

PEUT-ON SE PASSER DES PRÉRETRAITES ET DISPENSES DE RECHERCHE D'EMPLOI POUR CHÔMEURS ÂGÉS?

Vincent Vandenberghe

De Boeck Supérieur | « [Reflets et perspectives de la vie économique](#) »

2010/4 Tome XLIX | pages 107 à 124

ISSN 0034-2971

ISBN 9782804161163

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2010-4-page-107.htm>

Pour citer cet article :

Vincent Vandenberghe, « Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés? », *Reflets et perspectives de la vie économique* 2010/4 (Tome XLIX), p. 107-124.
DOI 10.3917/rpve.494.0107

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés?

V. Vandenberghe *

Chacun sait que les gouvernements européens, dont celui de la Belgique, préparent cahin-caha des projets visant à relever le taux d'emploi des 50-64 ans. Dans le cas belge cela passe, entre autres, par le démantèlement des prépensions et du régime de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Chacun comprend l'enjeu de telles réformes, en particulier le fait qu'elles sont indispensables *i)* à la réalisation de l'objectif de relèvement du taux d'emploi des seniors (de La Croix & Pestieau, 2007), *ii)* au maintien d'un semblant d'équilibre des comptes de la Sécurité Sociale dans un contexte de vieillissement de la population ¹ et *iii)* à l'évitement de prélèvements additionnels sur le travail dont l'effet principal serait de pénaliser un peu plus encore l'emploi, notamment celui des jeunes peu diplômés ou des individus issus de immigration. Mais chacun mesure également à quel point un tel projet, en dépit des impératifs qui le sous-tendent, suscite des réticences fortes. S'agissant des prépensions, par exemple, les quinquas sont majoritairement opposés à leur suppression. Leurs syndicats, aussi. Et beaucoup d'entreprises craignent de perdre un dispositif bien "utile" en phase de restructuration. L'actualité récente (Carrefour², Opel-Anvers; Acelor Mittal³) montre que les politiques continuent à accorder des prépensions à partir de 50 ans en dépit des engagements répétés à ne plus le faire. Faut-il y voir une incompréhension des enjeux du

* IRES, Economics School of Louvain (ESL), Université catholique de Louvain (UCL), 3 place Montesquieu, B-1348 Belgique email : vincent.vandenberghe@uclouvain.be. L'auteur remercie, sans les impliquer, Axel Gosseries, Henri Sneessens, Jean Hindriks et David de la Croix pour leurs précieux commentaires.

1. Le vieillissement démographique augmente de façon lente mais inéluctable la part des personnes de 65 ans et plus dans la population. Ceci se traduit par une hausse du taux de dépendance, à savoir la proportion de non-actifs par rapport aux actifs, de l'ordre de 40% en 2000 à 60% en 2030 (de la Croix & Pestieau, 2007).
2. L'accord social intervenu le 27 mai 2010 entre direction et syndicats dans le cadre du plan de restructuration de la branche belge du groupe Carrefour prévoit des prépensions à 52 ans à charge de l'Etat (Le Soir, 28/05/10).
3. Dans le Soir du 19 avril 2010, on peut lire que « syndicats et direction locale d'Opel Anvers sont parvenus à un projet d'accord concernant le plan social pour les ouvriers. Le plan prévoit notamment la prépension et des primes de départ. ». De telles prépensions ont semble-t-il également été accordées en mars 2009 lors de la mise à l'arrêt pour 2 ans de la décaperie Arcelor-Mittal de Châtelet.

vieillesse de la part des syndicats mais aussi des entreprises ? Doit-on y déceler chez les uns un réflexe corporatiste de défense obstinée des droits acquis et chez les autres le moyen de collectiviser les coûts des restructurations ?

Peut-être, mais pas seulement. Car l'un des principaux freins au démantèlement des préretraites dans le secteur privé et dispenses pour chômeurs âgés – une mesure visant à augmenter l'offre de travail âgé – réside aujourd'hui dans la faiblesse de la demande de travail âgé, qui se manifeste notamment par l'absence de véritable marché du travail pour les quinquas perdant leur emploi. Or relever effectivement le taux d'emploi âgé impliquerait d'agir conjointement sur les deux côtés de la relation de travail.

