

# Allemagne

## La forte croissance du taux d'emploi des seniors et retraités : comment expliquer les différences avec la France ?

*Jeanne FAGNANI*

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, en partie imputable à la diminution du nombre de personnes en âge de travailler, inciter les « seniors » et les retraités à prolonger leur vie professionnelle est devenu un enjeu crucial pour l'économie allemande. Dans cette perspective, la coalition au pouvoir (CDU-CSU et SPD) s'est résolue à assouplir les règles régissant le cumul d'une retraite et d'un revenu professionnel et à élever progressivement l'âge de départ à la retraite.

Against a backdrop of labour shortages, partly attributable to a shrinking working-age population, encouraging seniors and retirees to extend their working lives has become a crucial issue for the Germany economy. With this in mind, the ruling coalition (CDU-CSU and SPD) have resolved to relax the rules governing combining retirement pension and working income and to progressively raise the retirement age.

*Jeanne Fagnani est  
chercheuse associée  
à l'Ires.*

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, en particulier de travailleurs qualifiés, inciter les « seniors » à prolonger leur vie professionnelle et les retraités à rester voire à revenir sur le marché du travail est devenu un enjeu crucial pour l'économie allemande. Cette pénurie de main-d'œuvre, qui s'aggrave depuis les deux dernières décennies, est en partie imputable à la diminution du nombre de personnes en âge de travailler. Elle est l'un des principaux défis auquel sont confrontés les gouvernements successifs Outre-Rhin. Malgré le récent ralentissement économique accompagné par une hausse du taux de chômage depuis 2022 (passé de 3,3 à 6,6 % en janvier 2026, Statista 2026) et par une baisse récente du nombre d'emplois vacants, beaucoup d'entreprises soulignent en effet leurs difficultés de recrutement : en mars 2025, plus de 387 000 postes qualifiés n'ont pu être pourvus. Avec un taux de pénurie de 86 %, l'Allemagne se situe dès lors en tête du classement international, bien au-dessus de la moyenne mondiale de 74 % (Bundesagentur für Arbeit, 2024)<sup>1</sup>.

Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que les résultats des mesures adoptées durant les années 2022-2023 par la coalition gouvernementale dirigée par le chancelier Scholz, visant à encourager les femmes à renforcer leur présence sur le marché du travail, se sont avérées très décevantes (Fagnani, 2023). La coalition au pouvoir (CDU-CSU et SPD<sup>2</sup>), dirigée par le chancelier Merz, s'est alors résolue à

faire adopter par le Parlement des réformes visant à augmenter le taux d'emploi des retraités. De vifs débats et controverses ont pourtant précédé cette adoption : Katherina Reiche, ministre fédérale de l'Économie et de l'Énergie, n'a cessé d'affirmer qu'il était nécessaire de « travailler davantage et plus longtemps » pour relancer la croissance économique, augmenter la compétitivité et diminuer l'important déficit de l'assurance retraite. Tout en bénéficiant du soutien des grands syndicats patronaux, et en particulier de la Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA, Confédération des associations patronales allemandes), la ministre a été l'objet de vives critiques de la part du SPD et de membres de son propre parti. Le président de la Bundesverband-Mittelständische-Wirtschaft (association fédérale des petites et moyennes entreprises), Christoph Ahlhaus, a déclaré qu'il était plus important d'augmenter la productivité du travail que de prolonger la durée de la vie active. La Sozialverband Deutschland (Association sociale allemande) a mis en garde contre un relèvement « détourné » de l'âge de départ en retraite et a réclamé une assurance « pour tous les actifs », incluant également les fonctionnaires et les députés (affiliés à leur propre régime de retraites), afin de stabiliser le système de retraite. Enfin, le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB, Confédération allemande des syndicats), qui revendique 5,6 millions d'adhérents, s'est réjoui de la décision, inscrite dans la dernière réforme,

1. Le taux de pénurie correspond au pourcentage d'entreprises, participant aux enquêtes conjoncturelles de l'Institut für Wirtschaftsforschung (IFO), qui ont déclaré être confrontées à des difficultés de recrutement de main-d'œuvre : <https://www.ifo.de/ifo-konjunkturumfragen-weitere-ergebnisse>. Selon l'OCDE, on demande aux répondants si leur entreprise a rencontré des difficultés pour recruter des salariés au cours des 24 derniers mois. On parle de pénurie grave si tous ou la plupart (par opposition à certains, quelques-uns ou aucun) des postes vacants dans l'entreprise ont été difficiles à pourvoir (OECD, 2025). L'Allemagne est le pays de l'OCDE qui est le plus affecté par de graves pénuries.

2. Respectivement Christlich Demokratische Union, parti conservateur et Sozialdemokratische Partei Deutschlands, parti social-démocrate.

## Allemagne

La forte croissance du taux d'emploi des seniors et retraités : comment expliquer les différences avec la France ?

de la stabilisation du niveau des retraites à l'horizon 2031.

