



# *Vivre plus longtemps – fournir un travail plus longtemps?*

*Faits, chiffres et développements  
sur le marché du travail des 55+*

Vivre plus longtemps – fournir  
un travail plus longtemps?

*Faits, chiffres  
et développements  
sur le marché  
du travail des 55+*

*Editeur:*

Swiss Life SA  
General-Guisan-Quai 40  
Case postale  
CH-8022 Zurich

*Auteurs et contributeurs*

*Auteur:*

Andreas Christen  
Senior researcher Prévoyance  
E-mail: andreas.christen@swisslife.ch  
Téléphone: 043 284 53 95

*Collaboration scientifique:*

Noah Savary  
Martina Zürcher

*Autres collaborateurs:*

Julie Albisser  
Tim Hegglin  
Martin Läderach  
Julia Rosenberg

*Conception et réalisation:*

Raffinerie

*Illustration:*

Igor Bastidas

*Relecture et traduction:*

Swiss Life Language Services

*Clôture de la rédaction:*

1<sup>er</sup> septembre 2021

*Notre étude en ligne:*

<https://www.swisslife.ch/marche-du-travail-55plus>

*Copyright:*

La présente publication peut être citée en mentionnant la source. Copyright © 2021 Swiss Life SA et/ou ses entreprises affiliées. Tous droits réservés.

*Clause de non-responsabilité:*

La présente publication a un but uniquement informatif. Les opinions présentées sont celles de ses auteurs au moment de la clôture de la rédaction (sous réserve de modifications). Ces opinions peuvent différer de la position officielle de Swiss Life SA. Les analyses ont été réalisées avec le plus grand soin, aucune garantie ne peut toutefois être donnée quant à leur exactitude.

<i>Prologue: peur de perdre son emploi et débat sur l'âge de la retraite</i>	<i>7</i>
<i>Chapitre 1 Marché du travail pour les personnes âgées de 55 ans et plus – aspects positifs et négatifs</i>	<i>9</i>
<i>    Complément: potentiel inexploité à la retraite</i>	<i>13</i>
<i>Chapitre 2 Politique du personnel visant les plus de 55 ans dans les entreprises suisses</i>	<i>14</i>
<i>Chapitre 3 Le marché du travail en passe d'être bouleversé</i>	<i>20</i>
<i>    Démographie de la population active</i>	<i>21</i>
<i>    Modifications réglementaires</i>	<i>25</i>
<i>Méthodologie</i>	<i>28</i>
<i>Bibliographie</i>	<i>29</i>
<i>Notes finales</i>	<i>30</i>

# Principaux messages et interprétation des résultats

En dépit de nombreux exemples négatifs, le marché du travail est majoritairement favorable aux actifs les plus âgés. Une proportion toujours plus importante de personnes âgées de 55 à 64 ans poursuit une activité lucrative, et cette classe d'âge représente une proportion croissante de la main-d'œuvre totale. Les personnes actives plus âgées se sentent majoritairement bien considérées dans leur entreprise, elles sont libres de leurs choix sur le plan financier et satisfaites de leur situation professionnelle.

Néanmoins, il subsiste quelques zones d'ombre. Certes, le taux de personnes de 55 ans et plus sans emploi est légèrement inférieur à celui des tranches d'âge plus jeunes, car la probabilité d'être au chômage diminue avec l'âge, mais la perte d'un emploi en fin de carrière a des conséquences plus graves. Passé 50 ans, une personne sans emploi a moins de chances de trouver un poste nouveau voire comparable. Une telle situation entraîne non seulement des pertes de revenus durant la période de chômage, mais aussi souvent une perte de liberté de choix sur le plan financier à la retraite. Dans l'ensemble, selon nos estimations, environ 6% à 7% de la population est contrainte de quitter entre 55 ans et l'âge ordinaire de la retraite prématurément la vie active *en raison d'un manque de demande de main d'œuvre*.



Certes, il s'agit d'une minorité, qui ne peut donc servir de prétexte à supposer un recours généralisé et systématique à la mise en retraite forcée des travailleurs les plus âgés par les entreprises mais ce chiffre est suffisamment élevé pour que beaucoup redoutent les conséquences d'une perte d'emploi à la fin de leur vie professionnelle. Seul un quart des actifs âgés de 55 à 64 ans pensent, par exemple, pouvoir retrouver un travail comparable en cas de perte d'emploi. Une situation qui a des conséquences politiques: plus les personnes de 55 à 64 ans considèrent leur poste comme sûr, plus elles sont favorables à un relèvement éventuel de l'âge de la retraite, et inversement.

Dans ce contexte, nous avons interrogé près de 740 responsables du personnel tels que des spécialistes HR, des membres de direction et d'autres cadres sur la politique du personnel de 55 ans et plus dans leur entreprise. Certes, la majorité des personnes interrogées se dit disposée à embaucher des personnes de 55 ans et plus et n'encourage généralement pas les retraites anticipées. Elles indiquent en outre majoritairement que travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite est possible dans leur entreprise et n'est pas indésirable en soi. 75% d'entre elles affirment que l'âge n'a pas d'importance lors du pourvoi de postes. Les employeurs considèrent dans une large mesure que les candidats plus âgés ont un avantage sur les jeunes en termes d'expérience, de compétence spécialisée et de loyauté.

Toutefois, à peine un tiers des employeurs est prêt à embaucher des personnes actives ayant l'âge de la retraite. Rares sont ceux qui prennent activement des mesures pour inciter leurs collaborateurs à maintenir leur activité jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite ou au-delà. Si la majorité des employeurs interrogés affirment que l'âge ne joue aucun rôle dans les candidatures, 18% admettent ouvertement privilégier les jeunes candidats – ce taux atteint même 27% dans le cas des nouveaux postes administratifs. Une majorité d'employeurs considère que les jeunes candidats présentent un avantage en termes de coûts de main-d'œuvre, d'«affinités» informatiques ou de santé. Alors que la majorité se dit prête à embaucher des personnes de plus de 55 ans, celles-ci ne représentent en fait que 7% de



l'ensemble des personnes nouvellement embauchées, alors qu'elles constituent 21% de l'ensemble des actifs. Cette sous-représentation n'est certes pas seulement due aux employeurs, mais aussi au fait que les personnes actives plus âgées sont rarement disposées à changer de poste. On peut toutefois tirer provisoirement la conclusion suivante: la majorité des entreprises pratiquent soit une politique du personnel passive soit aucune politique systématique concernant les travailleurs de 55 ans et plus.

Il y a près de dix ans, une étude mandatée par l'Office fédéral des assurances sociales arrivait déjà à une conclusion similaire.<sup>1</sup> La passivité apparemment persistante des entreprises est remarquable, car les plus de 55 ans sont malgré tout davantage présents et intégrés sur le marché du travail qu'il y a dix ans. De toute évidence, cette intégration n'a pas lieu *en raison de*, mais *malgré* la politique du personnel des 55+ de nombreux employeurs. Cette passivité est d'autant plus surprenante face à la pénurie de spécialistes souvent invoquée. Parmi les entreprises sondées, environ une sur trois a indiqué avoir des difficultés de recrutement. Ces employeurs ne pratiquent toutefois pas de politique plus active à l'égard du personnel de 55 ans et plus que ceux qui ne ressentent pas de forte pénurie lors du recrutement. Seule une minorité estime en outre que le manque de personnel qualifié risque de s'aggraver au cours des prochaines années en raison de départs à la retraite.

De nombreuses entreprises sous-estiment ainsi l'évolution démographique imminente qui impactera le marché du travail. Certes, les mises en garde sont fréquentes depuis un certain temps, mais ce processus ne se fera vraiment sentir que dans les prochaines années: en 2030, il y aura environ 30% de départs à la retraite de plus qu'en 2019 et 80% de plus qu'au début du millénaire. En même temps, il n'y a pas assez de relève. Aujourd'hui déjà, l'offre de travail augmente presque uniquement grâce aux personnes de 55 ans et plus et ne devrait connaître une augmentation que de moitié inférieure à celle des dix dernières années dans la décennie à venir. La population résidante, indicateur approximatif de la demande de main-d'œuvre des entreprises, devrait croître plus rapidement que l'offre de travail. Par conséquent, la pression devrait s'accroître afin d'exploiter tout le potentiel de main d'œuvre disponible, y compris celui des personnes de plus de 55 ans sans emploi, sans activité lucrative ou en sous-occupation.

Certes, l'évolution démographique du marché du travail n'entraînera pas la disparition du chômage parmi les travailleurs âgés. Cependant, de nombreux chômeurs âgés peuvent envisager leur retraite avec un peu plus de sérénité financière. Ainsi, depuis juillet 2021, des prestations transitoires sont versées afin d'éviter que les personnes plus âgées sans emploi qui ne parviennent pas à réintégrer le marché du travail ne soient contraintes de recourir à l'aide sociale. Cela devrait améliorer la liberté de choix financière de nombreuses personnes concernées. Les mailles de ce nouveau filet de sécurité sociale sont assez larges et il pourrait créer des incitations contre-productives. Il est donc sujet à contestation. Mais il pourrait aussi contribuer à améliorer la disposition à accepter un relèvement de l'âge de la retraite: pour près de la moitié des 60% d'actifs de 55 à 64 ans interrogés et opposés à un relèvement de l'âge de la retraite, ces prestations transitoires permettraient d'accroître l'acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite.

# Prologue: peur de perdre son emploi et débat sur l'âge de la retraite

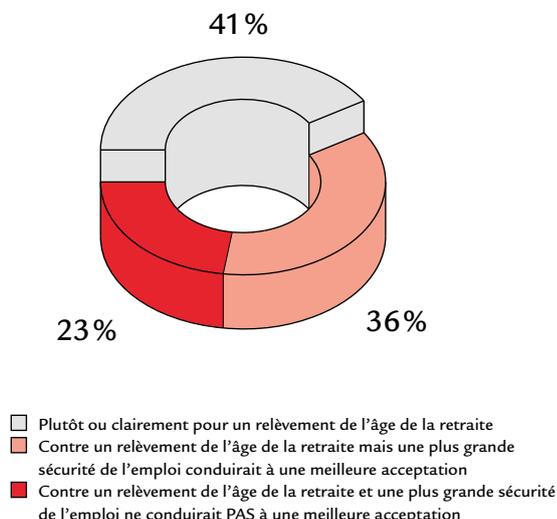
Dans notre étude «Vivre plus longtemps – travailler plus longtemps?»<sup>2</sup> publiée en avril 2021, nous nous sommes demandé qui, dans le contexte d'une espérance de vie croissante, était disposé à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite et qui le faisait effectivement, que ce soit en toute liberté de choix ou en raison de contraintes matérielles. Pour simplifier, nous avons surtout examiné l'offre de travail. Si «travailler plus longtemps» est une réaction commune à «vivre plus longtemps», il doit aussi y avoir une demande de travail correspondante. En d'autres termes, les entreprises doivent effectivement continuer d'employer des travailleurs âgés jusqu'à l'âge actuel de la retraite, de préférence même au-delà, et aussi en embaucher de nouveaux.

Les personnes actives de 55 ans et plus se sentent bien traitées par leur entreprise, mais craignent les conséquences d'une perte d'emploi

Notre enquête<sup>3</sup> menée à l'automne 2020 auprès de près de 900 personnes actives âgées de 55 à 64 ans montre que la plupart des entreprises font manifestement bien les choses. Environ deux tiers des personnes actives âgées interrogées sont entièrement d'accord avec l'affirmation selon laquelle elles sont bien considérées au sein de l'entreprise, traitées équitablement et satisfaites de leur situation professionnelle. Si l'on y ajoute à ces dernières celles qui se disent plutôt d'accord avec ces affirmations, le taux dépasse même les 80%. 77% se sentent (plutôt ou clairement) libres de leurs choix sur le plan financier. 65% des personnes interrogées pensent (plutôt ou clairement) que leur poste est à l'abri d'une éventuelle suppression. Cependant, seul un quart est (plutôt ou clairement) d'accord avec l'affirmation selon laquelle, s'ils perdaient leur emploi, leurs chances de trouver un autre emploi avec un salaire comparable seraient intactes. 86% sont d'avis que de nombreuses entreprises privilégieraient les jeunes collaborateurs au détriment de collaborateurs plus âgés. La crainte de subir les conséquences d'une perte d'emploi en fin de carrière est donc largement répandue.