Bien sûr, l'agenda des réformes doit comprendre un volet stimulant l'offre de travail âgé. Il s'agit de démanteler rapidement les prépensions et de supprimer les dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés. De nombreuses études en Belgique (Lefèbvre, 2008) mais également aux Pays-Bas (Euwals *et al.*, 2009) ont montré le rôle important joué par ces régimes (garantissant jusqu'à 80% du dernier salaire) dans l'effondrement du taux d'emploi des plus de 50 ans à partir du milieu des années 1970. Ces politiques d'offre doivent aussi inclure la refonte des régimes de pension, dans le but d'en éliminer les incitants financiers à quitter prématurément le marché de l'emploi (Blondäl & Scarpetta, 1999; Maes, 2010).

Mais à ces mesures ciblant l'offre, il nous paraît impératif d'associer des mesures favorisant *la demande* de travailleurs âgés émanant des employeurs, notamment en renforçant l'employabilité des individus âgés ; sans oublier les dispositifs assurant une meilleure intermédiation entre offre et demande de travail âgé sur le marché du travail. Il s'agirait pour l'essentiel de :

(1) *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.

(2) *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.

(3) *baisser de façon sélective mais significative le coût-employeur du travail âgé* sans diminution du salaire poche, par réduction des cotisations sociales et impôts. L'interruption précoce des carrières engendre deux coûts : i) l'arrêt du versement des cotisations et impôts ii) plus celui du financement des revenus de remplacement dus aux préretraités. Promouvoir l'emploi âgé en réduisant cotisations et impôts⁴ revient à assumer tout ou partie du premier coût, mais à faire l'économie du second. Il existe donc une réelle possibilité d'économie nette 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,

4. Pour une discussion d'une baisse de l'impôt sur les personnes physiques (IPP) des travailleurs âgés, on lira de la Croix & Pestieau (2007).

l'absence d'intervention des services publics de l'emploi. Or la reprise d'emploi passé 50 ans, comme nous le verrons plus loin, est plus difficile et nécessite un effort particulier de la part de ces services. Il y a donc lieu de les muscler.

Ajoutons que le fait d'annoncer que la suppression des prépensions et autres dispenses est accompagnée des mesures énoncées ci-dessus serait de nature à atténuer les nombreuses craintes et à renforcer l'acceptabilité politique d'une telle réforme.

La suite du texte privilégie l'examen *i)* des raisons de la faible demande de travail âgé et *ii)* des moyens d'y remédier. Car même dans la littérature scientifique internationale cette question a fait l'objet de peu d'attention. À l'inverse, de très nombreuses études étrangères et belges sont disponibles sur la question de l'offre de travail âgé et ses déterminants. Le lecteur intéressé se référera à Mitchell & Fields (1983), Saint Paul (2009), Kalwij & Vermeulen (2008) ou Lefèbvre, (2008). Ce texte ne traite pas non plus des conditions à rassembler pour accompagner la suppression des préretraites dans la fonction publique ; non pas que cette mesure ne soit pas importante pour relever le taux d'emploi senior⁵, mais simplement parce que sa mise œuvre soulève a priori moins de questions économiques. L'État employeur, qui déciderait de supprimer les prépensions applicables à ses agents, les garderait quasi automatiquement jusqu'à 65 ans. Rien dans une économie décentralisée, dont dépend l'emploi privé, ne garantit un tel automatisme.

La suite du texte s'organise comme suit. La Section 1 expose et commente un certain nombre de statistiques illustrant la faiblesse de l'emploi âgé et la quasi-absence de marché du travail⁶ pour les individus de 50 ans et plus en Belgique. La Section 2 expose trois phénomènes économiques pouvant, dans le contexte belge, expliquer la faiblesse de la demande d'emploi âgé. La Section 3 développe et discute les propositions (1 à 4) énoncées brièvement ci-dessus, susceptibles de remédier à cette faiblesse et relever le taux d'emploi des seniors.