Par ailleurs, la décision a été prise par le gouvernement, conformément au contrat de coalition 2025-2028, de relever progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 63 à 67 ans (Lechevalier, 2025), à l'instar du Danemark par exemple, où une loi votée en 2025 a fixé cet âge à 70 ans pour les personnes nées à partir de 1970. Cette mesure a été fortement critiquée par les Verts et le parti de gauche « Die Linke ». Dans ce contexte, une des mesures emblématiques de la forte volonté politique d'augmenter le nombre de retraités occupant un emploi a été la mise en place, à partir de janvier 2026, d'incitations financières avantageuses accompagnées de l'assouplissement des règles de cumul emploi/retraite (voir *infra*).

Mais d'ores et déjà, l'Allemagne se distingue par des taux d'emploi bien supérieurs à ceux de la France, d'une part des « seniors » âgés de 55 à 64 ans qui ne sont pas en retraite et d'autre part, des retraités qui cumulent emploi et retraite<sup>3</sup>. Comment l'expliquer ? Les considérations financières sont-elles prédominantes parmi les personnes qui décident de travailler ou de retravailler au-delà de l'âge légal de départ à la retraite ? D'autres raisons n'influencent-elles pas les arbitrages en faveur du cumul d'une pension de retraite et d'un revenu professionnel ? Les différences entre les deux pays en matière de qualité de l'emploi et du travail (Erhel, Palier, 2025 ; Erhel *et al.*, 2023) seraient-elles en cause ?

En première partie, nous dressons un tableau de la situation actuelle des retraités sur le marché du travail comparée à celle de quelques pays européens, en mettant en exergue le cas de la France. La deuxième partie présente les enjeux à l'origine des réformes du système de l'assurance retraite et la troisième, les caractéristiques économiques et sociales propices à l'augmentation du taux d'emploi des retraités. Enfin, nous tentons dans une dernière partie d'identifier les raisons qui conduisent les retraités à prolonger leur activité professionnelle.

### Un taux d'emploi des retraités supérieur à celui de la France

La croissance du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans (qui certes n'avaient pas toutes atteint l'âge légal de la retraite) a été spectaculaire de 2014 à 2024 en Allemagne, à l'instar de celle observée dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas (tableau 1<sup>4</sup>). Cette hausse a contribué à augmenter la probabilité de continuer à travailler au-delà du départ en retraite (OCDE, 2025a) : en effet, ces pays sont les seuls où le taux d'emploi des 65 ans et plus est supérieur à 9 % en 2024.

En 2025, parmi les retraités âgés de 65 à 74 ans qui occupent un emploi (13 %) (Destatis, 2025), 71 % sont des salariés et 29 % des indépendants (*Selbstständige*). Pour ces derniers, il n'y a pas de limite d'âge réglementaire contraignante et ils ne sont pas inclus dans le dispositif de l'« Aktivrente »<sup>5</sup>.

3. Parmi le total des retraités, les seniors âgés de 60 ans à moins de 65 ans, le pourcentage de ceux qui étaient en retraite s'élevait à 7,7 % en 2008 contre 3,2 % en 2023, du fait de l'élévation progressive de l'âge légal de départ à la retraite durant cette période (Bundesagentur für Arbeit, 2024).

4. Le taux d'emploi des 60-64 ans a augmenté plus fortement que dans toute autre tranche d'âge, passant de 53 % en 2014 à 67 % en 2024 ; celui des 65-69 ans est passé durant la même décennie de 14 à 21 % (Destatis, 2025).

5. L'appartenance à ce statut augmente avec l'âge. 31 % des actifs âgés de 65 ans et plus sont dans ce cas.

Tableau 1 - Taux d'emploi des 55 à 64 ans et des 65 ans et plus en Allemagne et dans quelques pays de l'Union européenne (2014-2024)

En %

	Taux d'emploi des 55-64 ans		Taux d'emploi des 65 ans et plus	
	2014	2024	2014	2024
Danemark	60,7	75,0	8,1	12,7
Allemagne	65,6	75,2	5,7	9,4
Espagne	43,4	61,1	1,6	3,6
France	46,9	60,4	2,3	4,3
Italie	47,8	59,0	3,6	5,5
Pays-Bas	61,5	75,3	7,3	12,9
Finlande	59,1	71,7	5,7	9,3
Suède	74,0	78,1	9,4	13,7

Source : Eurostat, 2025 : <https://bit.ly/4li2EiQ>.

L'augmentation, ces dernières décennies, du nombre de personnes diplômées et dotées de qualifications recherchées sur le marché du travail s'est répercutée sur les taux d'emploi des retraités. Le niveau d'éducation est en effet étroitement corrélé avec le degré de participation au marché du travail : les personnes qualifiées âgées de 60 à 64 ans ont un taux d'emploi de 76 % contre 53 % pour celles peu qualifiées ; parmi les 65 ans et plus, respectivement 18 et 10 % sont en emploi en 2024 (Destatis, 2025).