Fig. 1: Une plus grande sécurité de l'emploi augmenterait l'acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite.

Proportion d'actifs interrogés âgés de 55 à 64 ans, n = 838

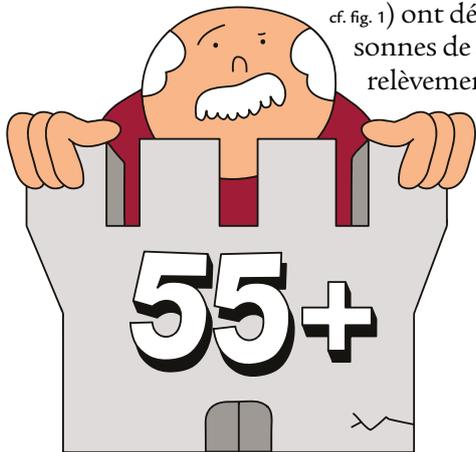


Source: Sondage Swiss Life

Près de 740 responsables du personnel interrogés dans les entreprises suisses (cf. chapitre 2 et méthodologie) de toutes les branches sont certes majoritairement d'avis que leur entreprise (84%) et leur branche (73%) assument leurs responsabilités vis-à-vis des collaborateurs plus âgés, mais reconnaissent également qu'il est (plutôt) difficile pour les personnes de 55 ans et plus de trouver un nouvel emploi (71%).

Une plus grande sécurité de l'emploi conduit à une meilleure acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite

Dans les discussions sur un éventuel relèvement de l'âge de la retraite, l'argument de la sécurité de l'emploi joue fréquemment un rôle, que ce lien existe réellement ou non. C'est ce qui ressort également de notre enquête auprès des personnes actives âgées. A la question de savoir s'il est généralement souhaitable de relever l'âge de la retraite en vue d'«assainir l'AVS en proie à des lacunes de financement», 41% des personnes actives interrogées âgées de 55 à 64 ans se sont prononcées plutôt voire nettement pour, contre 59% de contre. Toutefois, près des deux tiers des personnes qui s'opposent à un relèvement (soit 36% de l'ensemble des personnes interrogées, cf. fig. 1) ont déclaré qu'une plus grande sécurité de l'emploi pour les personnes de 55 ans et plus conduirait à une meilleure acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite. Plus directement encore, seuls 30%



des personnes actives interrogées redoutant une suppression d'emploi préconisent (plutôt ou clairement) un relèvement de l'âge de la retraite, contre 46% de ceux qui considèrent leur travail comme sûr.<sup>4</sup>

# 1 *Marché du travail pour les personnes âgées de 55 ans et plus – aspects positifs et négatifs*



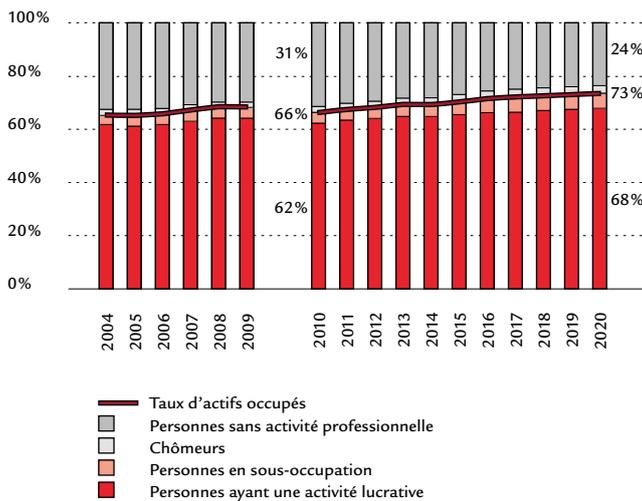
**M**ais dans quelle mesure le marché du travail est-il susceptible d'absorber les personnes âgées de 55 ans et plus? Quels sont les faits, quelles attitudes sont animées par une crainte (non fondée)?

Jamais les plus de 55 ans n'ont été aussi présents sur le marché du travail qu'aujourd'hui

La figure 2 montre qu'une proportion croissante de personnes âgées entre 55 et 64 ans poursuit une activité lucrative, même si l'on tient compte d'une légère augmentation du nombre de personnes en sous-occupation (c'est-à-dire de personnes qui travaillent mais qui aimeraient avoir un taux d'occupation plus élevé). Même durant l'année de crise de 2020, le taux d'actifs occupés n'a jamais été aussi élevé depuis 2004.<sup>5</sup> La hausse est notamment imputable au sous-groupe des 60-64 ans et aux femmes en général. Le taux d'actifs occupés chez les hommes a également légèrement augmenté à partir de 2010.

Fig. 2: Part croissante de personnes âgées de 55 à 64 ans sur le marché du travail

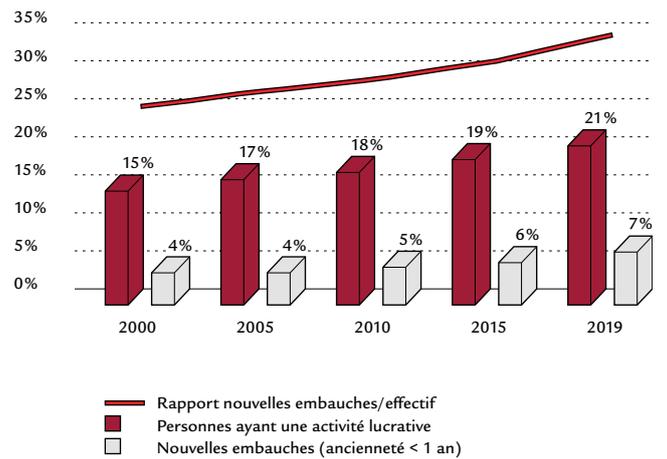
Part de la population totale âgée de 55 à 64 ans; pour des raisons statistiques, les valeurs avant et après 2010 ne sont que partiellement comparables



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Fig. 3: Les personnes actives âgées de 55 ans et plus gagnent en importance sur le marché du travail

Barres: proportion de personnes de 55 ans et plus par rapport à tous les groupes d'âge. Ligne: rapport entre les barres; pour des raisons statistiques, les valeurs avant et après 2010 ne sont que partiellement comparables



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Conjuguée à une augmentation de la proportion de personnes âgées de 55 à 64 ans (génération du baby-boom), cette évolution a eu pour conséquence qu'en 2019, 21% de l'ensemble des actifs avaient 55 ans ou plus, contre 15% au tournant du millénaire (cf. figure 3). Au cours de la même période, la proportion des plus de 55 ans parmi l'ensemble des actifs ayant moins d'un an d'ancienneté et des nouveaux embauchés est passée de 4 à 7%. Particulièrement intéressant: la sous-représentation des personnes de plus de 55 ans nouvellement embauchées par rapport à leur part dans l'ensemble des effectifs (représenté dans le graphique comme rapport entre les deux proportions) a diminué. Au tournant du millénaire, la part des nouvelles embauches dans cette classe d'âge était quatre fois inférieure à sa part dans l'ensemble des effectifs des actifs. Aujourd'hui, cette proportion est trois fois plus faible.

Une première analyse rapide du taux de chômage des personnes de 55 ans et plus au sens du BIT<sup>6</sup> montre également des points positifs: au cours des dernières années, il a été inférieur à celui des moins de 55 ans (cf. figure 4). Le taux de chômage plus faible s'explique largement par le moins grand risque de se retrouver au chômage chez les personnes de 55 à 64 ans que

dans les groupes d'âge plus jeunes; par rapport aux personnes de 25 à 34 ans, il est par exemple deux fois moins important, c'est ce qu'a montré récemment une analyse du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).<sup>7</sup>

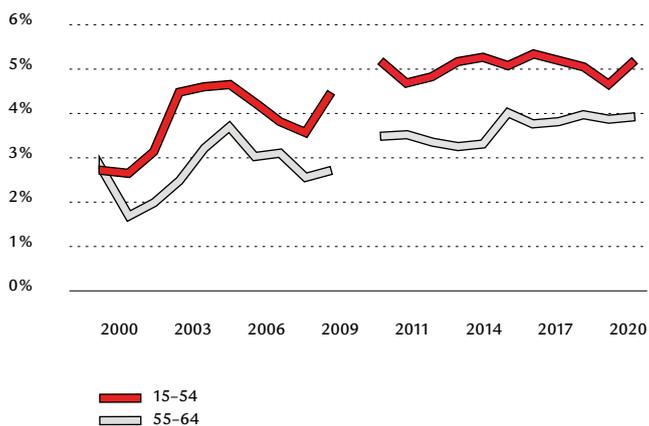
Dans l'ensemble, les travailleurs âgés sont donc bien intégrés sur le marché du travail. Les données ne permettent pas non plus de conclure que ce groupe de la population est évincé de manière systématique et à grande échelle de la vie active. La forte augmentation de l'offre de travail de cette classe d'âge au cours des dix dernières années a été largement absorbée par le marché du travail. Pour la plupart des personnes actives de 55 ans et plus, le marché du travail est donc globalement favorable. Mais il y a aussi des aspects négatifs.

Plus faible probabilité aussi bien de perdre son emploi que d'en trouver un autre

Certes, la probabilité de se retrouver au chômage après 55 ans est nettement moindre que dans les catégories d'âge plus jeunes. Mais une fois le poste perdu, il est nettement plus difficile de reprendre pied sur le marché du travail. Près d'une personne au chômage sur trois de 55 ans et plus est en fin de droits, contre seulement une sur cinq en deçà de 35 ans, comme le montre une analyse du SECO.<sup>8</sup> Certes, une majorité retrouve un emploi à 50 ou 60 ans, mais une minorité considérable tourne définitivement le dos au marché du travail: selon une étude publiée récemment et mandatée par le SECO, lorsqu'une personne de 50 ans se retrouve au chômage, dans plus de 80% des cas, elle a de nouveau une activité lucrative dans les années suivantes.<sup>9</sup> Si la perte d'emploi intervient à 60 ans, cette probabilité est d'environ 60%, soit déjà nettement inférieure.

Fig. 4: Le taux de chômage des personnes de 55 ans et plus reste encore inférieur à celui des personnes de moins de 55 ans

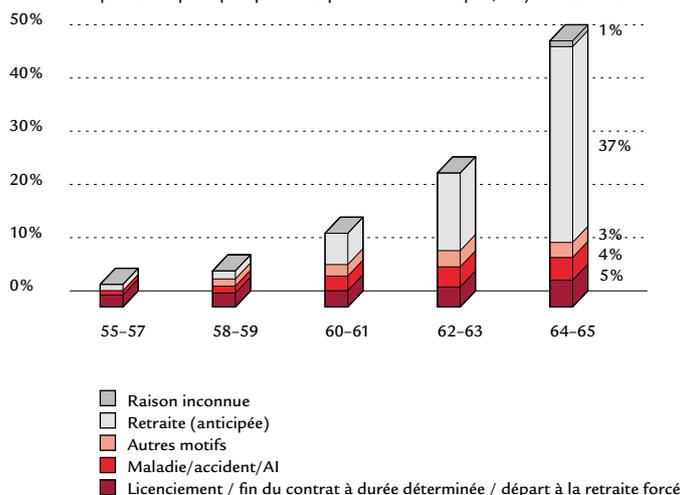
Taux de chômage (BIT) par groupe d'âge; pour des raisons statistiques, les chiffres avant et après 2010 ne sont que partiellement comparables



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Fig. 5: Plus d'une personne sur 20 a quitté le marché du travail en raison d'un licenciement ou autre

Proportion de personnes n'exerçant pas d'activité lucrative (exerçant une activité lucrative à 55 ans) dans la population totale de chaque groupe d'âge; par raison principale pour le départ du dernier emploi; moyenne 2015-2019



Source: Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la population active (ESPA), Swiss Life

