

Les enjeux du vieillissement de la force de travail.

VINCENT

Vandenberghe est professeur à l'UCL et chercheur à l'IRES⁽¹⁾.



Le Conseil : *Quel est le véritable enjeu du vieillissement de la population en âge de travailler?*

Vincent Vandenberghe : Dans le contexte belge, la question principale est celle de la capacité du marché du travail, notamment celle des firmes privées, à employer et recruter plus d'individus âgés. Les comparaisons internationales suggèrent que cette capacité reste faible en Belgique : moins de 25% des personnes de 60-64 ans sont en emploi. C'est nettement moins qu'ailleurs (pays Nordiques, Royaume-Uni, Allemagne...) et c'est insuffisant pour atteindre l'objectif européen d'un taux d'emploi global pour les 20-64 ans de 75% à l'horizon 2020. Un autre fait, moins connu, est le faible nombre de recrues de 50 ans et plus par les entreprises belges. Plus de 85% ont moins de 45 ans. La part des 55-65 ans est de 2%. Celle des 50-55 ans s'établit à un niveau à peine plus élevé. En clair, passé 50 ans, il n'existe plus de véritable marché de l'emploi.

Le Conseil : *La structure d'âge du personnel des entreprises est-elle la même dans tous les pays européens ? Comment expliquer les écarts entre les pays ?*

Vincent Vandenberghe : Tous les pays européens sont confrontés au vieillissement démographique ; avec des nuances bien entendu. Ainsi le phénomène est plus aigu en Allemagne qu'en France. Le vieillissement se traduit par une augmentation régulière de la part des travailleurs de 50 à 64 ans dans les firmes. Mais le gros des écarts observés entre pays s'explique par l'inégale capacité à garder en emploi des individus âgés. Elle est très élevée dans les pays nordiques et très faible dans des pays comme la France, le Luxembourg... et la Belgique.

Le Conseil : *En quoi la relation entre niveau de salaire et âge va-t-elle impacter le taux d'emploi des plus âgés ?*

Vincent Vandenberghe : Dans une économie de marché, la « demande » de travail — c'est à dire la propension des employeurs à maintenir en emploi ou à recruter tel ou tel type de travailleur — peut être affectée par des coûts salariaux élevés. Et l'on sait qu'en Belgique le coût salarial augmente avec l'âge, en tout cas pour les travailleurs sous statut employé et pour certains secteurs en particulier. Cela peut peser négativement sur la demande de travail âgé. Mais c'est commettre une grosse erreur que de n'examiner que la relation entre âge et coût salarial. En effet, la demande de travail âgé est aussi fonction de la productivité des travailleurs âgés.

Pour savoir si les entreprises privées situées en Belgique sont incitées financièrement à employer plus ou moins de travailleurs âgés, il faut examiner l'effet de leur présence sur le ratio productivité-coût salarial, soit la marge de profit brute des firmes⁽²⁾. Or que constatons-nous en analysant les données ? Qu'une augmentation de 10 points de pourcentage de la part des travailleurs âgés (50-64 ans) déprime la productivité par travailleur de 2,2%. Et ce handicap de productivité n'est pas compensé par la baisse du coût salarial, entraînant logiquement une baisse proportionnelle du ratio productivité-coût salarial. Il s'agit, en substance, d'une mauvaise nouvelle pour l'employabilité des personnes de 50 ans et plus, compte tenu notamment du contexte actuel, synonyme d'accroissement de l'offre de travail âgé. Rappelons que nos décideurs — à l'instar de la plupart de leurs collègues européens — sont occupés à augmenter considérablement cette offre de travail âgé (fin des dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés, suppression des préretraites, accroissement de la durée de cotisation donnant droit à la pension complète...).

Le Conseil : *L'accroissement de la part des travailleurs âgés risque d'engendrer la baisse des profits. Quelles mesures prendre pour combattre ce phénomène ?*

Vincent Vandenberghe : En bonne intelligence, il y a lieu d'intervenir sur les deux composantes du ratio évoqué plus haut. On peut combattre la baisse de la productivité avec l'âge. Et on peut, dans le même temps, agir sur la relation entre coût salarial et âge. S'interdire d'agir sur l'une de ces deux dimensions revient à concentrer tout le poids de l'ajustement sur l'autre. Pas très efficace...

Et n'agir sur aucune des deux entraîne probablement une demande d'emploi âgé trop faible pour absorber une offre à la hausse. En clair, dans ce cas de figure, on court le risque qu'une partie importante des seniors confrontés à des barrières à l'emploi et n'ayant plus droit à une (pré)retraite, viennent gonfler les rangs des chômeurs ou malades de longue durée.