La durée du travail hebdomadaire d'environ 50 % des retraités de cette tranche d'âge se limite à des temps partiels courts, soit moins de 10 heures par semaine ; 14 %

consacrent en revanche plus de 40 heures par semaine à leur travail.

Dans un contexte de transformations des métiers et d'une dualisation accrue du marché du travail, on a en outre assisté à un important développement des métiers liés aux nouvelles technologies (Bosch, 2024), ce qui a favorisé la hausse du taux d'activité des retraités diplômés<sup>6</sup>. La croissance spectaculaire du nombre des personnes diplômées dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, et des sciences de la nature et des technologies (MINT), âgées de 55 ans ou plus en témoigne : +63 % de 2011 à 2021 (Anger *et al.*, 2023). Ils représentent 31 % des salariés travaillant dans les secteurs des services

6. Selon Bosch (2024:16), « La transformation de l'économie, contrairement au changement structurel, est intentionnelle et a pour but de limiter le réchauffement climatique à 1,5 degré par rapport à l'ère préindustrielle. Pour y parvenir, la loi fédérale sur la protection climatique a fixé en 2019 des objectifs concrets de réduction des émissions de gaz à effet de serre aux différents secteurs de l'économie. »

## Allemagne

La forte croissance du taux d'emploi des seniors et retraités : comment expliquer les différences avec la France ?

et de l'industrie (*ibid.*). Parmi ceux qui appartiennent à la tranche d'âge des 60-64 ans et qui possèdent des compétences et qualifications en lien avec ces disciplines, le taux d'activité est passé de 45 à 63 % entre 2011 et 2021, et celui des personnes possédant un diplôme universitaire de 63 à 76 %.

Par ailleurs, l'augmentation de la part des femmes ayant fait des études supérieures dans ces domaines s'est traduite par la hausse du taux d'emploi de celles âgées de 65 à 69 ans, passant de 10,4 à 17,5 % entre 2014 et 2024 (OCDE, 2024).

## Les objectifs des réformes du système des retraites : travailler davantage et plus longtemps

Les réformes du système des retraites des dernières décennies ont contribué à accroître le taux d'emploi des retraités. La décision de reculer progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 65 à 67 ans à partir de 2012 jusqu'à 2031 (pour les personnes nées à partir de 1964) et l'assouplissement des dispositifs régissant le cumul d'une retraite avec des revenus professionnels ont joué un rôle décisif (voir l'encadré).

### Encadré - Qui relève du système de retraite et que prévoit la réforme 2026 ?

L'assurance vieillesse-invalidité légale de base (*gesetzliche Rentenversicherung*), fonctionnant par points et financée par répartition est une assurance obligatoire pour les salariés du secteur privé. Certaines catégories de travailleurs indépendants ainsi que d'autres catégories de personnes (par exemple, les coopérants ou certains bénéficiaires de prestations sociales) ont la possibilité de souscrire une assurance obligatoire sur demande. C'est le livre VI du Code social allemand (SGB VI) qui désigne les catégories de personnes soumises à l'assurance obligatoire. Les fonctionnaires (*Beamte*) relèvent d'un régime spécial de pensions de l'État.

Les personnes non soumises à l'assurance obligatoire peuvent verser des cotisations volontaires si elles sont âgées d'au moins 16 ans et si elles résident ou vivent habituellement en Allemagne ou si elles sont de nationalité allemande et résident à l'étranger.

Les revenus professionnels en complément d'une pension sont exonérés d'impôt jusqu'à 2 000 euros par mois. L'Aktivrente (« pension active »), mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, est accordée dès que la personne atteint l'âge légal de la retraite, qu'elle perçoive une pension ou pas, et s'applique à tous les emplois soumis à l'assurance sociale obligatoire. Sont exclus de ce dispositif les retraités ayant bénéficié d'une retraite anticipée, les travailleurs indépendants, les professions libérales ou les travailleurs rémunérés en honoraires, et les personnes souffrant d'une incapacité de travail ou d'une maladie chronique.

La « stabilisation » du niveau des retraites, décidée en août 2025 par le gouvernement dirigé par le chancelier Merz, assure un niveau correspondant à 48 % du salaire moyen jusqu'en 2031. Les dispositifs de départ anticipé à la retraite ont été supprimés (Lechevalier, 2025).

Source : <https://bit.ly/4rkYw2Y>.

Par ailleurs, les démarches liées au départ en retraite ont été rendues plus simples et flexibles afin de faciliter le maintien des retraités sur le marché du travail.

Deux enjeux principaux ont été au fondement de ces réformes : d'une part, le déficit croissant du régime d'assurance retraite ; d'autre part, les pénuries de travailleurs qualifiés.