1 INDICES STATISTIQUES DE LA FRAGILITÉ DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL ÂGÉS

Le fait le plus connu en Belgique est, sans conteste, celui du faible taux d'emploi des 55-64 ans. Le phénomène est observable dans de nombreux pays d'Europe, mais il est particulièrement prononcé en Belgique (Tableau 1), même si la comparaison avec 2005 suggère une amélioration du taux d'emploi senior absolu et relatif. La faiblesse de notre taux d'emploi senior représente l'un des principaux freins à la réalisation de l'objectif de Lisbonne d'un taux d'emploi global de 70%.

Au premier trimestre de 2010, à peine 36% des travailleurs de 55-64 ans étaient en emploi, soit 11,1 points de pourcentage de moins que la moyenne euro-

-
5. Les données en notre possession suggèrent même que la baisse du taux d'emploi après 50 ans est plus prononcée dans le secteur public que dans le secteur privé.
 6. Nous visons ici le marché « externe » qui rassemble les emplois soumis à la concurrence et au libre fonctionnement du marché, à ne pas confondre avec le marché « interne » qui correspond à la mobilité des travailleurs au sein des firmes.

péenne (UE 15). La distinction selon genre, toujours pour 2010 (Tableau 1), révèle une nette différence entre hommes (44%) et femmes (30%). Toutefois, relativement à la moyenne européenne (UE 15), la contreperformance reste identique avec un écart négatif de 11 à 12 points de pourcentage pour les deux genres.

Comme la plupart des économistes, nous ne croyons pas que l'idée qu'un faible taux d'emploi des seniors est de nature à réduire le taux de chômage des jeunes ou des publics à risque (Gruber & Wise, 2008). Bien que largement répandue dans les milieux qui s'opposent aux réformes dont il est ici question, l'assertion repose sur la prémisse fautive que la demande de travail est une quantité limitée (*lump of labour fallacy* en anglais) et qu'il importe simplement de mieux partager pour lutter contre le chômage et le sous-emploi. L'évidence accumulée ces dernières années suggère en fait une relation positive entre le non-emploi des seniors et le chômage en général (OCDE, 2007) ou celui des jeunes (Lefèvre, 2008). Car lorsque les plus de 50 ans sont sans emploi, *i)* ils cessent d'être productifs et *ii)* perçoivent le plus souvent des revenus de remplacement dont le financement est principalement assuré par des prélèvements sur le travail⁷. En Belgique, en outre, en plus des allocations de chômage beaucoup de chômeurs âgés bénéficient d'une prépension⁸. Selon les chiffres de l'ONEM/RVA⁹ la Belgique comptait en février 2010 quelques 116.952 prépensionnés. En plus de l'allocation de chômage, ces derniers perçoivent une indemnité complémentaire payée par le dernier employeur et/ou par la Sécurité Sociale. Cette indemnité s'élève au moins à la moitié de la différence entre l'allocation de chômage et le dernier salaire mensuel brut.

Le statut de simple chômeur âgé indemnisé est financièrement moins attractif. Il concernait 91.333 individus de 50 ans et plus en février 2010. Mais une particularité du système belge – outre une durée de perception illimitée des allocations et un temps « chômeur » assimilé à du temps « presté » pour le calcul des droits à la pension – est de dispenser une large part des prépensionnés/chômeurs âgés de chercher activement un emploi ou, à tout le moins, de rester « disponible » pour l'emploi¹⁰. Selon chiffres de l'ONEM de février 2010, 62,2% parmi les 210.000 chômeurs/prépensionnés de plus de 50 ans sont exonérés de l'obligation de rechercher un