En outre, le taux de chômage des personnes de 55 ans et plus a légèrement augmenté depuis 2015 (cf. figure 4). Combinée à la forte croissance de la population active de cette classe d'âge, cette circonstance a conduit à une hausse considérable du nombre *absolu* de personnes de 55 ans et plus sans emploi. En 2010, environ 23 000 personnes de 55 ans et plus étaient sans emploi, soit 11% de l'ensemble des personnes sans emploi. En 2020, ces

chiffres s'élevaient à près de 37 000, soit plus de 15%. Il convient également de noter que le taux de chômage des personnes de 55 ans et plus n'est pas le même dans toutes les branches et catégories professionnelles. Entre 2015 et 2019, par exemple, il s'établissait à un faible niveau de 1,7% en moyenne dans l'administration publique et dans les domaines de l'éducation, du social et de la santé, et à 3,4% dans le secteur des professions libérales. Les taux dans le commerce (4,2%), l'industrie (5,0%) ou la construction (5,0%) étaient légèrement supérieurs à la moyenne et celui dans l'hôtellerie (7,5%), nettement supérieur.<sup>10</sup>

La concentration sur le taux de chômage sous-estime la problématique

Il convient en outre de noter que le taux de chômage selon le BIT n'est pas totalement approprié pour savoir quelle part de la population a quitté le marché du travail avant l'âge ordinaire de la retraite en raison de licenciements et de retraites (anticipées) prises de manière involontaire. En effet, sont uniquement considérées comme au chômage au sens du BIT les personnes qui ont cherché un emploi récemment. Par exemple, les chômeurs de longue durée qui, désillusionnés par des années de recherche, ont cessé de chercher un emploi, ne sont pas inclus dans cette catégorie. Il en va de même des personnes ayant pris une retraite anticipée de manière involontaire. Afin de résoudre, du moins partiellement, ce problème statistique, nous avons examiné, à l'aide d'une évaluation approfondie de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) menée sur la période 2015 à 2019, quelle était la raison (autodéclarée) pour le départ du dernier emploi. Concrètement, nous avons pris en considération des personnes de 64 et 65 ans sans activité lucrative qui en exerçaient une à 55 ans (cf. fig. 5). Parmi celles-ci, 5% ont, selon leurs propres indications, quitté leur dernier emploi en raison d'un licenciement, d'une retraite forcée ou de l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée. On estime en outre que 0,5 point de pourcentage de la catégorie «Raison inconnue» de la figure 5 doit être ajouté au groupe des personnes licenciées. A cela s'ajoute environ 1% de personnes ayant pris une retraite anticipée de manière «plutôt involontaire» pour des raisons propres à l'entreprise.<sup>11</sup> Globalement, on estime qu'entre 6 et 7% de la population ont quitté entre 55 ans et l'âge ordinaire de la retraite prématurément et de manière involontaire le marché du travail en raison d'une demande de travail insuffisante. Ce taux est bien plus élevé que ce qu'indiquent les chiffres habituels sur les personnes sans emploi ou au chômage (les premiers selon le BIT, les seconds selon le SECO), mais il ne concerne toujours qu'une nette minorité.

Il convient toutefois de noter qu'une perte d'emploi à la fin d'une carrière professionnelle peut avoir des conséquences financières durables, même en cas de réinsertion réussie sur le marché du travail. L'étude susmentionnée du SECO montre qu'en cas de chômage à 50 ou 60 ans, le revenu issu de l'activité lucrative diminue plus fortement que le taux d'actifs occupés. En d'autres termes, à partir de 50 ans, une réinsertion sur le marché du travail après une période de chômage entraîne parfois un salaire nettement inférieur. Selon une étude actuelle, les pertes de salaire se situeraient en moyenne entre 10% (femmes de 55 à 59 ans) et 28% (hommes de 60 à 64 ans).<sup>12</sup>

Une perte d'emploi et un chômage après 55 ans peuvent avoir des répercussions très négatives sur le montant de la rente

La perte d'un emploi en fin de carrière a non seulement des conséquences financières sur la période de chômage et celle qui s'ensuit, mais dans de nombreux cas aussi sur le montant futur de la rente et donc sur la liberté de choix financière à la retraite, comme le montrent les exemples simplifiés suivants: une période de chômage d'un an à 60 ans et une perte de

salaires de 20% dans le cadre d'une nouvelle activité lucrative entre 61 et 65 ans entraînent par exemple, pour un revenu légèrement supérieur à la moyenne, une rente à vie (composée des deux premiers piliers) de près de 4% de moins.<sup>13</sup> Si une telle personne perd son emploi peu avant son 61<sup>e</sup> anniversaire, qu'elle ne réintègre plus le marché du travail et qu'elle prend une retraite anticipée à 63 ans, la rente de vieillesse viagère issue de l'AVS et de la caisse de pensions<sup>14</sup> pourrait baisser de 18% par rapport à une activité lucrative ininterrompue, sans tenir compte d'éventuelles prestations complémentaires et transitoires<sup>15</sup>.

## *Complément: potentiel inexploité à la retraite*

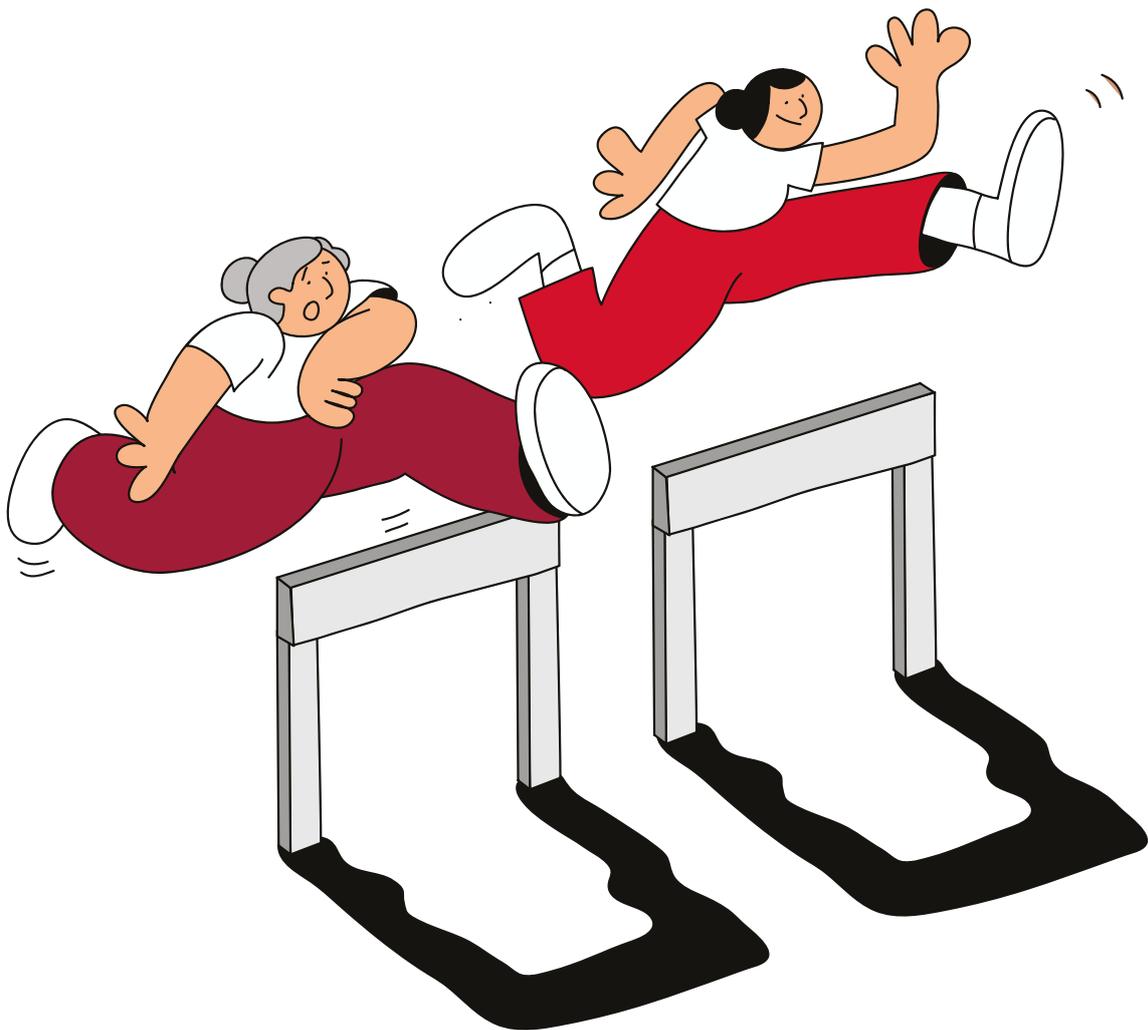
En comparaison internationale, la Suisse présente un taux d'activité très élevé dans la classe d'âge des 55 à 64 ans, alors qu'il est plutôt inférieur à la moyenne à partir de 65 ans, comme nous l'avons déjà constaté dans notre dernière étude.<sup>16</sup> Il est également apparu que la part active des personnes de 65 ans et plus est inférieure à celle des personnes généralement disposées à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite que nous avons analysée. Cette disproportion est particulièrement marquée chez les salariés: seul un cinquième d'entre eux travaillent au-delà de l'âge ordinaire de la retraite (calculs basés sur les données OFS-ESPA), bien que parmi ceux de 55 à 64/65 ans que nous avons interrogés, 42% peuvent s'imaginer travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

Environ 10% des retraités âgés de 65 à 70 ans seraient prêts à reprendre le travail

Il en va de même si l'on considère la disposition rétrospective à travailler des personnes âgées entre 64/65 ans et 70 ans: près d'un quart d'entre elles travaille ou a travaillé à l'âge de la retraite. Un autre tiers ne le fait pas/ne l'a pas fait, mais se dit rétrospectivement prêt à le faire sous certaines conditions, comme le montre notre enquête. Une question légèrement différente est de savoir si les personnes *actuellement* à l'âge ordinaire de la retraite seraient disposées à reprendre une activité lucrative. Pour y répondre, nous nous référons une fois de plus en détail à l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'OFS. Outre un peu plus de 20% de personnes de 65 à 70 ans ayant une activité lucrative, environ 10% des personnes retraitées n'exerçant pas d'activité se disent en principe disposées à reprendre une activité lucrative.

2

*Politique du  
personnel visant les  
plus de 55 ans dans  
les entreprises suisses*

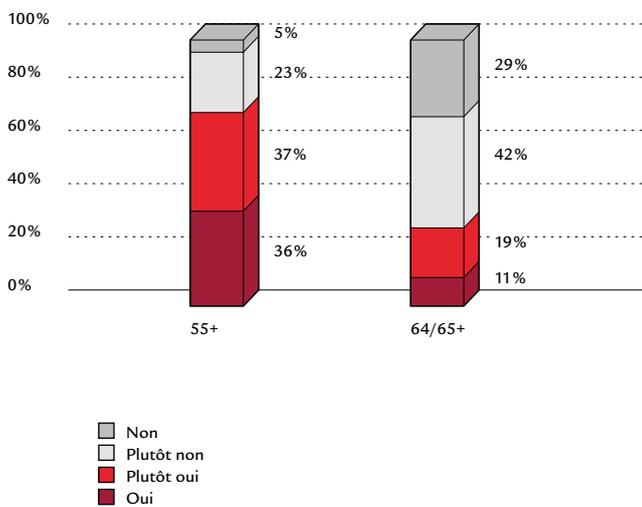


Sur la base des résultats cités, nous avons interrogé près de 740 employeurs sur la politique du personnel visant les plus de 55 ans. Y ont pris part concrètement des gérant(e)s, des membres de comité de direction, des responsables HR, d'autres collaborateurs disposant d'un pouvoir de décision en matière de personnel ainsi que des responsables de service et d'équipe. Même si les réponses ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de l'entreprise en matière de personnel (mais plutôt p. ex. la pratique personnelle de recrutement d'un cadre<sup>17</sup>), nous parlerons ci-après, par souci de simplification linguistique, d'employeurs ou d'entreprises interrogé(e)s.