### **Le déficit croissant du régime d'assurance retraite : de moins en moins de cotisants, de plus en plus de retraités**

Du fait de la diminution de la population en âge de travailler, imputable à la baisse continue de la fécondité depuis le milieu des années 1960, le nombre de cotisants diminue tandis que celui des retraités augmente en raison de l'augmentation de l'espérance de vie. En 2024, les dépenses consacrées aux retraites représentent déjà 11,5 % du PIB contre 9,4 % pour la moyenne des pays membres de l'OCDE. Elles devraient augmenter dans les années à venir, notamment en raison de la garantie de stabilisation du niveau des retraites décidée en 2025 alors qu'il est prévu que la population en âge de travailler diminue de 23 % d'ici 2064, contre 13 % pour la moyenne de l'OCDE (OCDE, 2025b).

Pour la seule année 2025, le gouvernement fédéral prévoit ainsi un déficit du régime légal d'assurance retraite d'environ 7 milliards d'euros. Selon l'Institut IFO de Munich, sans réforme radicale du système des retraites, les dépenses connaîtront une hausse de 75 % d'ici 2038.

Maîtriser le financement à long terme du système de retraite est dès lors devenu un

objectif prioritaire pour le gouvernement. En août 2025, ce dernier a donc adopté un « paquet retraite » (Rentenpaket) conforme à l'accord de coalition conclu entre la CDU-CSU et le SPD, selon lequel le niveau minimal de retraite serait désormais fixé à 48 % du salaire moyen jusqu'en 2031 (voir l'encadré). En phase avec les préoccupations relatives au déficit, les mesures visant à inciter les retraités à se maintenir sur le marché du travail occupent une place privilégiée sur l'agenda des politiques de l'emploi.

### **Pénuries de personnel et de travailleurs qualifiés : inciter les retraités à prolonger leur activité professionnelle**

L'autre enjeu est de pallier les pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. Ces pénuries expliquent que le taux de chômage des seniors âgés de 60 à 64 ans soit plus faible qu'en France (2,7 contre 6,4 %). Il s'agit aussi pour le gouvernement de faciliter le recrutement de personnes qualifiées en permettant aux employeurs de recourir au potentiel de main-d'œuvre que représentent des seniors de plus en plus compétents. Le fait que l'espérance de vie en bonne santé à la naissance ait augmenté<sup>7</sup>, à l'instar de celle des autres pays de l'UE, renforce le champ des possibles en la matière.

Le gouvernement a mis l'accent sur les incitations financières : les salariés qui atteignent l'âge légal de la retraite et qui continuent à travailler voient, depuis janvier 2026, leur salaire exonéré d'impôts jusqu'à un plafond de 2 000 euros par mois (voir l'encadré). En revanche, les revenus dépassant ce seuil sont soumis aux cotisations d'assurance maladie et dépendance, et la part excédant 2 000 euros est sujette

7. En Allemagne, elle est de 64,7 ans et de 65,5 ans en France en 2022 : <https://bit.ly/4sJpqP>.

## Allemagne

La forte croissance du taux d'emploi des seniors et retraités : comment expliquer les différences avec la France ?

à l'impôt sur le revenu. L'exonération d'impôt s'applique, que le contribuable cumule emploi et retraite ou travaille au-delà de l'âge auquel il pourrait liquider sa retraite. Ce dispositif s'applique aux emplois soumis à l'assurance sociale obligatoire : il ne s'applique pas aux fonctionnaires, aux travailleurs indépendants, aux professions libérales, aux agriculteurs et sylviculteurs, et aux personnes occupant un mini-job<sup>8</sup>, parmi lesquelles les femmes sont surreprésentées (Fagnani, 2023).

### Des caractéristiques économiques et sociales propices à l'augmentation du taux d'emploi des retraités

De meilleures conditions de travail qu'en France et une moindre discrimination des seniors sur le marché du travail favorisent l'augmentation du taux d'emploi des seniors, retraités ou non.

#### De meilleures conditions de travail en Allemagne qu'en France

Les résultats de plusieurs études comparatives convergent et démontrent que, dans l'ensemble, les conditions de travail sont meilleures en Allemagne qu'en France.

Au cours des deux dernières décennies, dans un contexte de fragmentation du marché du travail, les différences relatives aux conditions de travail se sont accentuées entre les entreprises en termes de politique salariale, de durée hebdomadaire du travail, de primes de vacances et/ou de Noël, par

exemple<sup>9</sup>, selon qu'elles sont couvertes ou non par une convention collective (Bosch, 2024). Toutefois, l'évolution de l'indice global de qualité de l'emploi (Gute Arbeit) calculé par le DGB (2025), fondé sur 11 critères, illustre que la situation s'est améliorée depuis 2017 : le score de cet indice est passé de 61 à 65 entre 2012 et 2024. Cette amélioration témoigne des préoccupations et des efforts des employeurs pour fidéliser ou recruter des retraités, en particulier les plus qualifiés. Plus d'un tiers (36 %) des personnes âgées de 55 à 65 ans contre 22 % en France bénéficient d'un apprentissage informel et de périodes de formation continue sur leur lieu de travail (OECD, 2025:223).

