

“Booster” l’emploi senior



Vincent Vandenberghe

Professeur à l’UCL

► Pour relever leur taux d’emploi, il faut maintenir le cap du relèvement d’âge de la retraite.

► Mais aussi multiplier les politiques stimulant la demande de travailleurs âgés.

Cahin-caha, les gouvernements européens mettent en œuvre des réformes visant à relever le taux d’emploi des plus de 50 ans, principalement en relevant l’âge légal de la retraite. Vu l’allongement de l’espérance de vie – mais aussi de la vie en bonne santé – la plupart des économistes estiment que de telles réformes sont à la fois nécessaires et possibles. Et particulièrement en Belgique. Car les comparaisons internationales continuent de mettre en évidence la faiblesse du taux d’emploi âgé : moins de 25 % des personnes de 60-64 ans sont aujourd’hui en emploi; soit nettement moins qu’ailleurs (pays nordiques, Royaume-Uni, Allemagne...). Dans un tel contexte, comment comprendre que le relèvement de l’âge de la retraite continue de susciter d’aussi vives inquiétudes parmi les travailleurs ? Nous pensons que cela tient, en grande partie, à l’incertitude quant à la volonté des employeurs de prolonger les carrières et d’engager plus d’individus âgés.

Plusieurs enquêtes soulignent l’importance des préretraites “involontaires” en Belgique. D’autres statistiques mettent en évidence la faible propension des firmes belges à recruter des personnes de plus de 50 ans. En cas de chômage, on observe que le temps nécessaire à retrouver un travail augmente très fortement au-delà d’un certain âge. Et puis, il y a, en Belgique, la tendance prononcée des salaires à augmenter avec l’âge/ancienneté.

Ceci dit, on a tort de se focaliser sur la seule question des salaires. Car la productivité du travail importe a priori tout autant. Que sait-on, pour la Belgique, du rapport productivité-coût salarial s’agissant des travailleurs

“Le temps nécessaire à retrouver un travail augmente très fortement au-delà d’un certain âge.”

âgés (50-64 ans) ? Qu’une augmentation de 10 points de % de la part de ces travailleurs provoque une hausse du coût salarial de 0,5 %, mais surtout une baisse de la productivité de 2,7 %, se soldant par une diminution du rapport productivité-coût salarial de 3,2 %. De tels résultats sont plutôt alarmants pour l’emploi âgé. Au vu de l’accroissement programmé de l’offre de travail âgé, la faiblesse de la demande en vis-à-vis risque de provoquer une explosion du chômage, et aussi de creuser les inégalités entre individus âgés incapables de prolonger leur activité et ceux (ex : certains cadres) profitant à plein de l’allongement des carrières.

Que faire ? Bien sûr maintenir le cap du relèvement d’âge de la retraite; mais aussi multiplier les politiques stimulant la demande de travailleurs âgés. Concrètement, cela implique à tout le moins quatre chantiers importants :

- Développer la formation continue sur la tranche 40-50 ans, de manière à contrer le risque de baisse de productivité due à l’âge. La formation continue reste aujourd’hui l’apanage des moins de 40 ans.

- Améliorer l’ergonomie au travail, également dans le but de préserver la productivité. Cela comprend autant la question des rythmes de travail que l’adaptation de l’environnement matériel et organisationnel.

- Eviter une trop forte progression des salaires à l’ancienneté, laquelle contribue à découpler salaire et productivité au-delà d’un certain âge; ce qui incite les entreprises à écourter les carrières.

- A condition que les partenaires sociaux s’engagent sur les mesures 1, 2 et 3, baisser sélectivement mais significativement le coût-employeur sans diminution du salaire poche, par réduction des cotisations sociales voire de l’IPP. L’interruption précoce des carrières engendre deux types de coûts pour la collectivité : l’arrêt du versement des cotisations et impôts et le financement d’un revenu de remplacement.

Promouvoir l’emploi âgé en réduisant les prélèvements revient à assumer en partie le premier coût, mais à faire l’économie du second. Nonobstant les inévitables effets d’aubaine, il existe une réelle possibilité de bénéfice net pour la collectivité.

→ Vincent Vandenberghe est co-promoteur avec Axel Gosseries et Donatienne Desmette d’un nouveau certificat universitaire “Age, vieillissement et société” <http://www.uclouvain.be/formation-continue-vieillessement>