

Fil info

**[Retour aux résultats de la recherche \(http://plus.lesoir.be/archives/recherche?datefilter=anytime&sort=date desc&start=60&word=Vincent Vandenberghe\)](http://plus.lesoir.be/archives/recherche?datefilter=anytime&sort=date%20desc&start=60&word=Vincent%20Vandenberghe)**

# **la carte blanche : Relever le taux d'emploi des plus de 50 ans ? Pas si simple aujourd'hui...**

Vincent Vandenberghe Professeur à l'Université catholique de Louvain et chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires)

**(/node/6114e6ee6a693)**

Le 27/10/2011 à 00:00

Cahin-caha, la plupart des gouvernements européens mettent en œuvre ou préparent des réformes visant à relever le taux d'emploi des plus de 50 ans. En 2010, la France a relevé l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans. D'autres pays européens ont programmé son relèvement progressif à 67 ans. Dans le cas belge où il est déjà de 65 ans l'enjeu est plutôt de démanteler les dispositifs favorisant la sortie avant cet âge : les prépensions, mais aussi les dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés. De nombreuses études ont démontré le rôle important de tels dispositifs dans l'effondrement de notre taux d'emploi âgé à partir des années 1970.

Dans un contexte de vieillissement, la plupart des économistes sont convaincus que de telles réformes sont indispensables à l'équilibre financier 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 ces réformes suscitent de vives inquiétudes et de fortes réticences. L'ampleur des contestations en France face à la décision de relever (un peu) l'âge légal de la pension ne peut qu'interpeller. Dans le cas belge, sur le fond, l'inquiétude et l'opposition ne sont pas moindres. 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. Le passé récent (fermeture de l'usine Opel, restructuration chez Carrefour...) montre que les responsables politiques continuent à accorder des prépensions à partir de 50-52 ans, malgré leur engagement à ne plus le faire.

Faut-il y voir une incompréhension des enjeux du vieillissement ? Doit-on y déceler un 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 aux réformes visant à l'allongement des carrières réside dans la faiblesse de la demande d'emploi âgé. Il y a aujourd'hui une absence de véritable marché du travail passé le cap de la cinquantaine. En moyenne en Belgique, les 30-39 ans représentent 26 % du total annuel des recrutements du secteur privé ; les 55-64 ans à peine 2 %.

Bien sûr le « Pacte de l'Age » évoqué ces derniers jours dans la presse devrait comprendre un volet stimulant l'offre de travail âgé ; via notamment une limitation forte du recours aux prépensions. Mais à ce premier volet il est impératif d'associer des mesures favorisant la demande de travailleurs âgés émanant des employeurs, notamment en renforçant l'employabilité des individus âgés. Car une offre de travail accrue

appelle bien évidemment une demande à la hausse. Les stratégies privilégiant l'offre induisent un double risque : 1) celui qu'une partie importante des seniors n'ayant plus droit à une (pré)retraite, et ne trouvant pas d'emploi, viennent tout simplement gonfler les rangs de chômeurs, 2) celui de creuser les inégalités entre individus âgés incapables de prolonger leur activité et ceux (par exemple certains cadres) qui profiteraient à plein des mesures d'incitation au prolongement des carrières.

Certes, la perspective macroéconomique de milliers d'emplois laissés vacants par les baby boomers a quelque chose de rassurant. Mais progresser intelligemment sur la question de l'allongement des carrières requiert aussi de rassembler les conditions microéconomiques nécessaires à la restauration d'un vrai marché du travail pour les plus de 50 ans. Pour ce groupe particulier, il s'agit de stimuler l'offre mais aussi la demande de travail, sans oublier les dispositifs assurant une bonne intermédiation entre les deux. Concrètement, cela implique la mise en place d'un véritable « Pacte de l'âge » comprenant quatre ingrédients favorisant la demande :

1. Développer la formation continue afin de contrer le risque de baisse de productivité et de déqualification lié à l'âge et ainsi préserver l'employabilité. La formation continue reste aujourd'hui l'apanage des moins de 40 ans.
2. Eviter une trop forte (et trop mécanique) progression des salaires en fonction de l'ancienneté, laquelle contribue à découpler salaire et productivité à partir de 50 ans, ce qui incite les firmes à interrompre les carrières avant l'âge légal de la retraite, particulièrement lors de récessions ou restructurations importantes.

3. A condition que les partenaires sociaux s'engagent sur les points un et deux, baisser de façon sélective mais significative le coût-employeur du travail âgé sans diminution du salaire poche, par réduction 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. Le transfert financier net au profit des préretraités, 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.

4. 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 en faveur de beaucoup de chômeurs âgés. Or la reprise d'emploi passé 50 ans est difficile et nécessite un effort particulier de la part de ces services. Il y a donc lieu de les muscler.