L'indice synthétique « Qualité du travail » (Ehrel, Palier, 2025), calculé sur la base des contraintes (physiques et psychiques) et pressions subies par les salariés ainsi que des aides et soutiens mis en place pour compenser l'impact de ces exigences, confirme que les deux pays se distinguent en la matière : l'Allemagne figure parmi les pays qui obtiennent les meilleurs scores, avec seulement 23,8 % des travailleurs déclarant subir des pressions de leur supérieur hiérarchique contre 39 % des Français, soit une proportion nettement supérieure à la moyenne des pays de l'UE 27 (30,27 %) (Ehrel *et al.*, 2023). En outre, les Français disposent de moins d'autonomie dans leur travail et sont plus souvent exposés à des risques physiques ou à ce qui relève de

8. Des emplois dont la rémunération ne dépasse pas 556 euros par mois en 2025 et qui sont assortis d'un régime social et fiscal de faveur.

9. Comme le précise Bosch (2024:17) : « Dans le segment primaire de ce marché caractérisé par des conventions collectives et une forte codétermination, l'ancien modèle de partenariat social de changement socialement acceptable continue de s'appliquer. Dans le segment secondaire, sans convention collective et avec tout au plus une codétermination ponctuelle, la protection se réduit en revanche au minimum légal et la concurrence salariale entraîne des spirales descendantes des conditions de travail. »

l'organisation et de l'environnement de travail (management, autonomie, intensité, etc.).

Les Allemands sont un peu moins affectés que les Français par l'intensification au travail. Néanmoins, selon le DGB, Outre-Rhin, c'est le seul des 11 critères sélectionnés à figurer dans la zone « rouge », définie comme celle où le « travail est néfaste » (*Schlechte Arbeit*) (DGB 2024). Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont fréquentes, en particulier dans le secteur des services et les établissements de santé, les supérieurs hiérarchiques, eux-mêmes soumis à des pressions en matière de rendement, répercutent ces exigences sur leurs subordonnés. En phase avec cette caractéristique, 12 % des personnes âgées de 55 à 64 ans déclarent souffrir de stress au travail en Allemagne, contre 10 % en France (OECD, 2025).

L'Allemagne figure en deuxième position au sein de l'UE, juste derrière le Danemark, dans le classement élaboré par Eurofound (2025) selon les différents « profils » professionnels des salariés âgés de 55 ans et plus parmi les pays qui regroupent le plus de salariés dotés du « profil » le plus avantageux (tableau 2) ; la France est quant à elle reléguée en queue du classement, à la 23<sup>e</sup> place. Les salariés concernés se caractérisent par le niveau le plus élevé d'autonomie et de participation aux décisions sur le lieu de travail. Ils bénéficient souvent de formation continue et d'opportunités d'acquisition de nouvelles connaissances. Ils reçoivent des « avantages intrinsèques ». Ils sont aussi les plus susceptibles de considérer leur salaire comme approprié. Ce profil se

caractérise en outre par des risques physiques très faibles et une flexibilité modérée des horaires de travail.

Presque la moitié des retraités allemands qui ont un emploi correspondant à ce premier profil bénéficient de nombreux avantages dans l'exercice de leur profession contre seulement un quart des Français. Comparés aux trois autres profils professionnels, ce sont eux qui disposent le plus souvent des meilleures opportunités d'épanouissement personnel et qui sont les plus susceptibles de considérer leur salaire comme approprié. En revanche, ils sont plus susceptibles d'être exposés à l'intensification de leur travail.

Les salariés dont le profil est qualifié de « *static* » sont relativement peu présents en Allemagne et au Danemark, contrairement à la France. Ils disposent de peu d'autonomie et de responsabilités mais sont peu confrontés à l'intensification de leur travail. Les troisième et quatrième profils – les moins gratifiants ou exposés à des « risques élevés » – rassemblent les salariés qui subissent le plus l'intensification du travail et ne disposent d'aucune autonomie<sup>10</sup>.

Or c'est en France que ces deux profils les moins avantageux regroupent la plus importante proportion de salariés, soit 55 % contre 37 % en Allemagne et 32 % au Danemark.

Ces meilleures conditions de travail, combinées aux préoccupations financières des plus modestes, pourraient expliquer en partie pourquoi 7,4 % des Allemands souhaiteraient travailler le plus longtemps possible contre 4,2 % des Français et pourquoi

10. Avec ceux qui occupent des emplois « à haut risque », ces salariés sont l'objet de la plus forte intensité de travail ; ils ont souvent des horaires atypiques. À l'instar des personnes qui ont des emplois « à haut risque », ils sont les plus confrontés à des comportements sociaux négatifs (intimidation et discrimination).

## Allemagne

La forte croissance du taux d'emploi des seniors et retraités : comment expliquer les différences avec la France ?

Tableau 2 - Répartition des salariés en fonction des quatre profils professionnels des employés âgés de 55 ans et plus

En %

Caractéristique	1. Autonomie Responsabilités Participation aux décisions Niveau élevé de formation Intensité du travail	2. Static*	3. Peu gratifiant	4. À risque élevé
Allemagne	49	14	21	16
France	25	20	26	29
Danemark	52	16	14	18
EU 27	35	20	23	22

\*Selon ce profil, l'intensité de travail est moindre que dans le précédent profil. Il se caractérise également par une faible prévalence des horaires de travail atypiques et une flexibilité modérée des horaires de travail. Cependant, ces emplois bénéficient rarement de « gratification intrinsèque » et offrent des opportunités réduites de formation.