-
7. Certains travaux suggèrent même que l'arrêt précoce de l'activité professionnelle augmente la fréquence de certains problèmes de santé (problèmes cardiaques, cancers, dépression....) dont la prise en charge coûte très cher à l'assurance santé (Behncke, 2009).
 8. La prépension conventionnelle est un régime qui, en cas de licenciement, permet aux travailleurs âgés de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur ou d'un Fonds agissant à sa place. La prépension conventionnelle ne concerne que les travailleurs du secteur privé.
 9. Office National de l'Emploi/Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening.
 10. Sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale on peut lire que : *i)* les chômeurs âgés d'au moins 58 ans ou d'au moins 50 ans, bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 1 an et justifiant d'au moins 38 ans de passé professionnel en tant que salarié peuvent bénéficier de la dispense maximale. Le chômeur est dispensé du pointage, ne doit pas être inscrit comme demandeur d'emploi, ne doit plus être disponible sur le marché de l'emploi et dispensé de l'inscription d'office dans une ALE. ; *ii)* Les chômeurs âgés d'au moins 50 ans et bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 1 an peuvent bénéficier de la dispense minimale. La dispense minimale signifie concrètement que le chômeur est dispensé du pointage et d'inscription d'office dans une agence locale pour l'emploi (ALE) et qu'il peut entamer une profession accessoire pendant sa période de chômage. Il doit être inscrit comme demandeur d'emploi et, dès lors, rester disponible sur le marché de l'emploi.

emploi en échange de l'allocation. Cette proportion diminue cependant doucement. Il y a cinq ans, 71% des chômeurs âgés avaient « définitivement quitté le marché de l'emploi ».