La plupart des entreprises sont en principe disposées à embaucher des personnes de 55 ans et plus

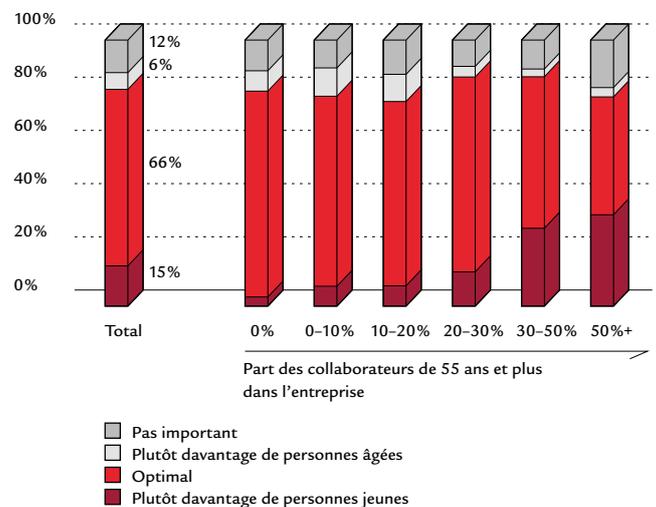
Etant donné que, pour les personnes actives plus âgées, le défi consiste avant tout à retrouver un emploi en cas de licenciement, nous examinerons tout d'abord la disposition des entreprises à embaucher de nouvelles personnes. Près de trois quarts (72%) des employeurs interrogés sont en principe disposés à embaucher des personnes de plus de 55 ans (cf. fig. 6). Cette disposition exprimée ne permet toutefois pas nécessairement de déduire le comportement factuel en matière d'embauche.

Fig. 6: Disposition à embaucher de nouvelles personnes de 55 ans et plus, mais peu de personnes de 64/65 ans et plus  
Proportion de réponses à la question de savoir si l'on peut en principe envisager d'embaucher de nouveaux collaborateurs à partir de X ans, n = 711



Source: Sondage Swiss Life

Fig. 7: L'équilibre entre les classes d'âge est généralement considéré comme optimal  
Proportion de réponses à la question sur la manière d'évaluer l'équilibre entre les classes d'âge au sein de l'entreprise, n = 697



Source: Sondage Swiss Life

Dans la figure 3, nous avons montré qu'en 2019, seulement 7% de l'ensemble des personnes actives nouvellement recrutées en un an avaient plus de 55 ans, alors qu'elles représentent 21% de l'ensemble des actifs. Sur la base de nos propres données en matière de prévoyance professionnelle, on peut estimer qu'entre 2016 et 2019, environ 18% des entreprises ont embauché des personnes de plus de 55 ans.<sup>18</sup> Certes, cette faible valeur peut s'expliquer dans une large mesure par le fait que de nombreuses petites entreprises n'ont embauché aucun collaborateur durant la période sous revue, quel que soit leur âge. Toutefois, la part des entreprises employant, par exemple, des personnes de 35 à 44 ans est deux fois plus élevée (34%). Le faible taux d'embauche de nouvelles personnes de plus de 55 ans ne dépend toutefois pas uniquement des entreprises. A partir d'un certain âge, le marché du travail n'est pas non plus très dynamique du point de vue de

L'offre (c'est-à-dire des personnes actives): ainsi, les employés seniors que nous avons interrogés sont peu enclins à découvrir de nouveaux horizons professionnels. Parmi les 55 à 57 ans, seul un cinquième peut parfaitement s'imaginer changer d'employeur en toute liberté de choix avant le départ à la retraite. Chez les 58-60 ans, le taux s'élève encore à 14%, au-delà de cette tranche d'âge, il ne s'élève plus qu'à 7%.

Rares sont les entreprises qui embauchent à partir de 65 ans

Le verdict des employeurs est très clair en ce qui concerne les nouvelles embauches à partir de l'âge ordinaire de la retraite. Près d'une entreprise sur trois seulement peut s'imaginer le faire. Cela se reflète également dans l'Enquête suisse sur la population active menée par l'OFS: en 2019, à peine 1% de tous les actifs avec moins d'un an d'ancienneté avaient 65 ans ou plus. Si une personne déjà retraitée souhaite reprendre une activité lucrative, il ne lui reste quasiment que les activités indépendantes. Depuis peu, les plateformes d'intermédiation telles que Rent a Rentner ou seniors@work offrent de nouvelles possibilités pour les seniors désireux de travailler ou de maintenir une activité lucrative.

Une grande majorité des employeurs interrogés considèrent que le mix d'âge au sein de l'entreprise est «optimal» ou «non important». 6% préféreraient avoir plus de seniors dans l'entreprise, 15% plus de jeunes. Si l'on évalue la proportion de personnes de plus de 55 ans dans les effectifs des collaborateurs, le schéma est clair: si leur part dépasse 20 à 30%, les entreprises interrogées souhaitent davantage de collaborateurs jeunes (cf. fig. 7). Il est toutefois intéressant de noter que le souhait d'avoir une plus grande part de jeunes collaborateurs ne se traduit pas par une plus faible disposition à embaucher des personnes de plus de 55 ans. Cela ne se reflète pas uniquement dans l'enquête. Les données de notre effectif d'assurés le montrent également: la part des plus de 55 ans au sein de l'entreprise n'est pas corrélée négativement avec la proportion de personnes nouvellement embauchées, mais *positivement*.<sup>19</sup> Cela signifie que les entreprises recensant une proportion élevée de collaborateurs âgés recrutent aussi plutôt des collaborateurs plus âgés.

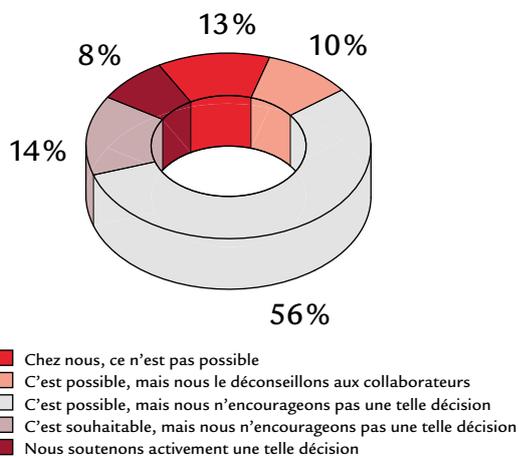
Rares sont ceux qui prennent des mesures pour maintenir les actifs plus âgés dans l'entreprise le plus longtemps possible

Mais qu'en est-il de la politique du personnel visant les collaborateurs seniors dans l'entreprise? Rares sont les entreprises qui, selon leurs propres indications, essaient d'influencer activement le moment du départ à la retraite de leurs collaborateurs. Seule une petite minorité favorise activement l'emploi au-delà de l'âge ordinaire de la retraite (cf. fig. 8) et une minorité tout aussi faible encourage activement les retraites anticipées (cf. fig. 9). La plupart des entreprises adoptent donc une attitude passive à cet égard.

Dans ce contexte, il n'est guère surprenant que, selon une autre question, seul un quart des entreprises ait pris des mesures concrètes au cours des dernières années pour que les collaborateurs ne prennent pas une retraite anticipée, voire travaillent au-delà de l'âge de la retraite. Cette proportion augmente certes avec la taille de l'entreprise, mais n'atteint que 37% dans les entreprises de plus de 250 collaborateurs. Curieusement, il n'y pas de lien avec une éventuelle évocation de pénurie de main d'œuvre qualifiée. En d'autres termes, les employeurs déplorant un manque de personnel qualifié n'encourageraient pas plus souvent le travail au-delà de l'âge de la retraite que ceux ne le déplorant pas. Ce même «non-lien» existe aussi pour une retraite anticipée (encouragée ou empêchée).<sup>20</sup>

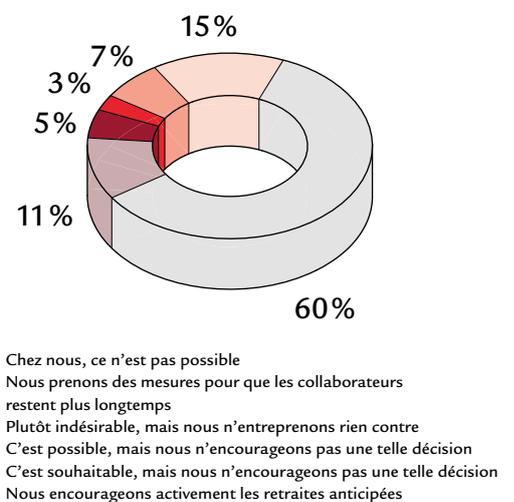
Les entreprises qui ont pris des mesures misent surtout sur des incitations non monétaires telles que la possibilité de réduire le taux d'occupation (38% de manière systématique, 49% occasionnellement) ou d'assouplir les horaires de travail (31% de manière systématique, 52% occasionnellement). Cela correspond dans l'ensemble aux préférences des collaborateurs de 55 ans et plus.<sup>21</sup>

Fig. 8: **Le travail à l'âge de la retraite n'est ni encouragé ni empêché de manière active**  
Proportion de réponses à la question concernant l'attitude de l'entreprise vis-à-vis de l'emploi de collaborateurs au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, n = 670



Source: Sondage Swiss Life

Fig. 9: **Les retraites anticipées ne sont ni encouragées ni empêchées de manière active**  
Proportion de réponses à la question concernant l'attitude de l'entreprise vis-à-vis de la retraite anticipée des collaborateurs, n = 670



Source: Sondage Swiss Life

Les entreprises qui ne prennent pas de mesures ciblées pour maintenir le plus longtemps possible les collaborateurs plus âgés invoquent souvent des raisons non pécuniaires pour justifier leur passivité. Environ la moitié des personnes interrogées citent une diminution de la capacité à gérer le stress (28%), une baisse de la flexibilité (25%), de la performance (24%) et/ou de la motivation (12%) de collaborateurs plus âgés. Certains attribuent leur passivité au fait qu'ils n'ont pas de collaborateurs proches de la retraite dans leur entreprise (27%). Rares sont ceux qui ne prennent pas de mesures concrètes car ils ont fait de mauvaises expériences en incitant des collaborateurs plus âgés à rester plus longtemps dans l'entreprise (5%). Fait tout à fait surprenant: seul un quart d'entre eux a indiqué explicitement des raisons financières. Deux autres résultats mettent davantage l'accent sur les coûts.

Les entreprises considèrent les seniors comme coûteux, peu familiarisés avec les aspects techniques, mais expérimentés et loyaux

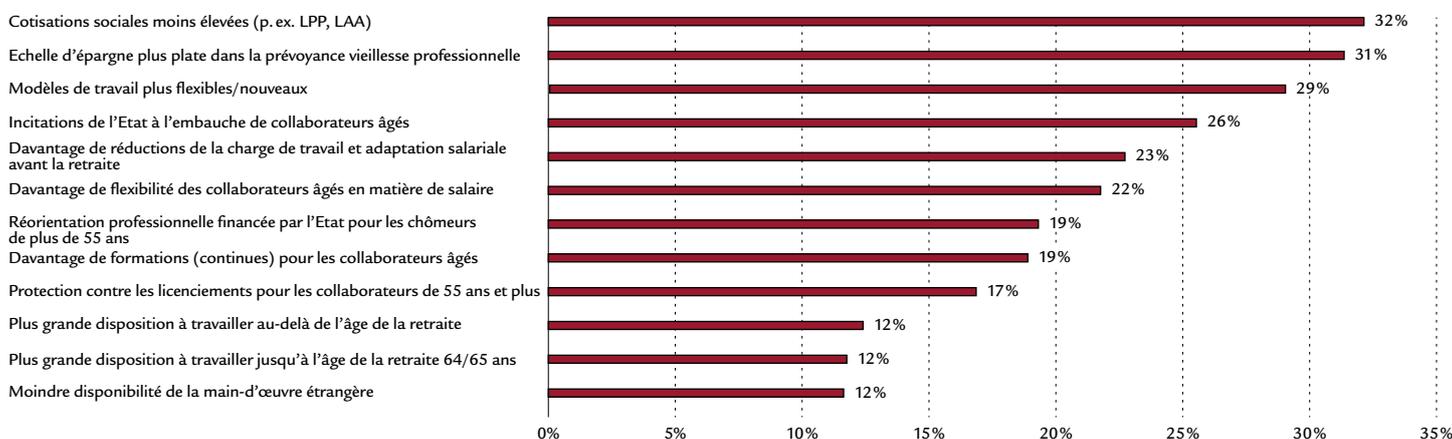
Ainsi, nous avons voulu savoir des employeurs ce qui plaide en faveur de l'une ou de l'autre catégorie lorsqu'ils ont affaire à des postulants plus jeunes et plus âgés (c'est-à-dire explicitement plus de 55 ans). Les entreprises considèrent souvent les candidats plus âgés comme désavantagés par rapport à leurs concurrents plus jeunes dans des domaines comme les «compétences techniques et informatiques», la «rémunération globale», la «santé», les «exigences salariales» et, dans une moindre mesure, la «flexibilité» et la «capacité de travail». En revanche, ils considèrent les actifs plus âgés à leur avantage dans les domaines «loyauté» et «connaissances professionnelles» et dans une large mesure dans le domaine «connaissances/expérience». Si l'on demande un jugement d'ensemble, 75% indiquent que

l'âge des candidats n'a pas d'importance. 18% préfèrent les candidats plus jeunes, 7% les candidats plus âgés. Il existe toutefois des différences entre les fonctions et les professions. Les candidats les plus âgés (17% contre 14% plus jeunes) sont les plus susceptibles d'être privilégiés dans les fonctions de direction. Chez les spécialistes, la préférence revient un peu plus aux candidats plus jeunes (18%) par rapport aux candidats plus âgés (11%); cela est particulièrement marqué pour le personnel administratif: 27% privilégient les jeunes, et seulement 5% les candidats plus âgés.

