



## Travailler au-delà de 50 ans : état des lieux et leviers d'action<sup>1</sup>

*Beaucoup d'économistes et de responsables politiques s'accordent à dire que le meilleur moyen de lutter contre le risque de stagnation séculaire induit par le vieillissement démographique est de prolonger les carrières et ainsi relever le taux d'emploi. Mais que signifie concrètement travailler au-delà de 50 ans, potentiellement jusqu'à 70 ans ? Une telle perspective soulève des questions cruciales qui ont reçu trop peu d'attention jusqu'ici. Quid en particulier des barrières à l'emploi après 50 ans et de la possibilité de les lever ?*

**Vincent Vandenberghe<sup>2</sup>**

L'espérance de vie est en hausse depuis le début du 19<sup>e</sup> siècle, du fait de l'élévation du niveau de vie et suite aux progrès de la médecine. Mais combinée à une baisse de la fécondité, cette tendance entraîne un vieillissement démographique. Il s'agit d'un des grands défis de notre époque (Martin, 2018). Ceteris paribus, le vieillissement entraîne une diminution de la part de la population en âge de travailler et une augmentation de la dépendance (soit la part de population économiquement inactive qui dépend du travail d'autrui pour assurer sa consommation<sup>3</sup>), le tout pouvant conduire à une diminution du niveau de vie. Notons qu'il n'existe pas de consensus absolu sur une vision alarmiste du vieillissement (Bloom *et al.*, 2010). Mais la plupart des économistes s'accordent à dire que les gains de longévité exercent une pression forte sur les systèmes de protection sociale, en particulier les retraites.

Il est possible de contrer ou compenser la contraction de la part de la population en âge de travailler. Les différents leviers identifiés sont *i*) une augmentation de la productivité et de l'intensité capitaliste<sup>4</sup> ou du niveau d'éducation (Acemoglu, 2010; Bloom *et al.*, 2010; Vandenberghe, 2017), *ii*) une participation plus systématique à l'emploi des femmes ou d'autres catégories, *iii*) un certain allongement de la durée annuelle du travail, *iv*) une augmentation de l'immigration ou encore *v*) une réduction du temps nécessaire à l'obtention d'un niveau d'études donné (Vandenberghe, 2020). Et puis, bien sûr, il y a les politiques de retraite. Le coût du vieillissement peut être couvert par une augmentation des cotisations ou une

<sup>1</sup> Ce texte constitue la version française et abrégée de Vandenberghe, V. (2022). Working Beyond 50. In: Zimmerman, K.F. (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 163–200). Springer, Cham.

<sup>2</sup> Ce texte a bénéficié des précieux commentaires des éditeurs, des relecteurs de *Regards économiques* et de collègues de l'IRES/LIDAM à l'UCLouvain que nous remercions vivement. Certaines des recherches présentées dans ce texte ont bénéficié du soutien financier de la convention ARC N° 18-23-088.

<sup>3</sup> En biens et services ayant une expression monétaire, il s'entend.

<sup>4</sup> Le recours aux machines et robots.

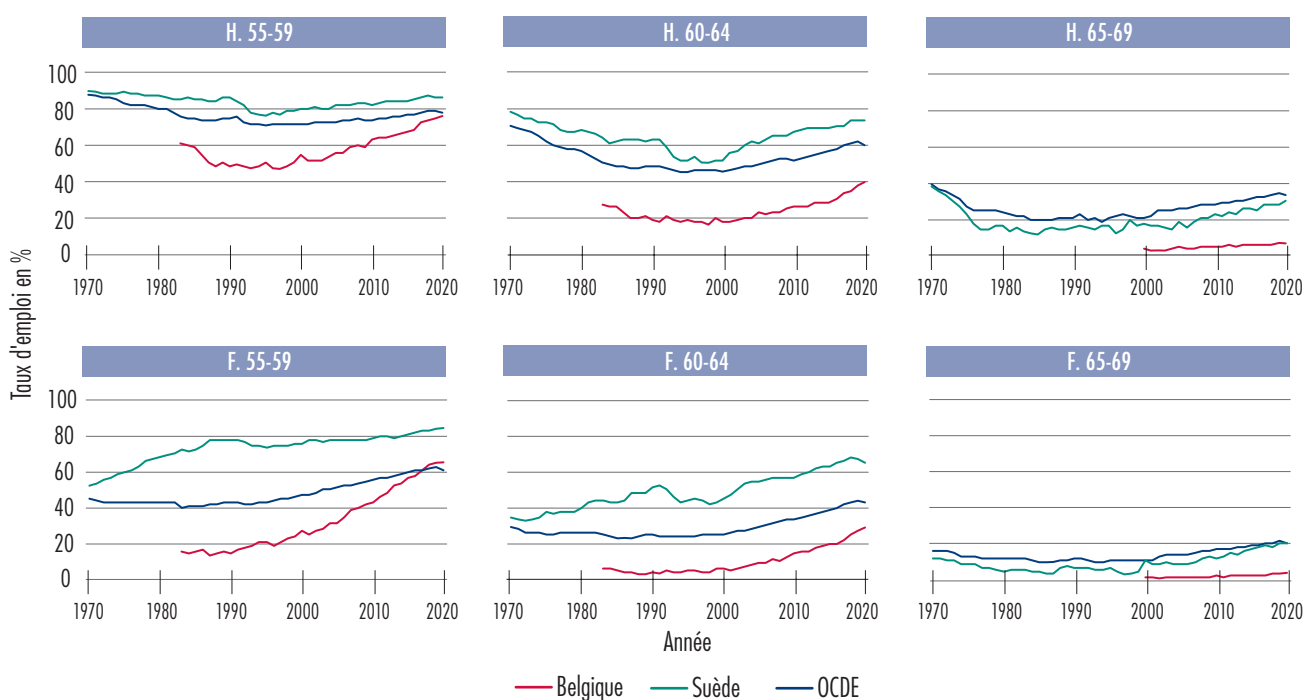


diminution des pensions. Cela dit, parmi les responsables de la politique économique et sociale, l'approche dominante consiste à relever l'âge de la retraite et plus globalement relever le taux d'emploi passé 50 ans.<sup>5</sup> Des travaux réalisés à l'OCDE (Oliveira Martins *et al.*, 2005) ont montré que l'indexation de l'âge de la retraite sur l'espérance de vie pourrait stabiliser les taux de dépendance<sup>6</sup>, évitant une hausse des cotisations ou une réduction généralisée du niveau des pensions. Et il est avéré que les politiques de retraite plus strictes adoptées depuis 1990 ont contribué à relever sensiblement le taux d'emploi âgé (Graphique 1). Dans plusieurs pays, l'âge légal de la retraite a été porté de 65 à 67 ans. Et dans certaines régions du monde, l'âge de 70 ans est en passe de devenir la nouvelle norme. Parmi les candidats figurent le Danemark et les Pays-Bas, deux pays ayant voté l'indexation automatique de l'âge de la retraite sur l'espérance de vie.