Source : Eurofound (2025).

ils sont favorables à un âge de départ à la retraite supérieur à celui de la France (respectivement 64,5 et 62,4 ans) (Eurofound, 2025).

### Une moindre discrimination des seniors sur le marché du travail en Allemagne qu'en France

La discrimination à l'embauche est moins prégnante en Allemagne que dans les 11 autres pays membres de l'OCDE qui ont participé à une enquête sur ce sujet. Les seniors se déclarent moins souvent qu'en France l'objet de discrimination liée à l'âge : parmi ceux qui ont 45 ans ou plus, seuls 25 % d'entre eux l'ont expérimentée en Allemagne contre 41 % en France (OCDE, 2025a). Certes, les difficultés de recrutement, en particulier des salariés les plus qualifiés, obligent les employeurs Outre-Rhin

à faire de nécessité vertu : confrontés à un départ en retraite massif des *baby-boomers* d'ici à dix ans et à 1,8 million d'emplois inoccupés, les employeurs allemands en sont réduits à surmonter leurs éventuels préjugés et réticences à l'égard des seniors. En France en revanche, ce sont le plus souvent les seniors qui, en cas de crise économique, sont ciblés afin de réduire la masse salariale.

Une autre étude de l'OCDE (2025b:149) montre que l'Allemagne présente un degré de « bienveillance » des employeurs à l'égard des seniors âgés 62 à 71 ans (*age-friendliness*)<sup>11</sup> un peu supérieur à celui de la France. De 2012 à 2023, la situation dans ce domaine s'est améliorée en Allemagne alors qu'en France, elle est restée quasiment stable.

11. La valeur de l'indice (0-100) est passée en Allemagne de 50 à 58 de 2012 à 2023, et seulement de 53 à 54 en France durant la même période.

Ces attitudes témoignent du souci de beaucoup d'entreprises, en particulier celles du secteur des services (Informatique et technologies de l'information et de la communication) de fidéliser les salariés dont elles ont besoin car ils ont acquis de précieuses compétences. En témoigne le taux de rétention des salariés âgés de 60 à 64 ans<sup>12</sup> qui atteint 64 % en Allemagne contre 42 % en France en 2022 (OCDE, 2025b).

Dans le cadre du « Rentenpaket » (voir l'encadré), la coalition au pouvoir a d'ailleurs soutenu ces efforts en supprimant l'interdiction de réembauche par l'employeur pour les personnes qui ont pris leur retraite. Désormais, elles peuvent continuer à travailler pour le même employeur, qu'elles soient en CDD ou en CDI.

### Les raisons de continuer à travailler après la retraite

Décider de continuer à travailler après la retraite ne peut généralement se limiter

à un seul motif. Pour les moins qualifiés et les plus modestes en termes de revenus, le champ des possibles est toutefois limité du fait du risque d'appauvrissement et des plus grandes difficultés à trouver un emploi. Mais le sentiment « d'être utile », le plaisir d'avoir un emploi qui procure des satisfactions et/ou de conserver des liens avec des collègues peuvent aussi jouer un rôle décisif (Méda, 2026).

### Des considérations financières qui priment chez les retraités modestes

En Allemagne et en France, respectivement 38 et 41 % des personnes âgées de 50 à 69 ans qui viennent de prendre leur retraite et continuent à travailler (à temps plein ou à temps partiel) déclarent le faire pour des raisons financières, une proportion supérieure à celle des pays nordiques, des Pays-Bas et de l'Autriche (OCDE, 2025b:159) (tableau 3).

Tableau 3 - Raisons les plus fréquemment invoquées par les retraités (50-69 ans) qui continuent à travailler en 2023

En %

	Avoir du plaisir à travailler Rester productif	Financièrement nécessaire
Allemagne	27,8	37,8
France	18,8	40,8

Source : OCDE (2025b:159).

12. Ce taux est calculé de la façon suivante : il représente les salariés âgés de 60-64 ans qui travaillaient depuis cinq ans ou plus pour le même employeur en % du nombre total de salariés âgés de 55 à 59 ans qui travaillaient pour ce même employeur cinq ans auparavant.

## Allemagne

La forte croissance du taux d'emploi des seniors et retraités : comment expliquer les différences avec la France ?

Pour environ 41 % des retraités en emploi âgés de 65 ans et plus en Allemagne, les gains retirés de leur activité professionnelle représentent la principale source de revenus. Mais la majorité d'entre eux vivent principalement de leur pension ou des revenus de leur patrimoine (56 %). Une différence importante par rapport au système français réside aussi dans le fait que les retraites complémentaires d'entreprise, qui s'ajoutent à la retraite versée par l'assurance retraite légale, sont facultatives contrairement à la France.