**Tableau 1 : Taux emploi des 55-64 ans. Belgique vs. UE, 2005-2010^a.
Distinction selon le genre**

Pays	Niveau du taux d'emploi						Écart par rapport à la moyenne UE15							
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			Total	
	2005	2010	Total	2005	2010	Total	2005	2010	Total	2005	2010	Total	2005	2010
Autriche	21.2	33.5	40.4	50.6	30.5	41.8	-13.8	-7.3	-12.4	-5.4	-13.2	-6.4	-13.2	-6.4
Belgique	20.5	30.0	40.8	44.2	30.5	37.1	-14.5	-10.8	-12.0	-11.8	-13.2	-11.1	-13.2	-11.1
Bulgarie	23.6	37.5	42.0	51.3	31.9	43.9	-11.4	-3.3	-10.8	-4.7	-11.8	-4.3	-11.8	-4.3
Chypre	29.0	42.2	47.7	69.3	49.3	55.5	-6.0	1.4	17.9	13.3	5.6	7.3	5.6	7.3
R. Tchèque	30.4	35.2	58.9	57.6	44.0	46.0	-4.6	-5.6	6.1	1.6	0.3	-2.2	0.3	-2.2
Danemark	53.4	50.4	65.6	61.6	59.4	56.0	18.4	9.6	12.8	5.6	15.7	7.8	15.7	7.8
Estonie	52.9	57.4	58.6	50.0	55.3	54.2	17.9	16.6	5.8	-6.0	11.6	6.0	11.6	6.0
Finlande	51.0	55.8	51.3	54.4	51.1	55.1	16.0	15.0	-1.5	-1.6	7.4	6.9	7.4	6.9
France	35.9	36.9	41.4	41.2	38.6	39.0	0.9	-3.9	-11.4	-14.8	-5.1	-9.2	-5.1	-9.2
Allemagne	36.8	50.6	52.4	65.0	44.5	57.7	1.8	9.8	-0.4	9.0	0.8	9.5	0.8	9.5
Grèce	24.4	28.7	57.8	56.9	40.3	42.4	-10.6	-12.1	5.0	0.9	-3.4	-5.8	-3.4	-5.8
Hongrie	26.1	28.5	39.8	39.0	32.3	33.2	-8.9	-12.3	-13.0	-17.0	-11.4	-15.0	-11.4	-15.0
Islande	77.9	75.7	88.7	84.6	83.3	80.2	42.9	34.9	35.9	28.6	39.6	32.0	39.6	32.0
Irlande	35.8	40.6	65.4	58.1	50.7	49.4	0.8	-0.2	12.6	2.1	7.0	1.2	7.0	1.2
Italie	20.4	25.7	42.1	47.3	30.9	36.2	-14.6	-15.1	-10.7	-8.7	-12.8	-12.0	-12.8	-12.0
Lettonie	43.0	49.7	56.8	45.1	48.9	47.7	8.0	8.9	4.0	-10.9	5.2	-0.5	5.2	-0.5
Lituanie	37.3	46.8	57.3	50.8	45.9	48.5	2.3	6.0	4.5	-5.2	2.2	0.3	2.2	0.3
Luxembourg	24.9	29.1	38.3	46.8	31.7	38.1	-10.1	-11.7	-14.5	-9.2	-12.0	-10.1	-12.0	-10.1
Malte	13.5	13.0	53.4	47.2	32.7	29.9	-21.5	-27.8	0.6	-8.8	-11.0	-18.3	-11.0	-18.3
Pays-Bas	34.7	45.5	56.7	65.4	45.8	55.5	-0.3	4.7	3.9	9.4	2.1	7.3	2.1	7.3
Pologne	17.9	22.4	34.2	44.3	25.4	32.6	-17.1	-18.4	-18.6	-11.7	-18.3	-15.6	-18.3	-15.6
Portugal	43.5	43.1	58.7	56.0	50.7	49.2	8.5	2.3	5.9	0.0	7.0	1.0	7.0	1.0
Roumanie	31.6	30.5	44.1	49.3	37.4	39.3	-3.4	-10.3	-8.7	-6.7	-6.3	-8.9	-6.3	-8.9
Slovaquie	14.0	27.9	45.8	54.4	28.5	40.2	-21.0	-12.9	-7.0	-1.6	-15.2	-8.0	-15.2	-8.0
Slovenie	15.6	23.1	41.5	47.7	28.5	35.2	-19.4	-17.7	-11.3	-8.3	-15.2	-13.0	-15.2	-13.0
Espagne	26.5	32.8	59.3	54.8	42.4	43.5	-8.5	-8.0	6.5	-1.2	-1.3	-4.7	-1.3	-4.7
Suède	66.9	66.7	71.9	73.3	69.4	70.0	31.9	25.9	19.1	17.3	25.7	21.8	25.7	21.8
R-U	47.9	49.7	66.0	65.6	56.8	57.5	12.9	8.9	13.2	9.6	13.1	9.3	13.1	9.3
UE15	35.0	40.8	52.8	56.0	43.7	48.2								
UE27	32.9	38.2	50.9	54.3	41.6	46.0								

a) : Moyenne des 4 trimestre 2009 et du 1^{er} trimestre 2010

Source : EU Labour Force Survey

Relevons finalement un autre indice très significatif de la faiblesse de la demande de travailleurs de plus de 50 ans : le peu de recrues de 50 ans et plus dans les firmes privées belges (Tableau 2). Cette observation provient de la base de données Belfirst couvrant un échantillon de 9000 firmes du secteur privé, suivies entre 2000 et 2006, et pour lesquelles nous disposons de l'information individuelle sur l'âge de chacun des employés. La comparaison d'une année à l'autre permet d'identifier le nombre de recrues selon l'âge. Les fréquences du Tableau 2 montrent que le recrutement est très négativement corrélé à l'âge. Plus de 75% des recrues sur base annuelle ont moins de 40 ans. Plus de 85% ont moins de 45 ans. La part des plus de 55-65 ans atteint 4,3% en 2003, mais moins de 2% en 2000 et 2006. Celle de 50-55 ans s'établit à un niveau à peine plus élevé au cours de la même période.