Le but de ce texte est d'examiner les enjeux d'une extension forte de l'emploi au-delà de 50 ans, possiblement jusqu'à l'âge de 70 ans pour certains. Une grande attention est accordée aux différents obstacles au travail après 50 ans, à leur nature et importance, et à la manière dont une politique mieux conçue pourrait aider à les surmonter. La Section 1 discute l'importance du déclin de la santé avec l'âge, engendrant (ou non) une incapacité à travailler. La Section 2 explore les obstacles économiques et institutionnels au prolongement des carrières. La Section 3 examine les politiques susceptibles de lever ou d'atténuer les barrières à l'emploi passé 50 ans. La Section 4 conclut.

**Graphique 1.** Évolution du taux d'emploi âgé en % (55-59, 60-64, 65-70), 1970-2020, Belgique, Suède\*, OCDE (Hommes et Femmes)

Source : OCDE, LFS 2020



\* La Suède est un des pays ayant le taux d'emploi, notamment âgé, le plus élevé au monde.

<sup>5</sup> Relever les contributions ou baisser les pensions s'apparente à une stratégie de *répartition* du coût du vieillissement entre générations. Le financement par la dette le reporte sur les générations futures. A l'opposé, les stratégies de relèvement de l'âge de la retraite et d'allongement des carrières visent à limiter voire éliminer ce coût.

<sup>6</sup> Le taux de dépendance est un ratio. Il exprime l'importance des personnes dépendantes en rapport à la population en âge de travailler.



## 1. Capacité à travailler plus longtemps

### 1.1. Âge et santé

De facto, le durcissement des régimes de (pré)retraite constitue la principale réponse au vieillissement. La première question que cela soulève est celle de la capacité des personnes à travailler plus longtemps. De nombreux observateurs affirment que les individus sont trop « usés », notamment ceux ayant exercé des métiers pénibles. Mais le consensus scientifique est que la santé des personnes plus âgées s'est fortement améliorée au cours des 2 derniers siècles. Oeppen et Vaupel (2002) montrent que l'espérance de vie de référence<sup>7</sup> a augmenté de plus de 2 ans chaque décennie. D'autres travaux montrent que la morbidité chez les personnes âgées de 50 à 69 ans et de 70 ans et plus a considérablement diminué entre 1990 et 2017 (Cutler *et al.*, 2013a).

Une telle avalanche de bonnes nouvelles explique sans doute pourquoi l'économiste Börsch-Supan (2014) pense que la plupart des travailleurs peuvent exercer un travail rémunéré jusqu'à l'âge de 70 ans. Cependant, les développements récents aux USA indiquent que les améliorations de la santé ne peuvent être considérées comme acquises. Des données montrent que l'espérance de vie aux États-Unis a atteint un plateau, et même diminué pour certains groupes. Une tendance similaire pourrait être en train d'émerger en Europe (Börsch-Supan *et al.*, 2021a).

### 1.2. Âge et (in)capacité à travailler

Les travaux évoqués ci-dessus restent uniquement centrés sur la santé et son évolution avec l'âge. A priori plus pertinente est la relation santé-travail, et aussi les travaux d'économistes sur la « capacité à travailler » selon l'âge (Cutler *et al.*, 2013b) dont les résultats sont brièvement exposés dans l'encadré 1. Soulignons ici que les résultats sont essentiellement de deux ordres :

1. Entre 55 et 70 ans, un maximum de 35% de la réduction du taux d'emploi observée peut être attribuée à une détérioration de la santé avec l'âge, suggérant une capacité à travailler qui n'est pas radicalement altérée après 55 ans, et reste significative jusqu'à 70 ans (Vandenberghe, 2021b).<sup>8</sup>

2. Le déclin de la capacité de travail n'est pas uniforme. Il est plus rapide chez les personnes à faible revenu et/ou moins diplômées (Wise, 2017). Surtout, il existe une grande hétérogénéité même au sein de groupes socio-économiques finement définis. Cela pose la question de la faisabilité d'une politique de différenciation des conditions d'accès à la retraite,<sup>9</sup> soit l'option la plus souvent évoquée pour tenir compte des différences de capacité à travailler après 50 ans. Les décideurs politiques doivent-ils opter pour des conditions de retraite différenciées ? Ou plutôt appliquer des conditions uniformes, complétées par des prestations d'assurance maladie-invalidité renforcées ? A la différence de la retraite, l'accès à cette assurance est conditionnel à une évaluation individualisée de l'(in)capacité à travailler. Vandenberghe (2021a) montre qu'une différenciation étendue de l'âge de la retraite<sup>10</sup> ne permettrait pas de faire correspondre précisément âge(s) de retraite et état de santé<sup>11</sup> chez les plus de 50 ans. Dans un régime de différenciation systématique des conditions d'accès à la retraite, inévitablement basé sur des moyennes de santé par catégorie socio-démographique, il y aurait simultanément des

<sup>7</sup> Celle du pays où elle est la plus élevée.

<sup>8</sup> Cette conclusion appelle plusieurs nuances. Une capacité à travailler en moyenne préservée se traduirait-elle mécaniquement par un taux d'emploi plus important après 50 ans ? Pas nécessairement. Certains individus préféreront échanger une retraite anticipée (plus de loisirs) contre une pension plus faible (plus sur ce point dans la Section 2.1). En outre, certains pays pourraient encore être suffisamment riches pour financer la retraite avant que la capacité à travailler de leurs citoyens ne s'effondre. Dans les économies avancées, les régimes de pension de vieillesse ne sont plus principalement conçus comme des régimes d'invalidité (Costa, 1996). Enfin, passé 50 ans, certains travailleurs peuvent être confrontés à de sérieux obstacles à l'emploi émanant des employeurs (cf. Section 2.2).

<sup>9</sup> Conditions d'âge ou (plus judicieusement) de durée de cotisation ouvrant le droit à une pension complète.

<sup>10</sup> L'utilisation de jusqu'à 200 âges de retraite.

<sup>11</sup> On parle ici de l'état de santé *réalisé* et pas simplement escompté.

personnes souffrant de graves problèmes de santé ne pouvant prendre leur retraite<sup>12</sup> et d'autres en parfaite santé qui seraient autorisées<sup>13</sup> à le faire.

