Fondation IDEA: vieillissement actif, des questions pour nourrir le débat



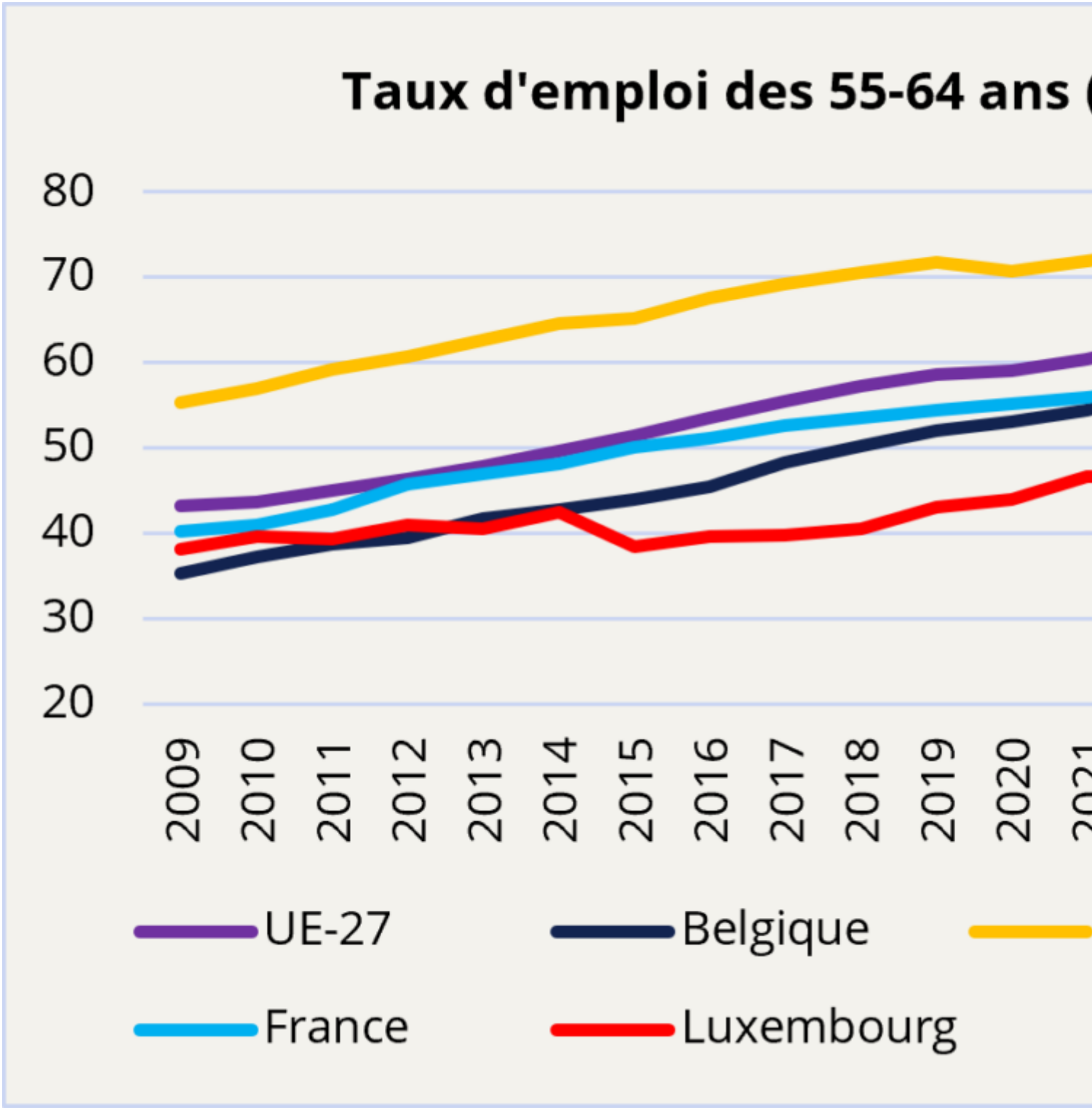
Le vieillissement démographique s'impose désormais – ainsi que dans les années à venir – comme une question économique essentielle. Des besoins persistants en main-d'œuvre, des difficultés de recrutement dans plusieurs secteurs et des mutations rapides liées aux transitions numérique et énergétique tracent les lignes d'un nouveau tableau du marché du travail luxembourgeois, malgré le ralentissement observé depuis quelques années. La capacité à mobiliser et à valoriser le potentiel des travailleurs expérimentés pourrait devenir un facteur déterminant de la compétitivité du Luxembourg.