Enfin, nous avons voulu savoir quelles mesures, du point de vue des entreprises, seraient le plus susceptible d'améliorer les chances des personnes actives plus âgées sur le marché du travail. Certes, aucune mesure ne se démarque particulièrement, comme le montre la figure 10. Une baisse des cotisations de sécurité sociale ou une échelle d'épargne plus plate dans la prévoyance professionnelle sont toutefois mentionnées relativement souvent (chacune par environ un tiers des sondés). En outre, les modèles de travail flexibles ou les réductions de la charge de travail et des responsabilités avant la retraite sont relativement souvent mentionnés. Il est néanmoins un peu surprenant que seule une entreprise sur cinq considère une formation continue renforcée de la main-d'œuvre comme une mesure importante.

Fig. 10: Pas de consensus quant aux mesures susceptibles d'augmenter les chances des travailleurs de 55 ans et plus sur le marché du travail

Proportion de réponses à la question concernant les mesures qui augmenteraient le plus les chances sur le marché du travail des travailleurs de 55 ans et plus dans leur branche (quatre réponses possibles au maximum); n = 740



Source: Sondage Swiss Life

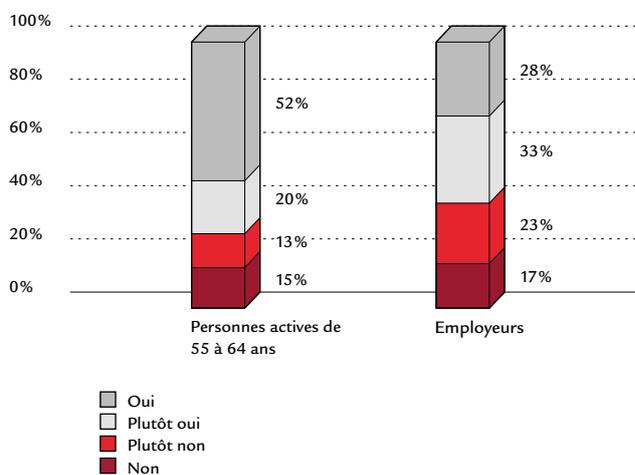
Les employeurs pensent que les personnes exerçant une activité lucrative ne veulent pas travailler plus longtemps

Nous avons également demandé aux employeurs s'ils estiment que les personnes actives sont capables de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite et disposées à le faire. La plupart des personnes interrogées sont majoritairement (35% clairement, 28% plutôt) d'avis que les collaborateurs sont en principe en mesure de travailler jusqu'à 66 ou 67 ans. Par ailleurs, les personnes interrogées sont majoritairement (51% clairement, 28% plutôt) d'avis que les salariés ne souhaitent pas travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. En outre, plus les personnes interrogées sont de cet avis, moins elles sont disposées à embaucher de nouvelles personnes à partir de l'âge ordinaire de la retraite.

Cette perception des entreprises est en contradiction avec notre enquête menée auprès de personnes (anciennement) actives entre 55 et 70 ans qui, dans près de la moitié des cas, seraient ou auraient été (plutôt) disposées à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. C'est dans ce contexte qu'il convient d'interpréter le résultat de la figure 11: les personnes actives avant l'âge ordinaire de la retraite sont plus souvent d'avis que les entreprises devraient créer davantage d'incitations pour rendre le travail après 64/65 ans plus attrayant que les employeurs eux-mêmes.

Fig. 11: La majorité des personnes actives souhaite davantage d'incitations pour travailler à l'âge de la retraite

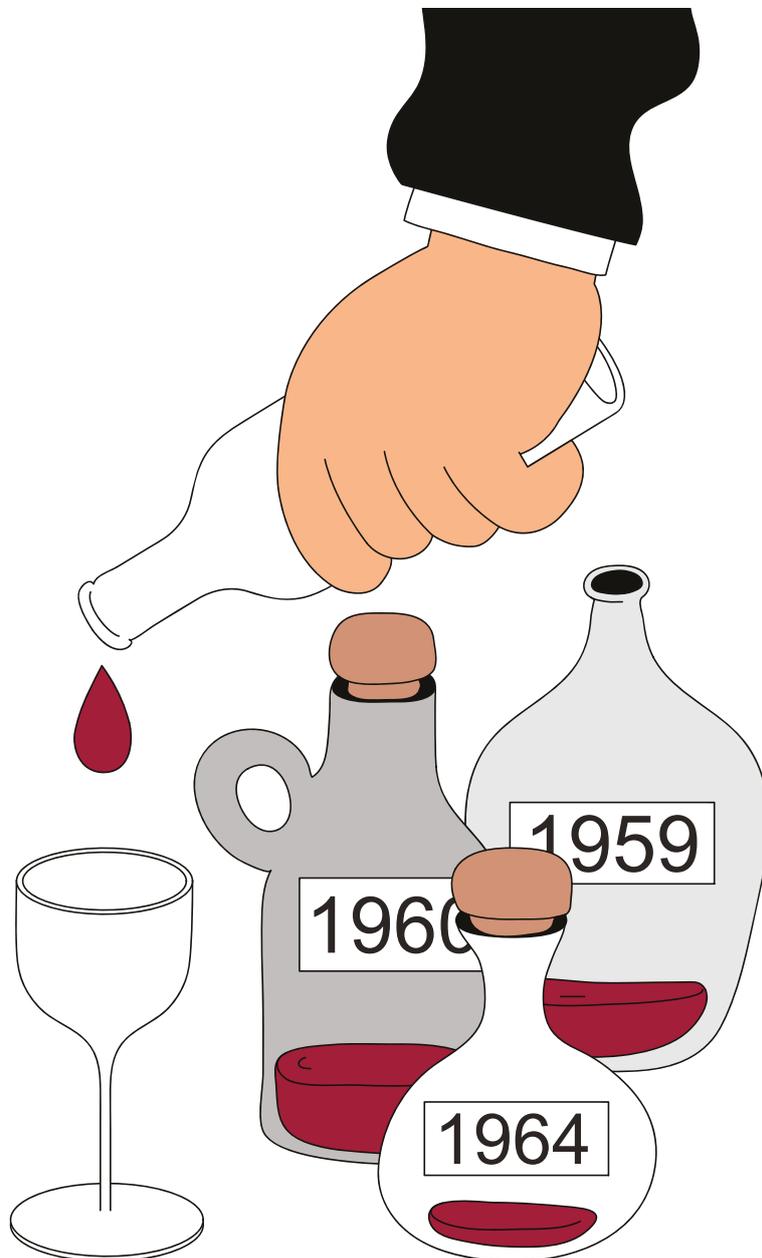
Proportion de réactions à l'affirmation selon laquelle les entreprises devraient créer plus d'incitations pour rendre le travail plus attrayant après 64/65 ans. N = 647 (employeurs); 861 (personnes actives)



Source: Sondage Swiss Life

3

*Le marché du travail en passe d'être bouleversé*



La rétrospective présentée dans le chapitre 1 nous aide à comprendre le marché du travail tel qu'il se présente aux travailleurs âgés. Les évolutions passées ne peuvent toutefois être extrapolées que sous certaines conditions. En effet, en raison de l'évolution démographique et, dans une moindre mesure, de changements réglementaires, le marché du travail connaîtra des changements considérables au cours des prochaines années.

### Démographie de la population active

Comme nous l'avons montré au chapitre 2, la plupart des employeurs n'appliquent pas de politique du personnel à l'égard des employés de 55 ans et plus, voire seulement une politique passive. Cela semble surprenant à deux égards. Tout d'abord, les données réelles du marché du travail indiquent une intégration croissante de la population âgée de 55 ans et plus sur le marché du travail. Cela signifie que cette intégration n'a manifestement pas lieu en raison, mais malgré la politique du personnel mise en place par de nombreuses entreprises. Deuxièmement, la politique passive du personnel est en contradiction avec la plainte souvent formulée d'un manque de main-d'œuvre qualifiée. Si ce manque avait réellement un tel impact, les entreprises ne devraient-elles pas s'efforcer activement de maintenir leurs travailleurs âgés aussi longtemps que possible en leur sein?

Fig. 12: Rares sont ceux qui s'attendent à un manque de personnel qualifié en raison de départs à la retraite

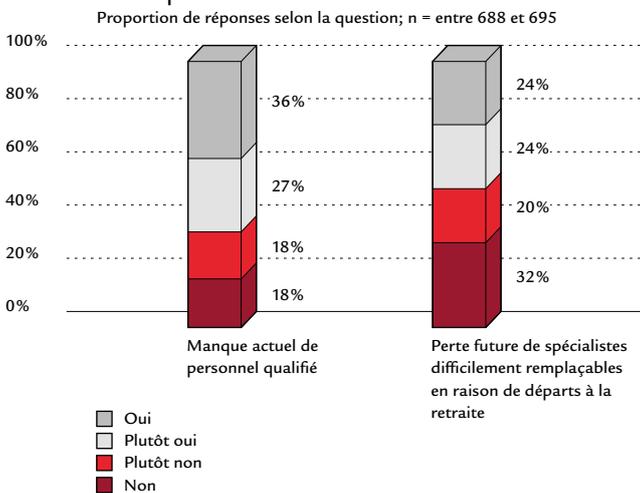
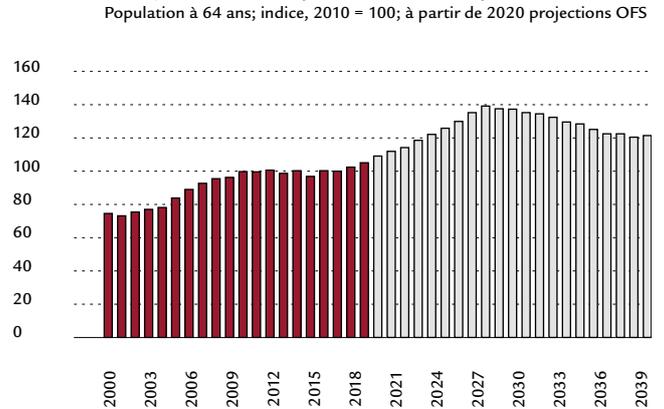


Fig. 13: La vague de départs à la retraite des baby-boomers prend de l'ampleur



Les entreprises ne s'attendent pas à une aggravation du manque de personnel qualifié

Dans l'enquête, près d'un tiers des employeurs ont déclaré avec insistance qu'ils étaient actuellement confrontés à une pénurie de travailleurs qualifiés (cf. fig. 12). Cet ordre de grandeur coïncide avec d'autres données et est resté relativement stable durant ces dernières années (cf. fig. 16, page 26). En revanche, le résultat suivant est plutôt surprenant: seuls 24% de ces employeurs pensent clairement que, dans les années à venir, ils perdront en raison de départs à la retraite du personnel qualifié qu'il sera difficile de remplacer (cf. fig. 12). De même, peu de personnes pensent que leur secteur risque de ce fait d'être confronté à d'importantes pénuries de main-d'œuvre au cours des prochaines années. Même si les questions relatives au manque actuel et futur de personnel qualifié n'ont pas été formulées de la même manière, ces résultats impliquent que la majorité des employeurs ne s'attendent pas à ce que la pénurie de travailleurs qualifiés s'aggrave, voire que

peu d'entre eux s'attendent à ce que leur degré de liberté de choix dans les décisions relatives au personnel et au recrutement diminue en raison de l'évolution démographique. De nombreuses entreprises sous-estiment donc probablement les changements démographiques qui interviendront pour deux raisons sur le marché du travail dans les années à venir.