**ENCADRÉ 1**

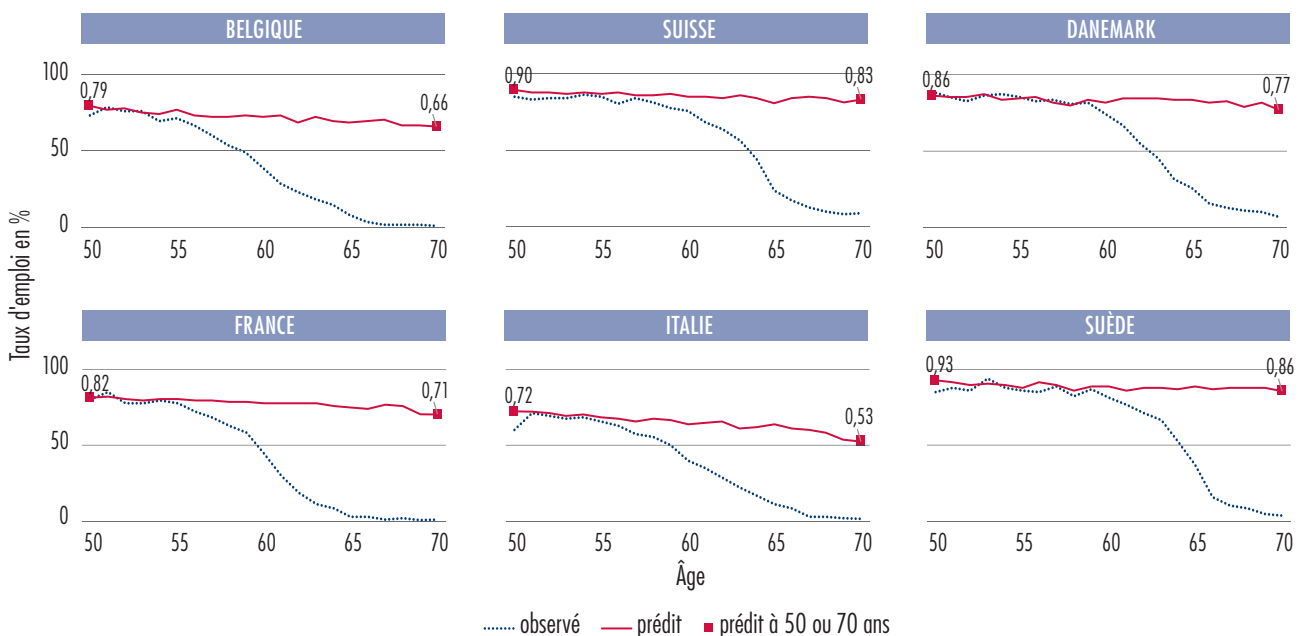
**Estimation de la «capacité à travailler» chez les 50-70 ans : application au taux d'emploi**

L'article fondateur sur l'estimation de la «capacité à travailler» est celui de Cutler *et al.* (2013b). Les applications récentes de la méthode comprennent Wise (2017) ou Vandenberghe (2021b). Elle comporte deux étapes. La première consiste à estimer la relation entre l'emploi (parfois aussi les heures travaillées) et la santé (subjective ou objective<sup>14</sup>) à des âges inférieurs à celui de la retraite. L'objectif est de mesurer la relation entre la santé et l'emploi avant que les travailleurs n'accèdent à la (pré)retraite. À la deuxième étape, les estimations de la première étape sont mobilisées pour prévoir la capacité à travailler (exprimée comme un taux d'emploi ou un nombre d'heures de travail) au-delà des âges actuels de la retraite. L'exercice consiste [à l'étape 1] à prédire le mieux possible, à l'aide d'une multitude de facteurs objectivables, la relation santé-travail des «jeunes-âgés», et [à l'étape 2] à utiliser ces prédictions pour inférer la capacité à travailler des «âgés-âgés» en fonction de leur niveau de santé observé. La méthode Cutler repose sur l'hypothèse que la relation santé-travail pourrait être identique pour les deux groupes.<sup>15</sup> Elle fournit toujours des estimations de la capacité de travail qui diminuent avec l'âge, car la santé se détériore avec l'âge.

Le Graphique 2, extrait de Vandenberghe (2021b), présente le résultat de l'application de cette méthode aux données SHARE.<sup>16</sup> La capacité à travailler est exprimée sous forme de taux d'emploi<sup>17</sup> pour les 6 pays que sont la Belgique (BEL), la Suisse (CHE), le Danemark (DNK), la France (FRA), l'Italie (ITA) et la Suède (SWE). Le taux d'emploi *prédit* par l'évolution de l'état de santé apparaît en rouge tandis que le taux d'emploi *observé* correspond à la courbe en pointillés bleus. L'écart entre les 2 courbes donne une idée du degré de sous-utilisation, au début des années 2000, de la capacité à travailler entre 50 et 70 ans. Et elle est importante.

**Graphique 2. Taux d'emploi en % prédit (capacité à travailler) versus observé**

Source : SHARE 2020



<sup>12</sup> Compte tenu du bon état de santé *moyen* de la catégorie socio-démographique à laquelle elles appartiennent.

<sup>13</sup> Du fait du mauvais état de santé *moyen* de leur catégorie.

<sup>14</sup> De façon surprenante, la littérature montre une très forte correspondance entre les deux mesures de la santé.

<sup>15</sup> Plutôt crédible même si difficile à valider totalement.

<sup>16</sup> Survey of Health, Aging and Retirement in Europe: <http://www.share-project.org>.

<sup>17</sup> En nombre de personnes travaillant au moins une heure/semaine. Vandenberghe (2021b) expose des résultats très semblables lorsque l'on exprime la capacité à travailler par le nombre d'heures prestées.



## 2. Les déterminants économiques et institutionnels de l'emploi senior

Il ne fait aucun doute que la santé décline progressivement avec l'âge. Cependant, la littérature sur la capacité à travailler suggère que la mauvaise santé n'est pas un obstacle systématique à des carrières prolongées. En outre, si la santé d'un individu est bien une fonction négative de l'âge, le plus souvent, le déclin sous-jacent n'est pas brutal. Or la transition emploi/retraite l'est généralement. Mais alors quels autres facteurs que le déclin de la santé peuvent expliquer le taux d'emploi après 50 ans ? Probablement les spécificités des régimes de retraite et d'emploi pour cette tranche d'âge. La manière dont le taux d'emploi diminue plus ou moins rapidement avec l'âge tient à un ensemble de facteurs économiques et institutionnels. Les économistes distinguent ceux se rapportant plutôt à l'offre de travail (par les individus) de ceux relevant de la demande de travail (émanant des employeurs).

### 2.1. Les freins à l'offre de travail au-delà de 50 ans

#### • Richesse accumulée et préférence pour les loisirs (conjointes)

En économie, le modèle classique d'offre de travail postule que les individus choisissent l'emploi plutôt que le non emploi si le salaire offert est supérieur au salaire de réserve. Ce dernier reflète le taux auquel les gens sont prêts à substituer loisir et revenu gagné<sup>18</sup>. Le fait est que les personnes âgées ont généralement un salaire de réserve plus élevé. Certaines ont accumulé des actifs immobiliers ou financiers et des droits aux prestations de retraite, soit un revenu de remplacement.<sup>19</sup>

La préférence pour la retraite peut également découler d'une aspiration aux loisirs conjoints. Si un individu a pris sa retraite, son ou sa partenaire peut vouloir quitter le marché du travail plus rapidement. Environ 18 % des couples aux États-Unis et 17 % au Royaume-Uni prennent leur retraite au cours de la même année civile.<sup>20</sup> Cela indique l'existence de complémentarités en matière de loisirs lors de la retraite (Gustman et Steinmeier, 2004).