**Tableau 2 : Répartition des nouvelles recrues selon l'âge.
Echantillon de 9000 firmes du secteur privé situées en Belgique**

Classe d'âge des recrues	2000	2003	2006
0_18-<30	57,27	51,04	52,21
1_30-<35	15,09	13,91	14,18
2_35-<40	11,17	11,48	11,81
3_40-<45	7,68	8,75	9,59
4_45-<50	4,93	6,27	6,51
5_50-<55	2,65	4,21	3,69
6_55-<65	1,22	4,34	2,02
Total	100,00	100,00	100,00

Source : Belfirst & banque Carrefour de la sécurité sociale

2 LES DÉTERMINANTS ÉCONOMIQUE DE LA FAIBLE DEMANDE DU TRAVAIL ÂGÉ

Venons-en maintenant à l'analyse économique des causes de la faible demande et employabilité des individus âgés. Et considérons tout d'abord le problème de la reprise d'emploi pour un chômeur âgé. Il existe dans la littérature économique un certain nombre d'analyses qui prédisent que cette reprise d'emploi peut être plus difficile que pour un chômeur plus jeune.

i) Perte de capital humain non transférable

Un premier facteur qui affecte négativement l'employabilité des seniors est la perte du capital humain. Le changement d'employeur comporte un risque important de perte de capital humain dit « spécifique » (Becker, 1962). Il s'agit de l'ensemble des connaissances acquises par le travailleur au sein de l'entreprise

qu'il quitte, fort utiles à cette dernière, mais d'un intérêt faible ou nul dans la nouvelle entreprise qu'il est susceptible de rejoindre ¹¹.

Mais le changement d'employeur peut aussi affecter des personnes qui utilisent des compétences en apparence plus générales (Lazear, 2003). Car nombre de ces compétences sont apprises et utilisées selon une *combinaison* spécifique à la firme d'origine. Lazear (2003) cite le cas d'une entreprise produisant des logiciels fiscaux. Au sein de cette firme, trois types de compétences générales sont utilisées: la maîtrise de la programmation en langage Java, du droit fiscal et des éléments d'analyse économique. Chacune de ces compétences prises individuellement est *i)* générale et *ii)* transférable/valorisable auprès de la concurrence. Mais la combinaison des trois, l'intensité particulière avec laquelle elles ont été développées dans la firme d'origine et la manière dont les individus ont appris à les utiliser conjointement, sont *i)* spécifiques *ii)* difficiles à retrouver et donc à valoriser pleinement en dehors de cette firme ¹² (Debande & Vandenberghe, 2008).

Ces éléments impliquent que le seul fait de changer d'entreprise peut entraîner une baisse de productivité laquelle, à coût salarial donné, peut limiter la demande de travail ou, lorsque les salaires sont flexibles, conduire à une baisse des rémunérations ¹³.

ii) Désindustrialisation et montée en puissance des nouvelles technologies de l'information et de la communication

Ensuite, désindustrialisation oblige, l'emploi accessible au chômeur âgé peut aussi être intrinsèquement moins productif en raison son intensité capitalistique plus faible. Car il peut se situer dans un secteur ou au sein d'une firme (probablement de taille moyenne ou petite) qui dispose de moins d'équipements ou d'une infrastructure de production moins développée. Cette firme, moins productive, sera donc peu encline à engager le travailleur âgé au niveau de salaire de l'entreprise qu'il quitte. Il semble aussi que les travailleurs âgés peinent à « se recaser » dans certains segments de l'industrie des services qui pourtant génèrent beaucoup d'emplois bien rémunérés. Ce serait cette fois leur (relative) inaptitude à tirer parti des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) qui affecterait négativement leur employabilité, toujours à coût salarial donné (Lallemand & Rycx, 2009).

-
11. A l'inverse, le capital humain « général » est celui qui assure à son détenteur une productivité accrue quelle que soit l'entreprise où il travaille.
 12. La densité économique autour de la firme joue toutefois un rôle important. Là où elle est faible, il est très peu probable de retrouver une firme qui utilise ces mêmes compétences selon une combinaison identique. Au sein des grandes métropoles, cette probabilité augmente logiquement.
 13. Contrairement à ce que suggèrent les cas très médiatisés de quelques entraîneurs de football ou de grands patrons d'entreprise, la mobilité professionnelle d'une entreprise à l'autre est rarement synonyme d'augmentation du salaire. Les économistes du travail montrent que le rendement de l'ancienneté (soit l'expérience acquise au sein d'une même entreprise) excède souvent celui de l'expérience professionnelle en général (incluant les situations où cette expérience a été acquise auprès de plusieurs employeurs). Ils interprètent ce différentiel comme la preuve d'une accumulation d'un capital humain difficile à « transférer » — au sens où il serait valorisé en termes salariaux (Topel, 1991).