Le Conseil : *Y a-t-il des enseignements à tirer du travail des personnes âgées dans d'autres pays ?*

Vincent Vandenberghe : Un premier enseignement majeur des comparaisons internationales est que l'amélioration du taux d'emploi âgé n'a pas d'incidence négative sur l'emploi des jeunes ; que du contraire. Les pays qui affichent un taux d'emploi âgé élevé sont généralement ceux qui ont un taux d'emploi jeune important.

Un deuxième enseignement est que la baisse de la productivité avec l'âge n'est pas une fatalité. A vrai dire, il y a plus de pays en Europe où ce phénomène n'est pas observé que de pays, comme la Belgique, où il l'est.

Un dernier enseignement, et non des moindres, est que l'amélioration du taux d'emploi âgé nécessite un gros effort d'ingénierie sociale. Pour le dire de manière positive, il est possible d'atteindre des taux d'emploi âgés nettement plus élevés qu'en Belgique aujourd'hui, tout en restant dans le cadre d'un fonctionnement du marché du travail « encadré ». Les pays qui actuellement affichent les meilleures performances en matière d'emploi âgé sont les pays nordiques, connus pour l'importance accordée à la concertation sociale dans la formation des salaires et nombre d'autres aspects d'emploi (formation continue, ergonomie, organisation du travail...).

Le Conseil : *Sur base des résultats de l'étude présentée, quelles recommandations concrètes pouvez-vous formuler (susceptibles de soutenir la demande de travail des personnes âgées) à l'attention des décideurs ?*

Vincent Vandenberghe : Soutenir la demande de travail âgé implique de relever le ratio productivité-coût salarial caractérisant les travailleurs âgés. Concrètement, nous proposons quatre mesures. Les deux premières visent à combattre la baisse de la productivité avec l'âge et les deux suivantes ciblent le coût salarial :

(1) Développer la formation continue sur la tranche 40-50 ans, de manière à contrer le risque de baisse de productivité et de déqualification lié à l'âge et ainsi préserver l'employabilité. La formation continue est aujourd'hui en

- bonne partie l'apanage des moins de 40 ans.
- (2) Améliorer l'ergonomie au travail au sens large. Cela comprend tout autant la question des rythmes que celle d'environnement matériel. A ce propos, il est intéressant d'évoquer le cas de BMW. Cette firme a récemment fait l'expérience d'assigner à l'une de ses chaînes d'assemblage exclusivement du personnel de plus de 50 ans, à l'image de la situation attendue à partir de 2030 compte tenu du vieillissement. Au début, la chaîne de montage « des retraités » a été moins productive. Mais BMW est parvenu à compenser le handicap, graduellement, via l'introduction de pas moins de 70 changements dans l'ergonomie des postes de travail (nouvelles chaises, chaussures à semelles compensées, loupes, tables réglables, etc.)
- (3) Éviter une trop forte (et trop mécanique) progression des salaires en fonction de l'ancienneté, laquelle contribue à découpler salaire et productivité au-delà d'un certain âge ; ce qui incite les entreprises à interrompre les carrières avant l'âge légal de la retraite, particulièrement lors de récessions ou restructurations importantes.
- (4) À condition que les interlocuteurs sociaux s'engagent sur les mesures (1), (2) et (3), baisser de façon sélective mais significative le coût-employeur du travail âgé sans diminution du salaire poche, par réduction accrue des cotisations sociales. L'interruption précoce des carrières engendre deux types de coûts pour les pouvoirs publics : l'arrêt du versement des cotisations et impôts et le transfert financier net, conséquence du droit à un revenu de remplacement. Promouvoir l'emploi âgé en réduisant voire en supprimant les cotisations revient à assumer tout ou partie du premier coût mais à faire l'économie du second. Nonobstant les inévitables effets d'aubaine, il existe vraisemblablement une réelle possibilité de bénéfice net pour les comptes publics et sociaux.

PROPOS RECUEILLIS PAR FATIMA BOUDJAOUI

Si vous êtes intéressé(e) par les prochains Débats du Conseil, envoyez-nous ce coupon-réponse (voir verso) dûment complété.

Vous serez alors repris(e) dans notre base de données et tenu(e) régulièrement informé(e) de ceux-ci.

(1) Vandenberghe, V. (2014) "Les enjeux du vieillissement de la force de travail," *Regards Economiques* N°111, IRES-UCL (http://www.regards-economiques.be/images/reco-pdf/reco_141.pdf)

Vandenberghe, V. (2011), *Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés?*, *Reflets & Perspectives de la Vie Economique*, XLX, Vol. 4, pp. 107-124 (<http://perso.uclouvain.be/vincent.vandenberghe/Papers/ReleverAgeEffectifRetraite.pdf>)

(2) Le profit réalisé par les entreprises avant toute forme de rémunération du capital et tout prélèvement fiscal. On note aussi que son inverse n'est autre que le coût salarial par unité produite, soit une mesure de compétitivité du travail.