#### • Désincitants à travailler, facilité d'accès aux (pré)pensions, interdiction du cumul pension-salaire

Les économistes ont largement documenté le rôle des régimes de (pré)pension incitant les gens à cesser prématurément le travail (Blöndal et Scarpetta, 1999). Ils ont mis en exergue les «taxes implicites» sur le travail prolongé présentes dans de nombreux régimes de retraite. Cependant, c'est là (presque) de l'histoire ancienne. Car la plupart des pays ont, à partir du début des années 1990, rendu le calcul des pensions plus neutre sur le plan actuariel.<sup>21</sup> L'accès est également devenu plus restrictif. Les régimes de retraite anticipée ont été supprimés ou restreints. L'âge de départ inférieur pour les femmes a été abandonné. Il y a eu un relèvement général de l'âge légal de la retraite. Les pays de l'OCDE ont de plus en plus tendance à indexer automatiquement ce dernier sur l'allongement de l'espérance de vie (OCDE, 2012). Une autre barrière à l'offre de travail âgé sont ces règles qui empêchent de cumuler pension et salaire. Néanmoins, de plus en plus de pays, dont la Belgique récemment, ont abandonné ces restrictions.

### 2.2. Les freins côté demande (parmi les employeurs)

Pour comprendre la situation des travailleurs âgés, il faut aussi tenir compte du rôle des employeurs, de leurs stratégies d'emploi et de recrutement. Jusqu'à récemment, de nombreuses entreprises européennes «se débarrassaient» des tra-

<sup>18</sup> Et le niveau de consommation que ce dernier permet.

<sup>19</sup> Ce n'est pas le cas pour plusieurs catégories de la population âgée : les moins qualifiés et les femmes par exemple.

<sup>20</sup> Malgré un différentiel d'âge ou de durée de cotisation presque toujours présent dans le couple.

<sup>21</sup> Un système de pension vérifie le principe de neutralité actuarielle lorsqu'un individu partant en retraite plus tôt que la moyenne compense sa durée de retraite plus longue et sa durée de cotisation plus courte par une pension réduite (et inversement), contribuant ainsi à la soutenabilité financière du système.

**... Les freins côté demande  
(parmi les employeurs)**

vailleurs âgés. Dorn et Sousa-Poza (2010) montrent qu'au début des années 1990, la préretraite involontaire, parfois soutenue par des plans parrainés et subsidiés par l'État, était pratique courante en Europe.

**• Discrimination-âgisme**

Les employeurs pratiquent-ils une discrimination<sup>22</sup> à l'égard des travailleurs âgés ? Il n'est pas simple d'établir l'existence d'une telle discrimination *en emploi*, sauf dans de rares cas d'expressions manifestes d'une intention discriminatoire. Établir qu'il y a discrimination selon l'âge est plus complexe que démontrer la discrimination selon l'origine ethnique ou le genre, car des facteurs économiques ayant une composante liée à l'âge peuvent affecter la position des individus en emploi. Ainsi, la théorie du capital humain explique que les travailleurs âgés peuvent souffrir d'un handicap de productivité, en partie dû à une moindre propension à investir dans la formation en raison d'un horizon de carrière plus court.

A contrario, la discrimination fondée sur l'âge à l'embauche est mieux documentée. Recourant à des envois de CV fictifs ne variant qu'en termes d'âge, les chercheurs avancent des preuves plus tangibles de son existence tant aux États-Unis (Neumark, 2018) qu'en Europe (Carlsson et Eriksson, 2019).<sup>23</sup> La discrimination à l'embauche pousse les seniors, en particulier ceux au chômage ou insatisfaits de leur emploi, à anticiper leur retraite complète de la population active. Les travaux de Van Borm *et al.* (2021) associent la discrimination à l'embauche à de la *discrimination statistique* : des recruteurs s'appuient sur une caractéristique facile à observer (l'âge) pour juger rapidement de la qualité des candidats. En particulier, ils infèrent de l'âge élevé d'un candidat un faible niveau présumé de compétences technologiques ou une flexibilité/adaptabilité moindre.

**• Age, productivité et coût salarial**

*Baisse de la productivité avec l'âge ?* Les travaux sur la discrimination à l'embauche mettent en évidence, chez les recruteurs, une anticipation de productivité moindre lorsque l'âge augmente. Mais que sait-on effectivement de la relation âge-productivité ? Tout d'abord, il importe de ne pas confondre santé ou capacité à travailler (au sens de Cutler dans l'encadré 1), et productivité effective au travail. Le déclin progressif (avéré) des performances physiques et cognitives, et celui de l'état de santé, peuvent être compensés par les travailleurs (via l'expérience) et les employeurs. L'ergonomie peut être adaptée, bien que cela puisse avoir un certain coût. En définitive, la question de la relation âge-productivité est une question empirique. L'encadré 2 expose et discute les différentes méthodes déployées par les économistes pour étudier cette question. Retenons que les résultats accumulés par cette littérature sont partagés. Beaucoup d'études, notamment sur l'Allemagne ou les Pays-Bas, concluent à l'absence de baisse de productivité liée à l'âge. En revanche, Vandenberghe *et al.* (2013), analysant les firmes situées en Belgique concluent que les travailleurs âgés sont moins productifs que leurs collègues jeunes ou d'âge intermédiaire. Cataldi *et al.* (2011) constatent que cela est particulièrement vrai dans les entreprises à forte intensité technologique situées en Belgique.

---

<sup>22</sup> On vise ici la discrimination purement subjective, relevant des stéréotypes et a priori, affectant des individus à productivité et coût salarial identiques.

<sup>23</sup> Ces preuves ne sont pas absolues cependant. Des différences d'âge sur un CV peuvent signaler une moindre productivité pour les mêmes raisons que celles évoquées dans le paragraphe précédent. En plus, il y a la difficulté à rendre les CV comparables en termes de carrière car une différence d'âge implique nécessairement une carrière différente.

... Les freins côté demande  
(parmi les employeurs)

• Hausse du coût unitaire du travail avec l'âge

Un certain nombre d'études vont au-delà de question de la productivité et évaluent simultanément le rôle du coût du travail. Ainsi Hellerstein et Neumark (2007) estiment, pour les USA, que le salaire relatif des 50-64 ans est supérieur de 12% à celui des 25-34 ans, mais moindre que celui des 35-49 ans. L'idéal consiste à examiner le coût unitaire des travailleurs âgés, soit le rapport entre leur coût salarial et leur productivité. Pour la France, Aubert et Crépon (2003) observent un coût unitaire du travail relatif stable jusqu'à l'âge de 55 ans, mais un handicap apparaît au-delà. Pour la Belgique, Cataldi *et al.* (2011), Vandenberghe (2013) estiment que le coût salarial unitaire des 50-64 ans est plus élevé que celui des 35-49 ans du fait d'un handicap de productivité mais aussi d'un coût salarial plus important.