L'Union européenne avait désigné l'année 2012 comme « *Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle* », définissant le vieillissement actif comme le fait que « *[…] les groupes plus âgés ont la possibilité de rester sur le marché du travail et de partager leur expérience, de continuer à jouer un rôle actif dans la société et de vivre une vie aussi saine et épanouissante que possible.* » (*Europaforum.lu, Eurostat – Vieillissement actif, 2012.*

Au-delà des enjeux économiques, le vieillissement actif est également une question de santé à laquelle l'Organisation mondiale de la santé accorde une attention particulière ; voir à ce sujet OMS : Vieillir en restant actif).

Pour l'OCDE, cette logique repose sur un ensemble de canaux complémentaires – formation tout au long de la vie, conditions de travail, retraites et santé – qui visent et incitent les travailleurs seniors en bonne santé à prolonger leur vie active, dans une perspective aussi de réduire la charge des jeunes générations (*OCDE (2025), Perspectives de l'emploi de l'OCDE, Pouvons-nous surmonter la crise démographique ?*).

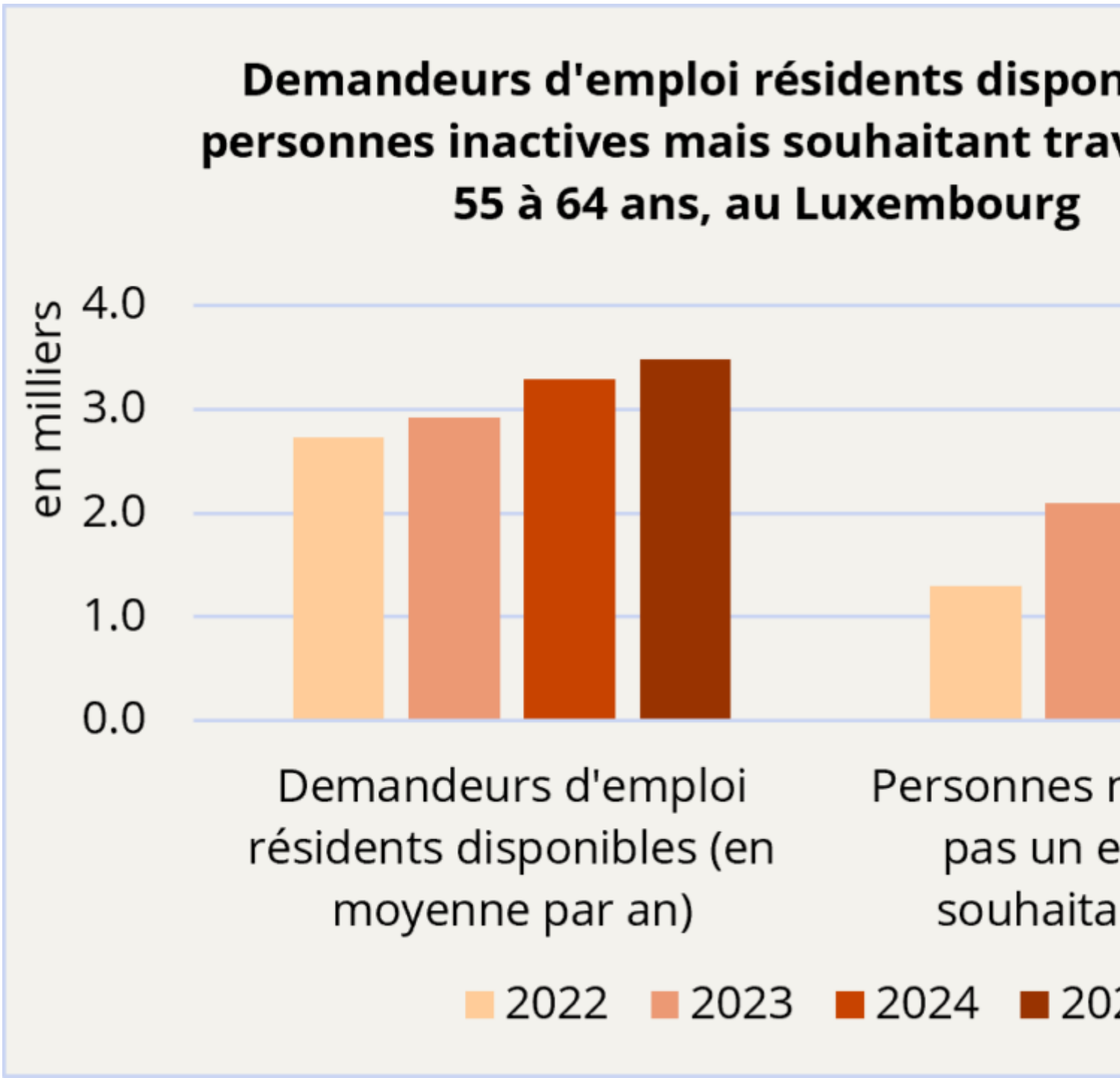
Le vieillissement actif apparaît comme une nécessité, autant pour les personnes seniors que pour l'économie dans son ensemble. En 2025, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans s'élevait à 51,9 % (contre 69,5 % dans l'UE) – le plus faible parmi les pays de l'UE – contre 39,4 % (46,2 % dans l'UE) il y a 16 ans, en 2009. Leur taux d'emploi se place également en dernière position parmi les pays de l'UE, bien qu'il soit passé de 38,2 % (44,1 % dans l'UE) à 49,5 % (contre 66,4 % dans l'UE), sur la même période. Malgré une progression significative, leur faible niveau relatif pourrait en partie s'expliquer par des départs précoces à la retraite. « Le temps passé à la retraite est le plus long de l'UE (25,2 ans pour le Luxembourg contre 21,3 ans pour la moyenne de l'UE en 2022) » (*Commission européenne, Country-specific recommendations Luxembourg, 3 juin 2026*).