Le nombre de départs à la retraite devrait augmenter de près d'un tiers

Tout d'abord, la dernière partie de la génération des baby-boomers, celle à la plus forte natalité partira à la retraite dans une dizaine d'années; elle sera suivie sur plusieurs années par d'autres générations à forte natalité. Bien que l'on parle depuis longtemps de cette prochaine déferlante de départs à la retraite et qui a déjà été précédée d'une vague similaire de moindre ampleur entre 2002 et 2010, ce processus commence seulement à se déployer pleinement et se fera de plus en plus ressentir dans les années à venir (cf. fig. 13). Par rapport à 2019, le nombre de départs à la retraite devrait augmenter de près de 30% d'ici à 2030, voire de plus de 80% par rapport au tournant du millénaire.

Autre point: la relève est de moins en moins nombreuse. L'offre de main-d'œuvre, c'est-à-dire la population active en équivalents temps plein (actifs + chômeurs selon le BIT), a augmenté de pas moins de 1,5% par an entre 2005 et 2015, les moins de 55 ans ayant contribué aux deux tiers de cette croissance (voir figure 14). Mais entre 2015 et 2019 déjà, la croissance moyenne n'a plus été que d'environ 0,7% par an, dont 90% provenant des plus de 55 ans. La croissance des moins de 55 ans s'est littéralement effondrée en 2016, pour devenir même négative en 2018 et 2019. Dans des secteurs tels que l'industrie, la construction, le commerce ou l'administration publique, seule la population active de 55 ans et plus a augmenté au cours des cinq dernières années. Il en est allé de même de métiers tels que ceux de l'artisanat, des services ou de la vente, ainsi que pour les employés généraux de bureau.

Si les projections de l'Office fédéral de la statistique se réalisent, ces deux évolutions devraient s'accroître davantage. Entre 2021 et 2025, l'offre de travail nationale (immigration incluse, mais sans frontaliers) ne devrait augmenter que de 0,5% par an, à une lenteur plus observée depuis plus de 20 ans (cf. fig. 14). La population active continue de ne presque plus croître qu'à partir de 55 ans mais, en raison de la vague de départs à la retraite décrite ci-dessus, de plus en plus lentement qu'auparavant dans cette tranche d'âge aussi. A partir de 2025 environ, l'évolution devrait se réinverser. La croissance de la population active restera faible, mais elle touchera presque exclusivement les cohortes les plus jeunes, tandis que la génération des baby-boomers quittera progressivement la vie active.

Au cours de la prochaine décennie, l'offre de travail devrait croître plus lentement que la population.

Le point central est désormais le suivant: selon les scénarios de référence de l'OFS, l'offre de travail devrait croître nettement plus lentement que la population au cours des prochaines années (cf. fig. 14). L'évolution démographique n'est certes pas le seul moteur de la demande de travail des entreprises<sup>22</sup>, mais elle est un facteur d'influence essentiel, car une population croissante consomme davantage de services nécessitant une importante main-d'œuvre et de biens produits sur le territoire national. La comparaison des deux lignes de la figure 14 montre que l'écart de croissance entre l'offre de travail et la croissance démographique au cours des prochaines années devrait être plus important que jamais au cours des vingt-cinq dernières années. On peut donc partir du principe que si aucune contre-mesure n'est prise, la pénurie de personnel sera de plus en plus importante. Selon un

scénario actuel d'UBS, cette lacune pourrait entraîner une pénurie de près d'un demi-million de travailleurs (en équivalents temps plein) d'ici 2040.<sup>23</sup>

L'impact de cette évolution sur la situation du marché du travail des travailleurs âgés n'est a priori pas clair. En principe, les entreprises ont de nombreuses possibilités de réagir à une pénurie croissante de personnel. Outre le fait d'employer davantage de travailleurs âgés, il s'agit d'intégrer davantage de femmes sur le marché du travail, de proposer des formations internes, par exemple sous la forme d'apprentissage, de recruter à l'étranger et d'augmenter la productivité, par exemple sous forme d'automatisation numérique. Le cadre étroit de cette étude ne permet pas d'approfondir la discussion autour de ces possibilités de substitution. On peut toutefois dire que tous ces canaux ont déjà été utilisés par le passé et qu'ils sont déjà pris en compte implicitement ou explicitement dans les scénarios de l'OFS. Ainsi, le scénario principal de l'OFS prévoit un solde migratoire annuel d'environ 50 000 à 55 000 personnes d'ici 2030, un chiffre qui correspond à peu près à la moyenne des cinq dernières années. De manière générale, le recrutement de main-d'œuvre étrangère pourrait de plus en plus atteindre certaines limites, étant donné que l'environnement européen connaît la même évolution démographique que la Suisse, et ce, encore plus tôt et de manière plus forte.<sup>24</sup> En ce qui concerne le potentiel de substitution de la digitalisation, nous renvoyons à la zone de texte à la page 23.

---

### *La digitalisation nous met-elle tous au chômage?*

Beaucoup craignent que la digitalisation ne détruise de nombreux emplois au cours des prochaines décennies. Cette thèse vient parfois se greffer à la question rhétorique de savoir s'il est judicieux, dans ce contexte, d'employer des personnes actives jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, voire au-delà.

La crainte des conséquences du progrès technologique sur le marché du travail ne date pas d'hier. Au XVI<sup>e</sup> siècle déjà, la reine Elisabeth I<sup>re</sup> d'Angleterre avait refusé un brevet pour une machine à tricoter au motif (fictif) qu'une telle invention mettrait ses travailleuses textiles, ses «pauvres sujets», au chômage.<sup>25</sup> Bien que plus tard, le XX<sup>e</sup> siècle ait connu un développement technologique sans précédent, le nombre de personnes actives a considérablement augmenté en Suisse.<sup>26</sup> La technologie a toujours ren-

du de nombreux emplois et professions entières obsolètes, mais elle en a aussi fait naître de nouveaux. Jusqu'à présent, le solde a clairement été positif, du moins en Suisse.

Cela s'applique-t-il aussi à la «quatrième révolution industrielle» de la digitalisation ou peut-on aussi projeter ce bilan vers l'avenir? En fin de compte, nous ne le savons pas, car les effets du progrès technologique sont difficilement prévisibles. A ce jour, la réponse à cette question est plutôt affirmative: une récente étude transnationale de l'OCDE révèle par exemple que la crainte de la digitalisation semble exagérée. Dans l'ensemble, les auteurs n'ont pas trouvé de preuves à grande échelle de réductions nettes de postes suite à l'automatisation.<sup>27</sup>

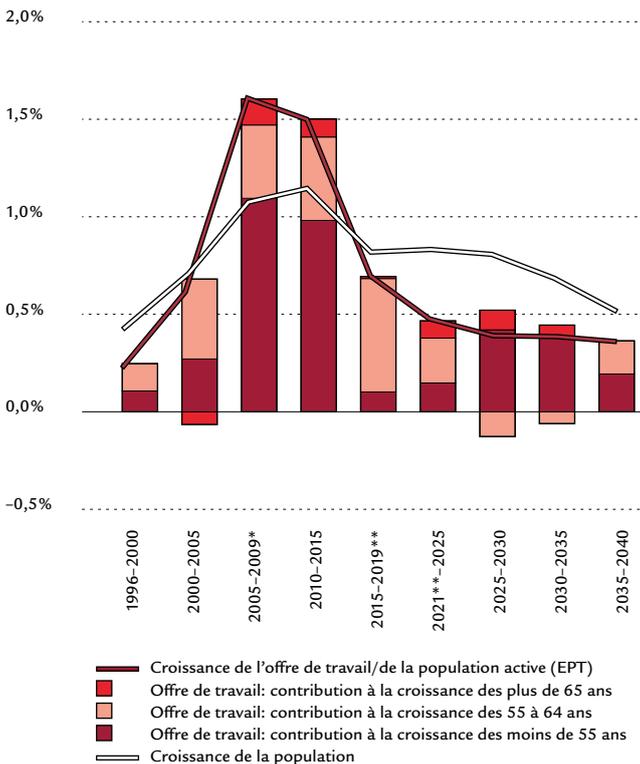
---

Plus la population vieillit, plus les 55 à 64 ans sont intégrés au marché du travail dans l'ensemble de l'OCDE

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée, qui s'aggrave du point de vue démographique, ainsi que le vieillissement de la main-d'œuvre, devraient donc accroître la pression sur les entreprises pour qu'à l'avenir, l'offre de travail potentielle des travailleurs âgés puisse également être davantage exploitée. De par sa nature, cette thèse ne peut pas encore être vérifiée de façon empirique, mais il existe déjà des indices étayés récemment. Ainsi, dans la plupart des pays de l'OCDE, le taux d'occupation d'hommes de 55 à 64 ans<sup>28</sup> a évolué ces dernières années de manière étonnamment parallèle à celui du rapport de dépendance des âgés (cf. fig. 15). Dans le groupe d'âge des 65 à 69 ans, cette corrélation est également observable, bien que dans une moindre mesure. En d'autres termes, avec le vieillissement de la population, l'intégration sur le marché du travail des plus de 55 ans s'accroît. Cette corrélation n'est pas nécessairement causale, c'est-à-dire que l'intégration croissante au marché du travail sur le plan international peut (également) avoir d'autres raisons que le vieillissement de la population (par exemple les relèvements de l'âge de la retraite (anticipée) qui ont eu lieu au même moment dans plusieurs pays. Pourtant, une récente étude de l'OCDE montre que la démographie (ou l'augmentation de l'espérance de vie) joue un rôle important.<sup>29</sup> Certes, le potentiel d'une hausse du taux d'actifs occupés est limité en Suisse, car il est déjà élevé en comparaison internationale (du moins dans la classe d'âge des 55-64 ans). L'exemple du Japon montre cependant qu'une certaine hausse est encore possible (cf. fig. 15).