ENCADRÉ 2

L'étude de la relation productivité-âge par les économistes

Les études se présentent sous quatre formes. Les premiers travaux (les plus anciens) utilisent comme mesure de productivité individuelle les salaires ou les évaluations par les managers. La théorie économique suggère que les deux mesures reflètent la productivité, mais, en pratique, elles posent problème. La rémunération à l'ancienneté (Lazear, 1979) fausse les estimations de la relation entre âge et productivité. Et les évaluations des managers sont influencées par la croyance stéréotypée que les travailleurs âgés sont moins productifs.

Le deuxième type d'études est basé sur des mesures directes de la productivité, comme, dans le cas des professeurs d'université, le nombre d'articles publiés dans des revues internationales à comité de lecture (van Ours, 2009). Bien qu'elles estiment la productivité individuelle, ces études fournissent des résultats difficiles à généraliser. Beaucoup de professions et métiers ne peuvent être évalués de cette manière. De plus, ces études se concentrent généralement sur des personnes relativement performantes, ce qui entraîne probablement un biais d'exagération si l'on transpose le résultat à l'ensemble des travailleurs.

Le troisième type d'études met en évidence l'éventuel déficit de productivité des travailleurs âgés via l'existence de retards d'adoption des nouvelles technologies. Hudomiet et Willis (2021), en utilisant les données US, montrent que les travailleurs âgés ont commencé à utiliser les ordinateurs de bureau plus tard que leurs collègues plus jeunes. Les auteurs concluent à un écart temporaire de connaissances, qui peut être assimilé à un écart de productivité entre les travailleurs plus âgés et plus jeunes. Bien que transitoire, ce fossé s'est traduit par des salaires plus bas et une augmentation significative des sorties précoces du marché du travail.

Le quatrième type d'études explore la relation âge-productivité au moyen de données de firmes, plus précises et riches<sup>24</sup>. Les chercheurs se heurtent cependant au problème que la structure d'âge d'une entreprise est «endogène» : elle fluctue avec le cycle économique. Ainsi, une baisse conjoncturelle fait reculer temporairement la productivité, mais génère une augmentation de la part de travailleurs âgés du fait du gel des embauches. Le statisticien naïf conclura que l'accroissement de l'âge «cause» une baisse de productivité. L'utilisation de données de firmes *en panel*<sup>25</sup> permet de résoudre en partie ce problème. Cependant, les résultats divergent. Börsch-Supan *et al.* (2021b), analysant les données d'une grande compagnie d'assurance en Allemagne, concluent que le profil âge-productivité est... plat. En revanche, Vandenberghe *et al.* (2013), utilisant des données belges, concluent que les travailleurs âgés sont significativement moins productifs que leurs collègues d'âge intermédiaire. Cataldi *et al.* (2011) montrent que cela est particulièrement vrai dans les entreprises situées en Belgique utilisant intensément les technologies de l'information et de la communication.

<sup>24</sup> En Belgique, les données de firmes sont accessibles via BEL-FIRST, une base de données diffusée par le Bureau Van Dijk.

<sup>25</sup> Les mêmes entreprises sont suivies au cours du temps, de sorte que l'analyse statistique de ces données permet de neutraliser les biais qui seraient dus à des différences fixes entre les entreprises (qualité du management, localisation, etc.).



### **2.3. Autres caractéristiques du marché du travail affectant les travailleurs seniors**

La question, importante, du coût unitaire du travail ne doit pas occulter d'autres facettes du marché du travail senior qu'il importe de prendre en compte pour comprendre la difficulté d'être recruté passé 50 ans. Les taux de chômage ne sont pas nécessairement élevés pour cette tranche d'âge, mais la durée du chômage est deux fois plus longue que pour les personnes d'âge intermédiaire. Aussi, une fois au chômage, ces publics sont plus enclins à quitter la population active par découragement. Pourquoi en est-il ainsi dans un large ensemble de pays dont la Belgique ?

#### **• Horizon de carrière plus court**

Allen (2019) imagine un employeur qui fait passer un entretien d'embauche à deux candidats. Ils sont identiques en tous points, sauf un : leur âge. Le premier est âgé de 30 ans et le second de 64,5 ans. D'un point de vue économique, le plus grand âge du second pourrait le disqualifier s'il existe *i*) une corrélation positive entre l'âge et la probabilité de partir rapidement et *ii*) des coûts d'embauche et de formation significatifs. Pour l'employeur, le rendement des dépenses de recrutement et celui des investissements dans la formation de ses employés augmentent avec la durée de l'emploi. Allen (2019) souligne cependant que les travailleurs âgés ont généralement un taux de rotation plus faible que les jeunes, ce qui peut compenser leur handicap en termes d'horizon plus court. En outre, l'âge ne devrait pas peser sur la décision d'embauche pour les emplois dont les coûts d'embauche et de formation sont faibles ou nuls.<sup>26</sup>

#### **• Coûts salariaux (quasi) fixes**

Les coûts de recrutement et de formation font partie des coûts quasi-fixes du travail (Oi, 1962). Ces coûts reflètent la propension du coût total de la main-d'œuvre à ne pas être strictement proportionnel aux heures prestées. On en distingue deux types. Les «coûts fixes récurrents», associés à la rémunération non salariale et aux avantages sociaux : assurance maladie, voiture de société, congés de maladie payés<sup>27</sup> (et tout autre type de congé où le travailleur reste payé par l'employeur alors qu'il ne preste aucune heure). Deuxièmement, les «coûts fixes uniques», payés une seule fois pour un travailleur, comme les coûts de recrutement, de licenciement ou de formation. En présence de «coûts fixes uniques», les travailleurs plus âgés (avec un horizon de travail plus court) peuvent être plus chers. Et en présence de «coûts fixes récurrents», la réduction du nombre d'heures travaillées (ce à quoi aspirent beaucoup de travailleurs âgés) augmentera leur coût horaire ceteris paribus. Selon les estimations, réalisées sur données belges, les coûts quasi-fixes représentent de 20 à 23% des coûts salariaux (Delmez et Vandenberghe, 2018).