iii) Possible découplage entre coût salarial et productivité

Il est un troisième phénomène susceptible de s'ajouter aux deux premiers : le découplage « organisé » entre productivité et rémunération parmi les travailleurs seniors. Ce phénomène peut accentuer le déficit d'employabilité en cas de perte d'emploi. Il peut aussi inciter les employeurs à concentrer les réductions d'effectifs parmi ces travailleurs lorsque la conjoncture se retourne, ou lorsqu'ils décident de restructurer.

Plusieurs études empiriques soutiennent que les travailleurs seniors - à tout le moins certains d'entre eux, car la situation est variable selon les secteurs et/ou la taille des firmes - sont dans une phase de leur carrière où leur coût salarial s'établit à un niveau (relativement) élevé en rapport à leur productivité. En Belgique en particulier (Vandenberghe & Waltenberg, 2010) les courbes de productivité s'écartent des courbes de coût salarial (cas illustré par Figure 2) créant un fossé entre productivité et coût salarial relatifs en fin de carrière, pouvant expliquer la relation négative entre profits et âge (Figure 3)¹⁴ que l'on observe au sein des firmes privées belges¹⁵.

Baisse de productivité avec l'âge ?

Plusieurs économistes voient dans de tels décalages la conséquence d'une baisse de la productivité¹⁶ du fait de l'âge ; baisse non compensée par une baisse proportionnelle des rémunérations du fait des rigidités caractérisant le mécanisme de formation des salaires, en particulier les règles barémiques selon ancienneté. La question du rapport entre productivité et âge des travailleurs reste débattue parmi les économètres. On lira notamment Skirbekk (2004, 2008) pour une revue des études analysant ce problème au moyen des données appariant firmes et travailleurs. Ces études concluent le plus souvent à l'existence d'une relation en U-inversé¹⁷ : la productivité augmente avec l'âge des travailleurs, culmine à partir de 40 ans et décline plus ou moins vite au-delà de 50 ans. Nous retrouvons ce résultat en analysant les données belges (Vandenberghe & Waltenberg, 2010). Chose interpellante, la distinction selon les secteurs suggère une baisse de productivité après 50 ans plus prononcée dans le secteur des services que dans celui de l'industrie (Vandenberghe & Waltenberg, 2010). La tertiarisation de l'économie ne serait donc pas la garantie de maintien de la productivité en cas de vieillissement de la force de travail.

14. En termes relatifs il s'entend, car la Figure 3 renseigne la relation entre l'âge des travailleurs et le niveau *relatif* des profits soit leur déviation en points de pourcentage (-15 à +10% approximativement) a rapport au taux de profit moyen.

15. Sur base des résultats de van Ours & Stoeldraijer (2010), il semble que ce serait moins le cas aux Pays-Bas.

16. A comprendre au sens large du terme, incluant celui d'un manque de flexibilité et d'adaptabilité des travailleurs plus âgés tel qu'il ressort de nombreuses enquêtes auprès des chefs d'entreprise.

