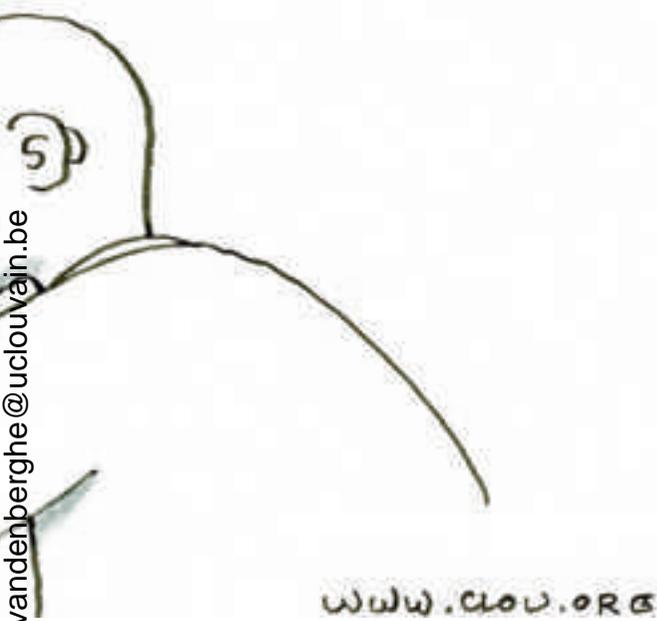


inévitable ?



Copie destinée à vincent.vandenbergh@uclouvain.be

nous propose est de renouveler les moyens de courir à la même catastrophe. Sommes-nous préoccupés de disposer de l'auto adéquate pour assurer nos courses quand nous serons retraités, ou songeons-nous finalement à ce cataclysme dont les victimes seront les centaines de millions des plus pauvres de cette planète ?

Vous êtes à la recherche d'un emploi? Vous cherchez le candidat idéal?



Enregistrez **gratuitement** votre offre d'emploi ou votre CV pour participer à la journée **Objectif Emploi** du **30 septembre 2010**

Toutes les infos & inscriptions
www.lalibre.be/emplois



■ Universités | Chronique

En finir avec les prépensions



Vincent Vandenbergh

Professeur à l'Université catholique de Louvain et chercheur à l'Ires

→ vincent.vandenbergh@uclouvain.be

“Chacun mesure aisément que ces réformes suscitent de fortes réticences.”

réflexe corporatiste, ou un moyen pour les entreprises et les politiques de collectiviser le coût des restructurations ? Peut-être, mais pas seulement. Car l'un des principaux freins au démantèlement des prépensions et dispenses pour chômeurs âgés réside dans la faiblesse de la demande d'emploi âgé, qui se marque notamment par l'absence de véritable marché du travail passé 50 ans.

Ainsi, en 2006, les 30-39 ans représentaient 26 % du total des recrutements du secteur privé; les 55-64 ans, à peine 2 %. Pour avancer sur la question des prépensions et celle des dispenses, il est donc impératif de stimuler la demande de travailleurs âgés en renforçant leur employabilité. Il faut œuvrer vigoureusement à la restauration d'un vrai marché du travail pour les plus de 50 ans, en agissant conjointement sur l'offre et la demande, sans oublier les dispositifs assurant une bonne intermédiation entre les deux.

► Supprimer prépensions et dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés nécessite de renforcer le marché du travail âgé.

► Y a-t-il une incompréhension du phénomène du vieillissement ?

La plupart des gouvernements européens préparent, cahin-caha, des projets visant à relever le taux d'emploi des plus de 50 ans. Dans le cas belge, il s'agit notamment de démanteler les prépensions, mais aussi les dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés (62 % d'entre eux sont aujourd'hui exonérés de l'obligation de chercher un nouvel emploi). Car de nombreuses études belges et étrangères ont démontré le rôle important de tels dispositifs dans l'effondrement du taux d'emploi âgé à partir de 1980.

Dans un contexte de vieillissement, beaucoup d'économistes sont convaincus que ces réformes sont indispensables à l'équilibre des comptes de la sécurité sociale. Elles doivent aussi empêcher d'alourdir le coût du travail, et, donc, éviter de pénaliser un peu plus les jeunes peu diplômés ou les individus issus de l'immigration. Mais chacun mesure aisément que de telles réformes suscitent de fortes réticences.

S'agissant des prépensions, par exemple, les quinquas sont majoritairement opposés à leur suppression. Les syndicats, aussi. Et beaucoup d'entreprises craignent de perdre un dispositif bien "utile" en phase de restructuration. L'actualité récente (Opel, Carrefour) montre que les responsables politiques continuent à accorder des prépensions à partir de 50 ans, malgré leur engagement à ne plus le faire.

Faut-il y voir une incompréhension des enjeux du vieillissement ? Doit-on y déceler un

Concrètement, cela implique :

- de développer massivement la formation continue de manière à contrer le risque de baisse de productivité et de déqualification liées à l'âge, et ainsi préserver l'employabilité. La formation continue reste aujourd'hui l'apanage des moins de 40 ans;
- d'éviter une trop forte progression des salaires en fonction de l'ancienneté, laquelle contribue à découpler salaire et productivité à partir de 50 ans, et incite les firmes à interrompre les carrières avant l'âge légal de la retraite (65 ans), particulièrement lors de récessions ou restructurations importantes;
- de baisser de façon sélective mais significative le coût-employeur du travail âgé sans diminution du salaire poche, par réduction des cotisations sociales. Le manque à gagner peut être largement compensé par la réduction des sommes aujourd'hui versées sous forme de prépensions et d'allocations de chômage;
- de développer une véritable intermédiation entre l'offre et la demande de travail âgé. Le régime actuel de dispense de recherche d'emploi signifie, de facto, l'absence d'intervention des services publics de l'emploi.

Or, la reprise d'emploi passé 50 ans est plus difficile et nécessite un effort particulier de la part de ces services. Il y a donc lieu de les muscler.