#### **• Salaires à l'ancienneté**

Lazear (1979) a été le premier à énoncer la raison pour laquelle les entreprises appliquent une rémunération différée. Il s'agit de contrats où la rémunération augmente avec l'ancienneté, en partant d'un point bas (inférieur à la productivité) pour aboutir à un point haut prédéterminé (supérieur à la productivité). Les économistes prédisent que l'usage important de ces contrats limite les opportunités de recrutement pour les travailleurs âgés. Si une personne de 55 ans ayant la même productivité que les travailleurs du même âge déjà présents dans l'entreprise postule, l'entreprise l'embauchera-elle ? Elle ne le fera pas si elle doit lui payer le même salaire que celui qu'elle verse à ceux en poste<sup>28</sup> (Hutchens, 1986). Si ces travailleurs âgés en poste reçoivent un salaire qui dépasse leur productivité, une entreprise ne rémunèrera pas un nouveau travailleur à un salaire aussi élevé.

---

<sup>26</sup> Néanmoins, il est prouvé que ces emplois ont tendance à être moins bien rémunérés.

<sup>27</sup> Par l'employeur.

<sup>28</sup> Par exemple en raison de règles de péréquation salariale internes ou externes.



... *Autres caractéristiques du marché du travail affectant les travailleurs seniors*

L'entreprise pourrait certes offrir un contrat de 10 ans qui prévoit une sous-rémunération pendant les cinq premières années et une sur-rémunération pendant les cinq dernières. Mais cette configuration soulève la question de la disposition des individus plus âgés à accepter, à un stade avancé de leur carrière, un salaire inférieur à leur productivité, souvent après avoir fait l'expérience du contraire.

### 3. Lever les barrières à l'emploi âgé

Le vieillissement de la population se traduira très probablement par des efforts accrus des responsables politiques pour augmenter le taux d'emploi âgé, notamment en stimulant l'offre de travail âgé. Mais si l'objectif ultime est de stimuler le taux d'emploi, il faudra plus qu'une augmentation de l'offre de travail âgé. Il faudra également une demande plus forte de la part des employeurs. Certes, la perspective macroéconomique de milliers d'emplois laissés vacants par les baby-boomers partant à la retraite est rassurante. Cependant, une politique qui favorise intelligemment l'emploi chez les 50 ans et plus nécessite de réunir les conditions microéconomiques améliorant le marché du travail les concernant. Cela nécessite une stratégie plurielle, dont voici quelques volets, faisant largement écho aux éléments discutés précédemment.

#### • *Formation continue*

Pour favoriser le maintien en poste, pour minimiser le risque d'obsolescence des compétences et celui d'un handicap de productivité lié à l'âge, il faut encourager l'apprentissage tout au long de la vie. L'allongement des horizons de carrière (résultat mécanique du recul de l'âge de la retraite<sup>29</sup>) et l'augmentation progressive du taux d'emploi des plus de 50 ans devraient y contribuer. Car si, graduellement, la nouvelle norme devient que les carrières courent jusqu'à 70 ans, une personne qui postule à l'âge de 50 ans peut (de manière crédible) faire valoir un horizon professionnel de 20 ans, soit plus qu'il n'en faut pour amortir les coûts de recrutement et de formation. Pourtant, les données montrent une participation à la formation à la traîne au-delà de 45 ans, singulièrement en Belgique<sup>30</sup>. La théorie économique présente depuis longtemps la formation en entreprise comme un exemple-type d'échec du marché. Le risque de mobilité sortante (renforcé par le débauchage) ou l'impossibilité d'opposer en gage les compétences acquises peuvent conduire à un financement nul ou limité par les entreprises, malgré des gains potentiellement importants. Une intervention de l'État pour financer et encourager la formation est donc nécessaire. Parmi les initiatives concrètes intéressantes, citons les systèmes de comptes individuels de formation portables et bi- ou tripartites, c'est-à-dire cofinancés par les travailleurs, leurs employeurs successifs et l'État, par exemple le Compte personnel de formation (CPF) en France<sup>31</sup>.

#### • *Réduire l'importance de la rémunération à l'ancienneté*

La rémunération à l'ancienneté est une caractéristique quasi-institutionnelle du processus de formation des salaires en Belgique et ailleurs en Europe. En outre, la théorie économique enseigne que la rémunération à l'ancienneté contribue à l'efficacité en début de carrière : elle incite les nouvelles recrues à travailler et

---

<sup>29</sup> Ou d'augmentation des durées de cotisation.

<sup>30</sup> Une étude récente de la BNB (Delhez *et al.*, 2022) montre que la Belgique se caractérise par un des handicaps les plus élevés en Europe (30 points de %) en termes d'accès à formation formelle ou informelle (définition Eurostat) des travailleurs de 55-64 ans (réf. 25-34 ans).

<sup>31</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, chaque actif (hors agents publics) y dispose d'un Compte personnel de formation (CPF) crédité en euros et non plus en heures. Le compte est personnel : le salarié conserve son solde même en cas de changement d'entreprise ou bien en cas de perte d'emploi.

**... Lever les barrières à l'emploi âgé**

à investir dans les compétences spécifiques à l'entreprise tout en réduisant les coûts de contrôle, puisqu'elle minimise le risque de mobilité sortante.<sup>32</sup> Mais, comme expliqué ci-dessus, elle limite fortement les opportunités d'emploi pour les travailleurs âgés qui se retrouvent au chômage. La recommandation serait de reconsidérer l'utilisation de la rémunération à l'ancienneté, à tout le moins au-delà d'un certain niveau d'ancienneté (Vandenberghe, 2014).

**• Promouvoir intelligemment le travail flexible**

Le travail flexible (plébiscité par les travailleurs âgés) améliore potentiellement l'équilibre vie professionnelle-vie privée, et réduit le risque de sortie précoce en raison de problèmes de santé légers. Deux difficultés ont toutefois été identifiées. La première est liée à la réaction des travailleurs. L'accès au temps flexible/partiel augmente la survie en emploi à court terme, mais a un effet négatif à plus long terme, car le travail à temps partiel érode l'attachement au marché du travail et favorise le passage à la retraite anticipée (Albanese *et al.*, 2020). Alternativement, l'accès à ces opportunités a un effet positif sur la durée des carrières, mais négatif sur le nombre total d'heures de travail, car de nombreuses personnes remplacent le temps plein par du temps partiel (Graf *et al.*, 2011). Il importe donc de bien évaluer les modalités et d'identifier celles qui minimisent ces écueils. Et le couplage intelligent au système de pensions est crucial pour garantir un effet net positif sur l'offre de travail âgé. Par exemple, dans un système de pension à points, la neutralité actuarielle appliquée au temps partiel limite le risque d'incitation généralisée à travailler moins (Devolder et Hindriks, 2018).

La deuxième difficulté est le manque d'enthousiasme de (certains) employeurs. Les travailleurs ne choisissent pas seuls leurs horaires (Pencavel, 2016). Et il faut compter avec la crainte des employeurs d'un effet inflatoire du temps partiel sur le coût horaire moyen, en raison des coûts fixes. Le gisement des emplois flexibles réside donc probablement plutôt dans les secteurs où ces coûts fixes sont faibles, qui seraient donc ceux à privilégier pour répondre aux aspirations des travailleurs âgés.<sup>33</sup> Aussi, afin de promouvoir les opportunités de flexibilité, les autorités devraient s'assurer que les politiques fiscales, sociales et salariales minimisent la part fixe des coûts salariaux.