Source : Eurostat.

À cela s'ajoute le fait que le nombre des demandeurs d'emploi résidents et disponibles de 55 à 64 ans est passé de 3.000 en moyenne en 2020 à 3.500 en moyenne en 2025, soit une hausse de 500 personnes en 5 ans – la plus forte hausse en nombre parmi les différentes tranches d'âge ; de même leur part dans le total des demandeurs d'emploi résidents disponibles est passée en 5 ans de 15,9 % à 18,3%, soit une hausse de 2,4 points de pourcentage – la plus forte parmi les tranches d'âge.

En parallèle, le nombre de personnes inactives – ni en emploi ni au chômage – âgées de 55 à 64 ans – possiblement à la retraite – a atteint en 2025, 40.000 personnes, soit 27 % de plus qu'en 2010. Parmi elles, le nombre de celles qui ne recherchent pas d'emploi mais souhaiteraient travailler est passé de 1.300 à 2.000 entre 2022 et 2024. Cette hausse peut soulever la question de la mobilisation des ressources humaines déjà présentes sur le territoire, dans un contexte où les besoins en main-d'œuvre demeurent importants, malgré le ralentissement récent du marché du travail.



Sources : ADEM, Eurostat.

Au-delà de ces constats chiffrés, la transformation des compétences des actifs plus âgés constitue aussi un enjeu majeur. L'intelligence artificielle, l'automatisation et la transition énergétique modifient les compétences et connaissances recherchées par les employeurs. Dans ce contexte, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, l'adaptation des compétences et les reconversions professionnelles deviennent des conditions essentielles du maintien en emploi.

Ces différentes observations ouvrent plusieurs questions de fond. Comment favoriser le maintien en emploi des travailleurs seniors ? Quels sont les principaux freins à leur participation au marché du travail, du point de vue des actifs comme du point de vue des entreprises ? Comment adapter les politiques publiques, les pratiques des entreprises et les formations aux défis du vieillissement démographique dans un contexte où les métiers sont en transformation ?

Un prochain *Document de travail* IDEA proposera des réponses à ces questions. À partir d'un diagnostic de la situation luxembourgeoise, il formulera des pistes d'action pour renforcer l'employabilité des travailleurs seniors.