Compte tenu du faible montant des retraites et du taux de pauvreté élevé des retraités en Allemagne relativement à la France (tableau 4), il n'est pas surprenant que beaucoup d'entre eux craignent d'être exposés au risque de pauvreté ou, à tout le moins, de ne pouvoir maintenir leur pouvoir d'achat sans cumuler retraite et activité professionnelle.

**Tableau 4 - Taux de pauvreté des retraités en 2021**

En %

Danemark	11,7
Allemagne	19,7
Espagne	13,1
France	10,2
Italie	12,5
Pays-Bas	16,7
Finlande	12,6
Suède	13,4
UE 27	14,7

Source : Bérut (2025).

Les femmes sont particulièrement exposées au risque de pauvreté car elles sont surreprésentées parmi les personnes qui occupent des mini-jobs et la majorité d'entre elles ont travaillé à temps partiel avant de prendre leur retraite (Fagnani, 2023). Toutefois, le nombre croissant d'entre elles qui sont diplômées et qualifiées explique que le taux d'emploi des retraitées âgées de 65 à 69 ans soit passé de 10,4 % en 2014 à 17,5 % en 2024. Parallèlement, parmi l'ensemble des retraités, l'écart du montant de la retraite s'est réduit entre hommes et femmes. Néanmoins, la pension moyenne des retraitées est encore de 26 % inférieure à celle des hommes en 2024 (contre 43 % en 2007) : elle n'atteint qu'environ 980 euros brut contre environ 1 340 euros brut pour les hommes. Et cette différence est encore plus prononcée dans les *Länder* de l'Ouest que dans ceux de l'Est (OCDE, 2025b).

Pendant, le système des pensions de réversion du conjoint ou ex-conjoint atténue cet écart, l'espérance de vie des femmes étant plus élevée que celle des hommes. En outre, celles qui ont eu des enfants bénéficient de la « Mutterrente », qui consiste à prendre en compte les années consacrées à l'éducation des enfants dans le calcul de leur retraite<sup>13</sup>.

### **Travailler pour le plaisir et se sentir utile**

Sans négliger l'influence des processus de rationalisation *a posteriori* et le souhait d'éviter les effets de la dissonance cognitive, les résultats de plusieurs enquêtes mettent en évidence que « travailler pour le plaisir et se sentir utile » est une raison évoquée par

13. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027, quelle que soit l'année de naissance, les trois premières années d'éducation des enfants nés à partir de 1992 seront prises en compte ; pour les enfants nés avant 1992, ces périodes sont désormais prolongées jusqu'à trois ans, contre deux ans et demi par enfant auparavant.

davantage de retraités en Allemagne qu'en France (tableau 3).

Une étude (Romeu Gordo *et al.*, 2022), effectuée en Allemagne par l'IAB auprès d'un échantillon représentatif de retraités en emploi confirme que presque tous ceux qui sont âgés de 65 à 74 ans disent éprouver du plaisir à travailler, à se voir encore confier une tâche à accomplir (92 %), et apprécient le contact avec d'autres personnes (43 %). Plus de quatre sur dix (43 %) mentionnent aussi comme raison leur situation financière.

*A contrario*, parmi les retraités qui ne travaillent pas, les trois raisons les plus fréquemment mentionnées sont le fait d'estimer « avoir assez travaillé durant leur vie » (83 %), être dans une situation financière « satisfaisante » ou ne plus pouvoir travailler pour des raisons de santé. Mais le fait d'appartenir à une catégorie dont les revenus sont les plus modestes (le premier quartile) les différencie assez nettement des retraités du quatrième quartile, le plus privilégié du point de vue des revenus : 54 % des plus modestes jugent que leur niveau de revenu est suffisant contre 90 % des retraités du quatrième quartile.

## Conclusion

De meilleures conditions de travail en Allemagne qu'en France et une discrimination moins fréquente envers les plus âgés expliquent en partie les différences des taux d'emploi des retraités entre les deux pays. La satisfaction au travail est également plus répandue Outre-Rhin. L'assouplissement des règles régissant le cumul d'une retraite et d'un revenu professionnel ainsi que les incitations fiscales ont contribué à encourager les retraités allemands à prolonger leur vie professionnelle.

Ces mesures seront-elles suffisantes pour permettre à tous les retraités « modestes » et peu qualifiés de vivre dignement, en particulier s'ils n'ont pas pu épargner durant leur vie active ? La question est légitime quand on sait que l'Allemagne se situe dans le bas du classement des pays occidentaux en ce qui concerne le taux de remplacement des pensions. Selon les calculs de l'OCDE (OECD, 2025), le taux net de remplacement d'un retraité « modeste », entré sur le marché du travail à l'âge de 22 ans en 2024, se limitera à 58 % du salaire moyen versé aux salariés de sa catégorie de revenus et à 53 % pour ceux qui ont perçu un salaire « moyen ». Dans les deux cas, ce taux net de remplacement est très inférieur à celui de la moyenne des pays de l'OCDE (respectivement 75 et 63 %). L'Allemagne figure ainsi, à l'instar de la Pologne et de la Suisse, parmi les pays les moins généreux en la matière. *A contrario*, les Pays-Bas, l'Autriche, le Danemark, l'Italie et la France versent un montant équivalent à la moyenne de l'OCDE.