**En conclusion**

Les économistes intéressés par le travail passé 50 ans auront assurément beaucoup de travail à l'avenir, car le fonctionnement des économies va dépendre de plus en plus des 50-70 ans. La tendance lourde y contribuant est bien sûr le vieillissement démographique. Un autre facteur important sera sans conteste le durcissement des politiques de retraite. La manière la plus efficace de lutter contre le risque de stagnation séculaire induit par le vieillissement démographique est en effet de relever le taux d'emploi, notamment celui des personnes âgées, car elle permet de limiter le coût du vieillissement. A l'opposé, la politique consistant à relever les contributions ou baisser les pensions (voire un mix des deux) s'apparente à une stratégie de simple *répartition* de ce coût entre générations.

S'agissant du taux d'emploi, beaucoup de progrès ont déjà été enregistrés. Depuis le milieu des années 1990, les pays européens, dont la Belgique,<sup>34</sup> ont connu des

---

<sup>32</sup> Du moins pour les travailleurs en début de carrière. D'autres travaux montrent que la rémunération à l'ancienneté augmente la mobilité sortante chez les travailleurs âgés mais du fait de l'employeur cette fois (Hutchens 1986). Lazear (1979) explique que la rémunération à l'ancienneté implique que la relation de travail *doit* s'interrompre à un horizon prédéterminé, c'est-à-dire au moment où années «surpayées» et «sous-payées» s'égalisent.

<sup>33</sup> Avec pour corollaire également, une plus grande *mobilité* entre secteurs et emplois au-delà de 50 ans.

<sup>34</sup> Quoique dans une moindre mesure que d'autres pays, et partant d'un taux d'emploi senior très faible.



... *En conclusion*

augmentations significatives du taux d'emploi âgé, lesquelles ne se sont pas limitées aux 50-64 ans. Les 65-69 ans ont aussi vu leur taux d'emploi progresser un peu (Martin, 2018). Mais les progrès supplémentaires, attendus par les responsables politiques d'ici 2050, risquent de s'avérer plus compliqués à réaliser. Au-delà de gains mécaniques découlant de relèvements de l'âge légal de la retraite,<sup>35</sup> l'allongement *effectif* des carrières dépendra pour une bonne part de la capacité à lever les barrières qui entravent l'emploi âgé.

Le premier enseignement de ce texte est que la (mauvaise) santé ne constitue pas la principale barrière à l'allongement des carrières. Dans un pays comme la Belgique, l'individu «moyen» dispose aujourd'hui d'une capacité raisonnable à exercer un emploi rémunéré, et ce jusqu'à 70 ans. L'enjeu est avant tout celui de l'hétérogénéité (croissante avec l'âge) de l'état de santé et du bon instrument à utiliser pour y répondre. La prise en compte de l'hétérogénéité doit-il se faire à l'intérieur du système des pensions, via une différenciation de traitement ? Ou faut-il prendre appui sur l'assurance maladie-invalidité ? Ce texte avance un certain nombre d'arguments en faveur de la deuxième option. Le plus important est qu'à l'inverse de l'assurance maladie-invalidité, le régime des pensions n'est pas équipé pour évaluer, au cas par cas, la capacité à travailler et son évolution.

Le deuxième enseignement est que l'essentiel des barrières à l'emploi âgé découle de facteurs économiques et institutionnels. Certains se rapportent plutôt à l'offre de travail (c'est-à-dire relèvent des préférences et des choix des individus), d'autres de la demande de travail (émanant des employeurs). Des deux côtés de la relation de travail peuvent exister des réticences à allonger les carrières. L'allongement effectif des carrières dépendra donc du difficile équilibre à trouver entre incitation renforcée à plus d'offre mais également de demande de travail âgé. Il s'agit de s'entendre (pour ces années de travail additionnelles) sur les rémunérations et le temps de travail ou son degré de flexibilité. Aussi, la capacité des individus et des employeurs à adopter les changements organisationnels ou technologiques induits par le vieillissement<sup>36</sup> sera cruciale.

Soulignons l'importance toute particulière de remédier à la faible propension des entreprises à *recruter* des travailleurs âgés. La hausse du taux d'emploi âgé depuis le milieu des années 1990 est principalement due à un taux de rétention plus élevé parmi les seniors. Autrement dit, les gains enregistrés correspondent à ces travailleurs restant plus longtemps auprès de leur employeur historique. C'est probablement une bonne nouvelle pour eux, mais cela laisse entière la question de ceux qui, nombreux, passent par la case chômage passé 50 ans et dépendent des opportunités d'emploi qui se présentent à eux. Or il subsiste de trop nombreux obstacles à l'*embauche* de travailleurs âgés. La discrimination et les stéréotypes négatifs liés à l'âge, les rémunérations à l'ancienneté qui ne correspondent plus aux profils de productivité de carrières plus longues, les coûts salariaux quasi-fixes élevés, les compétences numériques insuffisantes ou la formation continue lacunaire sont autant d'éléments qui peuvent réduire les chances des travailleurs âgés de passer facilement d'un emploi à un autre.

---

Vincent Vandenberghe est  
professeur d'économie à  
l'UCLouvain et chercheur à  
l'IREs/LIDAM, UCLouvain.

Vincent Vandenberghe  
[vincent.vandenberghe@uclouvain.be](mailto:vincent.vandenberghe@uclouvain.be)

---

<sup>35</sup> Qui s'ajouteraient à ceux déjà mis en œuvre.

<sup>36</sup> Nous parlons ici des changements technologiques facilitant l'exercice de l'emploi au-delà d'un certain âge.