Fig. 14: L'offre de travail n'augmente quasiment plus qu'à partir de 55 ans, et à l'avenir plus lentement que la population

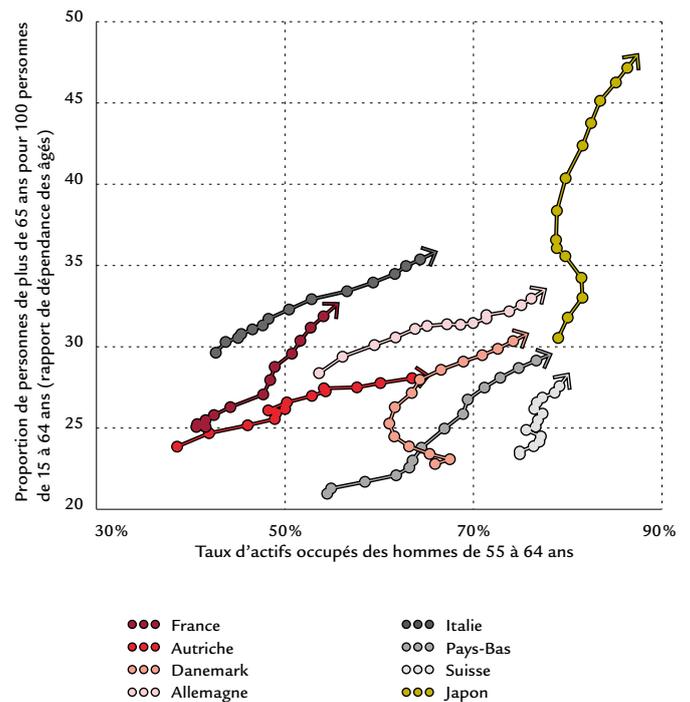
Lignes: croissance annuelle moyenne; barres: contributions à la croissance offre de travail; à partir de 2020 scénarios OFS  
 \* Exclusion de la croissance de 2010 par rapport à 2009, car elle est potentiellement faussée pour des raisons statistiques  
 \*\* Exclusion de l'année 2020, exceptionnelle en raison de la pandémie



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Fig. 15: Le vieillissement démographique est corrélé à l'augmentation de la participation au marché du travail des 55 à 64 ans

Relation entre le rapport de dépendance des âgés (axe vertical) et le taux d'actifs occupés (axe horizontal) 2005-2018 dans certains pays de l'OCDE; chaque point représente une année; la direction de la flèche correspond à la dimension temporelle



Source: OCDE, Swiss Life

A la lumière des conclusions tirées du prologue, il s'agit également de savoir si les évolutions décrites ici pourraient aussi faire baisser le taux de chômage des travailleurs âgés. Il existe effectivement des indices en ce sens, même s'ils sont plutôt faibles d'un point de vue statistique: depuis 2004, l'Office fédéral de la statistique recense ainsi un indicateur des difficultés de recrutement. Cet indicateur est très négativement corrélé au taux de chômage des 55–64 ans (voir *figure 16*, page 26). En d'autres termes, au fur et à mesure que la pénurie générale de main d'œuvre qualifiée augmente, le taux de chômage des actifs âgés diminue.<sup>30</sup> Cette observation est intéressante lorsque l'on tient compte de ce qui suit: la *figure 13* montre qu'entre 2002 et 2010, il y avait déjà eu une petite vague de départs à la retraite, étant donné que la Suisse a connu plusieurs années à forte natalité qui ont précédé la véritable génération des baby-boomers (1946–1964). Cette situation d'autant plus intéressante que cette «petite vague de départs à la retraite» des années 2000 coïncide avec une période d'augmentation significative des difficultés de recrutement (cf. *fig. 16*). Ici aussi, la corrélation n'est pas forcément synonyme de causalité, d'autant plus qu'au cours de la même période, l'économie (et donc les besoins en personnel) a connu une forte croissance. Cela indique toutefois que la «grande vague de départs à la retraite» qui vient de commencer pourrait effectivement se traduire par une augmentation du manque de personnel qualifié, entraînant éventuellement aussi une légère baisse du taux de chômage des 55 ans et plus.

### *Modifications réglementaires*

Outre les mégatendances démographiques, diverses adaptations réglementaires auront à l'avenir un impact sur la situation de la population active âgée de 55 ans et plus. Dans le cadre de la prochaine réforme du 2<sup>e</sup> pilier, il est notamment prévu d'aplatir la progression des taux de cotisation pour l'épargne vieillesse. Aujourd'hui, le taux de cotisation à partir de 55 ans s'élève à 18% et celui des 25–34 ans, à seulement 7%. On entend souvent dire que cette progression de l'épargne dans le 2<sup>e</sup> pilier en fonction de l'âge nuit à l'employabilité des travailleurs âgés – c'est également l'avis d'un grand nombre d'entreprises que nous avons interrogées (cf. *fig. 11*), et ce, alors que cette thèse a été remise en question par plusieurs études jusqu'à présent.<sup>31</sup> Selon le projet de réforme connu lors de la clôture de la rédaction, ces valeurs seraient à l'avenir plus proches les unes des autres, soit 14% pour la classe d'âge des 45–64 ans et 9% pour la classe d'âge des 20–44 ans. Si l'on tient compte de l'avis susmentionné des employeurs interrogés concernant la valeur nominale (cf. *fig. 11*), cette adaptation des taux d'épargne devrait augmenter l'attrait relatif des actifs plus âgés.

Une harmonisation des taux d'épargne devrait toutefois avoir un impact limité. C'est en tout cas ce que laissent penser non seulement les études mentionnées mais aussi un coup d'œil (rapide) aux coûts du travail des différentes classes d'âge.<sup>32</sup> Ainsi, le coût moyen du travail des personnes âgées de 55 à 64 ans est approximativement supérieur de 30% à celui des personnes âgées de 25 à 34 ans. La réforme réduirait ces différences de 0,5 à 2 points de pourcentage, à condition que les coûts d'assurances sociales soient effectivement supportés par moitié par l'entreprise et les salariés.<sup>33</sup> Pourquoi cet impact est-il si faible? Parce qu'une grande partie des différences de coûts de travail entre les classes d'âge ne sont pas liées aux taux LPP plus élevés, mais surtout à des salaires bruts plus élevés versés aux actifs plus âgés.

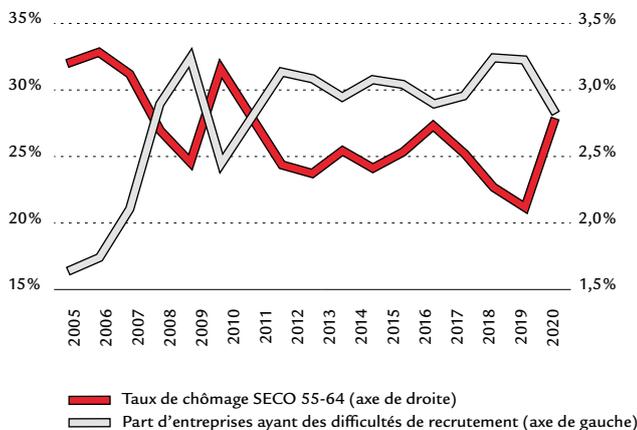
Un aplatissement de la progression de l'épargne LPP n'aurait qu'un impact limité

Malgré la pression démographique sur le marché du travail et la réforme prévue de la prévoyance professionnelle, les chômeurs âgés continueront d'exister. A l'avenir également, il est très probable qu'une partie de ces personnes ne puisse réintégrer le marché du travail. En effet, même si les entreprises recherchent désespérément du personnel, tous les candidats ne pourront pas être retenus car certains profils de poste diffèrent de celui du ou des candidats. Certains secteurs et professions continueront à subir des changements structurels entraînant une baisse de la demande de main-d'œuvre. A partir de 2021, la situation des chômeurs âgés sera toutefois potentiellement un peu plus favorable que par le passé.

La raison principale est la suivante: des prestations transitoires ont été introduites en juillet 2021 pour les chômeurs âgés. Les personnes qui perdent leur emploi à 58 ans et qui arrivent en fin de droits après 60 ans peuvent désormais demander, en lieu et place de l'aide sociale, une prestation transitoire jusqu'à la retraite, pour autant qu'elles remplissent certains critères.<sup>34</sup> Les prestations transitoires sont l'un des sept éléments du train de mesures visant à promouvoir le potentiel de main-d'œuvre en Suisse. Toutefois, toutes les personnes qui perdront leur emploi à partir de 58 ans et qui n'en trouveront pas de nouveau ne bénéficieront pas d'une telle rente. Selon une analyse réalisée pour le compte de l'Office fédéral des assurances sociales, seul près d'un tiers des chômeurs en fin de droits peuvent y prétendre.<sup>35</sup> Cette étude part en revanche du principe que des incitations non souhaitées à des licenciements de la part des employeurs ou des démissions de la part des salariés ne sont certes pas à exclure, mais que leur nombre restera insignifiant. Si de tels effets indésirables restent effectivement exceptionnels (ce qui reste à démontrer), les prestations transitoires, en dépit d'un cercle restreint de bénéficiaires, constituent une amélioration de la couverture sociale des personnes âgées sans emploi.

Fig. 16: Lorsque les entreprises rencontrent plus de difficultés de recrutement, le chômage diminue à partir de 55 ans

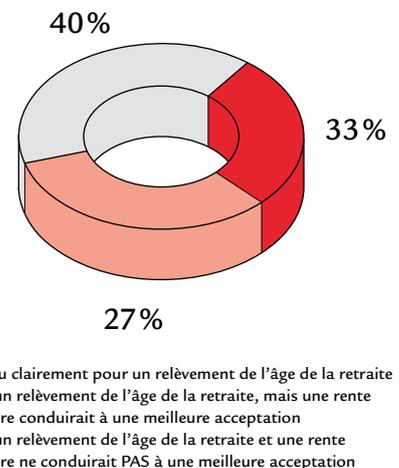
Axe de gauche: proportion d'entreprises (pondérées en fonction de l'emploi) qui ont du mal à trouver du personnel qualifié ou n'en n'ont pas trouvé  
Axe de droite: taux de chômage entre 55 et 64 ans selon le SECO



Source: Office fédéral de la statistique, SECO, Swiss Life

Fig. 17: Les prestations transitoires pourraient conduire à une meilleure acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite

Proportion d'actifs interrogés âgés de 55 à 64 ans, n = 800



Source: Sondage Swiss Life

Une prestation transitoire peut éventuellement augmenter la disposition à relever l'âge de la retraite

Selon le Conseil fédéral et les partenaires sociaux, la rente transitoire et le train de mesures qui s'y rapporte visent explicitement à garantir l'acceptation de la libre circulation des personnes avec l'UE.<sup>36</sup> Or, les prestations transitoires pourraient aussi avoir un effet politique dans un autre domaine: elles pourraient favoriser l'acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite. C'est du moins ce qui ressort des résultats de notre enquête menée auprès des personnes actives âgées de 55 à 64 ans. Parmi les personnes interrogées, seules 40% sont plutôt ou clairement en faveur d'un relèvement de l'âge de la retraite (cf. fig. 17 et prologue). Un quart supplémentaire des sondés a toutefois indiqué que l'introduction d'une rente transitoire<sup>37</sup> conduirait à une meilleure acceptation d'un relèvement de l'âge de la retraite (cf. fig. 17).

La présente étude utilise différentes sources de données, notamment une enquête en ligne représentative menée en octobre 2020 auprès d'environ 1500 personnes actives et bénéficiaires de rentes. Vous trouverez de plus amples informations sur la méthodologie utilisée pour cette enquête dans l'étude Swiss Life déjà citée (cf. note finale 2) ainsi que sur les séries de données ponctuelles de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'Office fédéral de la statistique.

Outre l'enquête réalisée auprès de personnes exerçant une activité lucrative, l'institut d'études de marché ValueQuest GmbH a mené au cours de la seconde quinzaine d'octobre 2020, dans le cadre de deux panels en ligne, une enquête représentative auprès de personnes disposant d'un pouvoir de décision en matière de ressources humaines en Suisse alémanique et en Suisse romande. Y ont participé 740 (co-)responsables HR d'entreprises comptant au moins quatre collaborateurs. En particulier, les petites et moyennes entreprises sont ainsi surreprésentées par rapport aux microentreprises, ce qui est néanmoins judicieux, compte tenu de l'objet de l'enquête (politique du personnel). Dans la plupart des cas, la proportion des différentes branches correspond relativement bien à leur répartition réelle. Les secteurs du commerce, des prestataires de services indépendants et de l'hôtellerie et de la restauration sont un peu sous-représentés. En revanche, l'administration publique, le secteur de l'éducation ainsi que l'industrie manufacturière sont légèrement surreprésentés. Les calculs présentés dans l'étude ont tous été réalisés par les auteurs de Swiss Life. Le questionnaire a été élaboré par les auteurs de Swiss Life en collaboration avec ValueQuest.

## *Etudes et publications*

Acemoglu, D. & Robinson, J. (2012): Prospérité, puissance et pauvreté: Pourquoi certains pays réussissent mieux que d'autres. Edition: Random House Digital. pp. 182-183.

Carnazzi Weber, S.; Christen, A. & Mendelin, T. (2017): Facteurs de succès pour PME suisses 2017 – Stratégies face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Edition: Credit Suisse AG.

Carnazzi Weber, S., Christen, A., Hunziker, T. & Mendelin, T. (2018): Arbeitswelt der Zukunft – Chancen und Risiken. NAB Regionalstudie Aargau 2018. Edition: Neue Aargauer Bank.