La marginalisation des « travailleurs indépendants » ne semble pas non plus épargner l'Allemagne, à l'instar de la situation qui prévaut au Royaume-Uni (Freysinet, 2026). De même, les inégalités de revenus s'exacerbent entre les générations et entre les retraités qui étaient salariés, selon qu'ils ont travaillé dans le « segment primaire » caractérisé par des conventions collectives ou dans le « segment secondaire », sans convention collective (Bosch, 2024). L'accès à une formation continue et à des possibilités d'acquérir de nouvelles qualifications semble souvent lacunaire et inégalement partagé.

Comme le recommandent l'OCDE et Eurofound, seule une large panoplie de

## Allemagne

La forte croissance du taux d'emploi des seniors et retraités : comment expliquer les différences avec la France ?

---

mesures cohérentes et complémentaires, élaborée avec tous les partenaires sociaux, pourrait en partie compenser ces lacunes. L'amélioration des conditions de travail des retraités les plus modestes et/ou qui ont travaillé dans les secteurs appartenant au « segment secondaire » du marché du

travail où la protection des travailleurs est souvent réduite au minimum (en l'absence de convention collective) aurait notamment des externalités positives sur leur état de santé et sur leur sentiment de bien-être au travail et, par ricochet, sur leur vie privée et familiale.

## Sources :

- Anger C., Betz J., Plünnecke A. (2023), *MINT-Bildung stärken, Potenziale von Frauen, Älteren und Zuwandernden heben. MINT-Frühjahrsreport 2023*, Institut der deutschen Wirtschaft, Mai, <https://bit.ly/44ZdnWJ>.
- Bérut T. (2025), « Personnes pauvres et modestes en Europe : qui sont-elles ? », *Études & Résultats*, Drees, n° 1349, 24 septembre, <https://bit.ly/3MV1Zas>.
- Bosch G. (2024), « Allemagne : revitalisation du partenariat social dans la “transformation” ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 185, mars, p. 15-33, [ires.fr/wp-content/uploads/2024/02/C185\\_2.pdf](https://ires.fr/wp-content/uploads/2024/02/C185_2.pdf).
- Bundesagentur für Arbeit (2024), *Situation Älterer am Arbeitsmarkt. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*, November, <https://bit.ly/4aNlniR>.
- Destatis (2025), *Erwerbstätigkeit älterer Menschen*, <https://bit.ly/4sm2Vnl>.
- DGB (2024), *Jahresbericht 2024. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024*, Institut DGB-Index Gute Arbeit, <https://bit.ly/4l4S12X>.
- Erhel C., Guergoat-Larivière M., Mofakhami M. (2023), « La qualité de l'emploi et du travail : une contre-performance française ? », in Palier B. (dir.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 22-32, <https://doi.org/10.3917/scpo.colle.2023.01.0022>.
- Erhel C., Palier B. (2025), *Travailler mieux*, Paris, Puf.
- Eurofound (2025), *Keeping Older Workers in the Labour Force*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, <https://bit.ly/4rFzInk>.
- Fagnani J. (2023), « Allemagne : les nouvelles mesures gouvernementales pour renforcer la participation des femmes au marché du travail : un défi impossible ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 183, septembre, p. 51-66, [https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/09/C183\\_4.pdf](https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/09/C183_4.pdf).
- Freyssinet J. (2026), « Royaume-Uni : des débats sur les réformes en cours ou à venir », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 193, mars, p. 45-59.
- Lechevalier A. (2025), « Les politiques sociales en Allemagne. Bilan de la coalition “feu tricolore” et perspectives du nouveau gouvernement », *Notes du Cerfa*, n° 188, juillet, <https://bit.ly/3MV3tl2>.
- Méda D. (2026), *Le travail*, Paris, Autrement.
- OCDE (2024), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024 : transition vers la neutralité carbone et marché du travail*, Paris, Éditions de l'OCDE, <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>.

## Allemagne

La forte croissance du taux d'emploi des seniors et retraités : comment expliquer les différences avec la France ?

---

- OCDE (2025a), *Panorama des pensions 2025 : les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Paris, Éditions de l'OCDE, <https://doi.org/10.1787/58bd74b1-fr>.
- OCDE (2025b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2025 : pouvons-nous surmonter la crise démographique ?*, Paris, Éditions de l'OCDE, <https://doi.org/10.1787/79445578-fr>.
- OECD (2025), *OECD Economic Surveys: Germany 2025*, vol. 2025/15, June, Paris, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/39d62aed-en>.
- Romeu Gordo L., Gundert S., Engstler H., Vogel C., Simonson J. (2022), « Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle », *IAB-Kurzbericht*, 8/2022, <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2208>.