## Références

- Acemoglu, D. (2010). When Does Labor Scarcity Encourage Innovation? *Journal of Political Economy*, 118(6), pp. 1037–1078.
- Albanese, A., Cockx, B., & Thuy, Y. (2020). Working time reductions at the end of the career: do they prolong the time spent in employment? *Empirical Economics*, 59(1), pp. 99–141.
- Allen, S. G. (2019). Demand for Older Workers: What Do Economists Think? What Are Firms Doing?, *NBER Working Paper Series* N°. 26597, National Bureau of Economic Research.
- Aubert, P., & Crépon, B. (2003). La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation, *Économie et Statistique*, 368(1), pp. 95–119.
- Blöndal, S., & Scarpetta, S. (1999). The Retirement Decision in OECD Countries. *OECD Economics Department Working Papers* N°. 202, OECD Publishing, Paris.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Fink, G. (2010). Implications of population ageing for economic growth, *Oxford Review of Economic Policy*, 26(4), pp. 583–612.
- Börsch-Supan, A. (2014). Aging Societies: Individual and Societal Plasticity, *MEA Discussion Paper Series* N°. 201422, Munich Center for the Economics of Aging (MEA) at the Max Planck Institute for Social Law.
- Börsch-Supan, A., Ferrari, I., & Salerno, L. (2021a). Long-run health trends in Europe, *The Journal of the Economics of Ageing*, 18, 100303.
- Börsch-Supan, A., Hunkler, C., & Weiss, M. (2021b). Big data at work: Age and labor productivity in the service sector, *The Journal of the Economics of Ageing*, 19, 100319.
- Carlsson, M., & Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market, *Labour Economics*, 59, pp. 173–183.
- Cataldi, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2011). Productivity-Wage Gaps Among Age Groups: Does the ICT Environment Matter? *De Economist*, 159(2), pp. 193–221.
- Costa, D. L. (1996). Health and Labor Force Participation of Older Men, 1900-1991, *The Journal of Economic History*, 56(1), pp. 62–89.
- Cutler, D., Ghosh, K., & Landrum, M. B. (2013a). Evidence for Significant Compression of Morbidity In the Elderly U.S. Population. *NBER Working Paper* N°. 19268, National Bureau of Economic Research.
- Cutler, D., Meara, N., & Richards-Shubik, S. (2013b). Health and Work Capacity of Older Adults: Estimates and Implications for Social Security Policy. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2577858>
- Delhez, Ph. & Nautet, M. & Saks, Y. & Zimmer, H. (2022). Lifelong learning for employees: investing in the future, *Economic Review*, National Bank of Belgium, pp. 1-14, January.
- Delmez, F., & Vandenberghe, V. (2018). Long Working Hours Make Us Less Productive but Also Less Costly. *Labour*, 32(4), pp. 259–287.
- Devolder, P & Hindriks, J. (2018). La pension à points : 5 principes pour plus d'équité dans les régimes de pension en Belgique, *Regards économiques*, 139, UCLouvain, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES).
- Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2010). “Voluntary” and “involuntary” early retirement: an international analysis. *Applied Economics*, 42(4), pp. 427–438.
- Graf, N., Hofer, H., & Winter-Ebmer, R. (2011). Labor supply effects of a subsidized old-age part-time scheme in Austria, *Zeitschrift Für ArbeitsmarktForschung*, 44(3), p. 217.
- Gustman, A. L., & Steinmeier, T. L. (2004). Social security, pensions and retirement behaviour within the family, *Journal of Applied Econometrics*, 19(6), pp. 723–737.
- Hellerstein, J. K., & Neumark, D. (2007). Production Function and Wage Equation Estimation with Heterogeneous Labor: Evidence from a New Matched Employer-Employee Data Set. In: Berndt, E.R. & Hulten, C.R. (Ed.) *Hard-to-Measure Goods and Services: Essays in Honor of Zvi Griliches* (pp. 31–71). National Bureau of Economic Research.
- Hudomiet, P., & Willis, R. J. (2021). Computerization, Obsolescence, and the Length of Working Life, *NBER Working Paper Series* N°. 28701, National Bureau of Economic Research.
- Hutchens, R. (1986). Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers, *Journal of Labor Economics*, 4(4), pp. 439–457.

- Lazear, E. P. (1979). Why Is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*, 87(6), pp. 1261–1284.
- Martin, J. P. (2018). Live Longer, Work Longer: The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD Countries, *IZA Discussion Papers* N°. 11510, Institute of Labor Economics (IZA).
- Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination, *Journal of Economic Literature*, 56(3), pp. 799–866.
- OECD. (2012). *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Ed., p. 230.
- Oeppen, J., & Vaupel, J. W. (2002). Broken Limits to Life Expectancy, *Science*, 296(5570), pp. 1029–1031.
- Oi, W. (1962). Labor as a Quasi-Fixed Factor, *Journal of Political Economy*, 70, pp 538-555.
- Oliveira Martins, J., Gonand, Fr., Antolin, P., de la Maisonneuve, Ch. and Kwang-Yeol Yoo (2005), The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth. *OECD Economics Department Working Papers* 420, OECD Publishing.
- Pencavel, J. (2016). Whose Preferences are Revealed in Hours of Work. *Economic Inquiry*, 54(1), pp. 9–24.
- Van Borm, H., Burn, I., & Baert, S. (2021). What Does a Job Candidate's Age Signal to Employers? *Labour Economics*, 71, 102003.
- Vandenberghe, V., Waltenberg, F., & Rigo, M. (2013). Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data, *Journal of Productivity Analysis*, 40(1), pp. 111–136.
- Vandenberghe, V. (2014). Les enjeux du vieillissement de la force de travail. *Regards économiques*, 111, UCLouvain, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES).
- Vandenberghe, V. (2017). The productivity challenge. What to expect from better-quality labour and capital inputs? *Applied Economics*, 49(40), pp. 4013–4025.
- Vandenberghe, V. (2020). Ageing Calls for Shorter Full-Time Tertiary Education and Increased Continuing Education, *IRES Discussion Papers* N°. 2020001, UCLouvain-Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES).
- Vandenberghe, V. (2021a). Differentiating retirement age to compensate for health differences, *IZA Journal of Labor Policy*, 11(2). <https://doi.org/10.2478/izajolp-2021-0002>
- Vandenberghe, V. (2021b). Health, cognition and work capacity beyond the age of 50: International evidence on the extensive and intensive margins of work, *International Labour Review*, 160(2), pp. 271–310.
- Vandenberghe, V. (2022). Working Beyond 50. In: Zimmerman, K.F. (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 163–200). Springer, Cham. [https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6\\_286-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_286-1)
- van Ours, J. (2009). Will You Still Need Me: When I'm 64? *De Economist*, 157(4), pp. 441–460.
- Wise, D. A. (Ed.). (2017). *Social Security Programs and Retirement around the World: The Capacity to Work at Older Ages*. The University of Chicago Press, Chicago and London.

## REGARDS ÉCONOMIQUES

Place Montesquieu, 3  
B1348 Louvain-la-Neuve  
regard-ires@uclouvain.be  
tél. 010 47 34 26  
[www.regards-economiques.be](http://www.regards-economiques.be)



Directeur de la publication :  
**Vincent Bodart**  
Rédactrice en chef :  
**Muriel Dejemeppe**  
Secrétaire de rédaction :  
**Séverine Dinjar**  
Secrétariat & logistique :  
**Virginie Leblanc**  
Graphiste :  
**Dominique Snyers**

Comité de rédaction :  
**Paul Belleflamme**  
**Vincent Bodart**  
**Muriel Dejemeppe**  
**Gilles Grandjean**  
**Jean Hindriks**  
**William Parienté**  
**Sandy Tubeuf**  
**Bruno Van der Linden**  
**Frédéric Vrins**