Christen, A. (2021): Vivre plus longtemps – travailler plus longtemps? A la retraite tout en exerçant une activité professionnelle: faits, chiffres et souhaits concernant le départ de la vie active. Edition: Swiss Life SA.

Degen, K. (2021): Erwerbs- und Einkommensbiografien von älteren Stellensuchenden. Eine Teilstudie des Projekts «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende». Edition: Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOS).

Georgieff, A. & Milanez, A. (2021): What happened to jobs at high risk of automation? Edition: OCDE.

Geppert, C. et al. (2019): Labour supply of older people in advanced economies: the impact of changes to statutory retirement ages. OECD Economics Department Working Papers No. 1554. Edition: OCDE.

Hevenstone, D. & Neuenschwander, P. (2020): LPP: combattre la discrimination liée à l'âge par des taux de cotisation uniformes? Sécurité sociale CHSS 1/2020: 64-69.

Kaiser, B., Siegenthaler, M. & Möhr, T. (2020): «Parcours professionnels dès 50 ans: intégration des actifs âgés sur le marché du travail en Suisse». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 14. Edition: Secrétariat d'Etat à l'économie SECO.

Rudin, M. et al. / Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG (2019): Anreize sowie wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen von Überbrückungsleistungen für ältere

Arbeitslose. Edition: Office fédéral des assurances sociales.

Sheldon, G. & Cueni, D. (2011): Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. WWZ Forschungsbericht 2011/06 (B-103), Bâle.

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (2019): Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail. Documents de base pour la conférence nationale du 3 mai 2019.

Trageser, J., Hammer, S. & Fliedner, J. / INFRAS (2012): Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Edition: Office fédéral des assurances sociales.

UBS (2021): UBS Outlook Suisse – 3<sup>e</sup> trimestre 2021. Edition: UBS SA.

## *Bases de données externes*

Office fédéral de la statistique (2020):

– Enquête suisse sur la population active (ESPA) – séries annuelles de données individuelles 2015-2019

Office fédéral de la statistique (2021) – divers tableaux standard et sets de données obtenus via [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch):

– Statistique de l'emploi STATEM  
– Scénarios démographiques 2020  
– Enquête suisse sur la population active ESPA  
– Enquête sur la structure des salaires ESS  
– SECO – Statistique du chômage  
– Statistique de la population et des ménages STATPOP  
– Statistique de l'état annuel de la population ESPOP  
– Scénarios de la population active SCE-PA

OCDE (2021) – divers blocs de données obtenus via <https://stats.oecd.org>

- 
- 1 Trageser, Hammer & Fliedner (2012)
- 
- 2 Christen (2021)
- 
- 3 Pour la méthodologie, cf. Christen (2021). Au total, près de 1500 personnes ont été interrogées, dont 600 de 65 à 70 ans.
- 
- 4 Sans surprise, le taux de réponses favorables est encore nettement plus faible chez les personnes sans emploi, puisqu'il s'établit à 16%.
- 
- 5 2004 a été choisie comme point de départ car c'est la première année pour laquelle des informations sur la sous-occupation sont disponibles.
- 
- 6 Sont considérées comme personnes sans emploi au sens du BIT les personnes qui, au moment de l'enquête, n'exerçaient pas d'activité lucrative, mais qui en recherchaient activement une au cours des quatre semaines précédentes et qui étaient disponibles pour commencer une activité. Les personnes au chômage selon le SECO sont les personnes inscrites dans un office régional de placement (ORP). Les chiffres du SECO sont plus récents et plus précis (recensement exhaustif, pas d'échantillonnage) que ceux recueillis par l'OFS selon le BIT, mais ils sont moins complets. Ainsi, ils n'incluent pas les personnes arrivées en fin de droits.
- 
- 7 SECO (2019)
- 
- 8 SECO (2019)
- 
- 9 Kaiser, Siegenthaler & Möhr (2020)
- 
- 10 Office fédéral de la statistique, enquête Protection sociale et marché du travail (SESAM), propre évaluation
- 
- 11 Il s'agit des personnes interrogées dans le cadre de l'ESPA qui ont indiqué d'une part avoir pris une retraite anticipée de manière plutôt involontaire en raison de restructurations ou de fermetures d'entreprises. D'autre part, elles ont indiqué ne pas avoir quitté leur dernier emploi en raison d'un licenciement, d'une retraite forcée ou d'un contrat de travail à durée déterminée arrivé à échéance. Les valeurs concernant les personnes ayant pris une retraite anticipée de façon involontaire n'apparaissent pas dans la figure 5, car elles ne sont disponibles que pour les années 2015 et 2019 et ne constituent qu'une estimation approximative en raison de la taille réduite de l'échantillon.
- 
- 12 Les chiffres concernent les personnes à la recherche d'un emploi en Suisse orientale ainsi que dans les cantons d'Argovie, de Zoug et de Zurich (Degen, 2021). La comparaison de salaires se rapporte aux personnes actives du même âge qui ont également été à la recherche d'un emploi par la suite.
- 
- 13 Exemple simplifié d'une personne non mariée avec un revenu moyen de près de 93 000 francs et, pour le reste, avec une carrière professionnelle complète et un plan de prévoyance proche de la LPP. Pendant la période de chômage, aucune épargne vieillesse n'intervient dans la caisse de pensions, ni de rachat ultérieur pour combler cette lacune.
- 
- 14 Afin de percevoir une rente de vieillesse du 2<sup>e</sup> pilier après une telle perte d'emploi, la personne doit demander le maintien facultatif de l'assurance selon l'art. 47a LPP, moyennant un certain délai après la résiliation. Dans le cas contraire, l'avoir de la caisse de pensions accumulé est transféré à l'institution supplétive ou à une institution de libre passage qui ne versera pas de rente de vieillesse mais «seulement» le capital. L'art. 47a LPP est en vigueur depuis début 2021; il ne devrait donc pas encore être largement connu. Cette modification de la loi représente une amélioration de la situation financière en cas de sortie définitive du marché du travail à la suite d'un licenciement.
- 
- 15 Hypothèses identiques à celles de la note finale 13, plus réduction du taux de conversion de 0,2% par année de retraite anticipée, soit 0,4% au total. Si cette personne avait droit à des prestations transitoires (cf. note finale 34), elle prendrait probablement une retraite ordinaire et non anticipée. Cela entraînerait des pertes de rentes nettement plus faibles: dans notre exemple, 7,5% au lieu de 17%.
- 
- 16 Christen (2021)
- 
- 17 Les personnes interrogées disposant d'un pouvoir de décision en matière de personnel sont représentatives d'un employeur donné. Dans le cadre de l'enquête, les questions étaient ainsi souvent explicitement formulées de façon à répondre du point de vue de l'entreprise. Bien entendu, les préférences personnelles des personnes interrogées jouent également un rôle. Près de 60% des personnes interrogées peuvent par exemple «plutôt ou clairement» s'imaginer rester actives au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Les personnes qui peuvent se l'imaginer se montrent plus souvent disposées à embaucher des personnes à partir de l'âge ordinaire de la retraite.
- 
- 18 Calculs basés sur près de 23 000 contrats (approximatifs pour les entreprises) avec 250 000 assurés actifs et près de 100 000 nouvelles embauches sur la période 2016 à 2019. Une personne est considérée comme nouvellement embauchée si elle ne figurait pas encore dans l'effectif au début de l'année concernée, mais qu'elle y figurait à la fin.
- 
- 19 Seules les entreprises ayant engagé au moins cinq nouvelles personnes (indépendamment de leur âge) sur la période 2016–2019 ont été prises en compte dans cette analyse.
- 
- 20 En 2012 déjà, une étude réalisée pour le compte de l'Office fédéral des assurances sociales arrivait déjà à la conclusion que peu d'entreprises prenaient activement des mesures pour maintenir les personnes actives plus âgées en leur sein. A l'époque déjà, le maintien de collaborateurs plus âgés était en outre davantage une stratégie secondaire pour attirer des collaborateurs qualifiés (Trageser, Hammer & Fliedner; 2012). En 2017, une étude de Credit Suisse a montré que le travail au-delà de l'âge légal de la retraite était une stratégie relativement peu appliquée pour couvrir les besoins de personnel qualifié. Cependant, l'importance de cette stratégie était plus grande dans les entreprises qui s'attendaient à des besoins supplémentaires élevés en raison de futurs départs à la retraite (Carnazzi Weber, Christen & Mendelin; 2017), un lien qui ne se retrouve pas dans notre enquête.
- 
- 21 Christen (2021)
- 
- 22 L'évolution de la demande à l'étranger est particulièrement importante en Suisse, pays fortement axé sur les exportations. Les secteurs d'exportation requièrent toutefois généralement moins de personnel (par exemple, l'industrie pharmaceutique) que les secteurs essentiellement axés sur le marché intérieur (par exemple, la santé). On estime que plus des trois quarts des personnes actives travaillent dans des secteurs principalement axés sur le marché intérieur.
- 
- 23 UBS (2021)
- 
- 24 Ainsi, l'OCDE table sur un recul relativement important des 20 à 64 ans en Allemagne (-8%) et en Italie (-5%), et sur une stagnation en France.
- 
- 25 Acemoglu & Robinson (2012)
- 
- 26 Voir à ce sujet Carnazzi Weber et al. (2018).
- 
- 27 Georgieff & Milanez (2021)
- 
- 28 Les femmes n'ont pas été prises en compte dans l'analyse. Certes, leur taux d'activité a lui aussi fortement augmenté, mais aussi en raison de l'évolution des rôles entre les sexes. Afin d'éviter une confusion des deux effets (rôles entre les sexes et vieillissement démographique) sur le plan statistique, l'analyse se limite par conséquent aux hommes.
- 
- 29 Geppert et al. (2019)
- 
- 30 Cette corrélation s'applique uniquement au taux de chômage selon le SECO, mais pas au taux de chômage selon le BIT (cf. note finale 6 pour l'explication de la différence). Cela signifie peut-être que les personnes âgées au chômage tireront certes profit d'une augmentation de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, mais que cela ne sera pas le cas pour les personnes en fin de droits. D'autres raisons sont toutefois également envisageables. Cette divergence ne peut être approfondie dans le cadre de la présente étude; elle pourrait néanmoins être examinée dans le cadre de projets de recherche plus approfondis.
- 
- 31 Sheldon & Cueni (2011) et Hevenstone & Neuenschwander (2020)
- 
- 32 Sont pris en compte les salaires bruts (OFS 2021, enquête sur la structure des salaires 2018), les principaux coûts salariaux annexes ainsi qu'une estimation approximative des coûts monétaires liés aux absences pour cause de congés et de maladie (OFS 2021, Enquête suisse sur la population active). Il s'agit bien entendu d'une présentation très simplifiée: les personnes de 55 ans et plus ont généralement d'autres postes et professions que les moins de 35 ans, ce qui devrait expliquer une partie de l'écart de rémunération.
- 
- 33 Ce calcul simplifié ne tient pas compte du fait que, selon la situation du marché du travail, la charge financière effective des cotisations LPP n'est pas nécessairement paritaire. En d'autres termes, elle peut être supportée à plus ou moins de la moitié par les salariés.
- 
- 34 Les critères suivants doivent notamment être remplis:
- 20 années de cotisations AVS au total, dont au moins cinq après le 50<sup>e</sup> anniversaire, avec un revenu annuel minimum correspondant au seuil d'entrée LPP
  - fortune inférieure à 50 000 francs (personne seule) ou à 100 000 francs (couples mariés)
  - pas de droit à une rente AI et pas de versement anticipé de la rente de vieillesse de l'AVS
- 
- 35 Rudin et al. (2019). Cette estimation repose sur un avant-projet de la loi. La version finale prévoit notamment des seuils d'imposition plus bas pour la fortune.
- 
- 36 <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-75606.html>
- 
- 37 Libellé exact de l'affirmation à évaluer: «L'introduction d'une rente transitoire pour les chômeurs âgés de 60 ans et plus destinée à éviter de devoir solliciter une aide sociale augmenterait l'acceptation d'un âge de retraite plus élevé.»