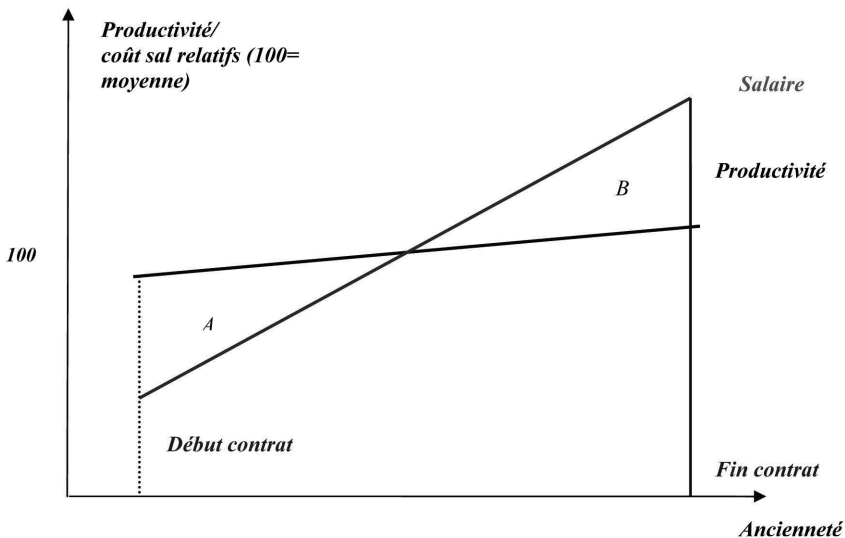
17. Skirbekk, (2008) en recense 11 parmi les 14 qu'il passe en revue.

Découplage contractuel entre productivité et rémunération ?

Les analyses théoriques initiées par Lazaer (1979) voient plutôt dans le décrochage productivité-coût salarial (Figure 2) la conséquence du recours à des *contrats implicites*¹⁸. Ces derniers impliquent d'être payé à un niveau relativement élevé compte tenu de la productivité en fin de carrière¹⁹, mais c'est en contrepartie de prestations en début de carrière à un niveau de rémunération (relativement) inférieur à la productivité d'alors. Or on trouve de forts indices d'une telle configuration salaire/productivité en analysant les données belges, principalement parmi les grandes entreprises (Vandenberghe & Waltenberg, 2010).

De tels contrats sont parfaitement cohérents « en interne » et ne posent pas de problème. Ils organisent un découplage entre la chronologie des rémunérations (point de vue des travailleurs) et des coûts (point de vue des employeurs). En soi, cela n'affecte pas le profit moyen des firmes par rapport à un modèle où le niveau de rémunérations serait à tout moment aligné sur celui de la productivité. Mais cela se traduit par une distribution décroissante du taux de profit selon l'âge des travailleurs, du type de celle que l'on observe dans le secteur privé belge entre 1998 et 2006 (Figure 3).

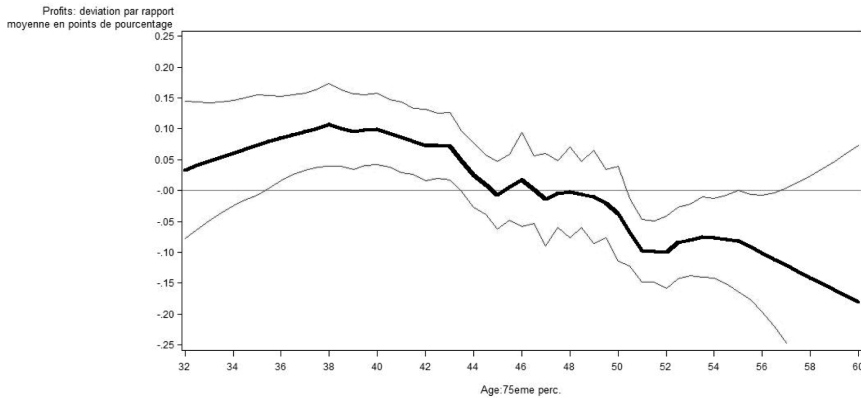
Figure 2 : Découplage productivité/coût salarial



18. Dans le cadre belge, que le « contrat implicite » dont nous parlons ici est largement sous-tendu par les règles de progression barémique selon l'ancienneté, établies dans le cadre des conventions sectorielles et intersectorielles.

19. Du fait éventuellement d'une baisse de cette dernière.

Figure 3 : Profitabilité relative des firmes et âge des travailleurs (intervalles de confiance au seuil de 2,5%). Années 1998-2006



Note : Les données sur les profits des firmes correspondent au rapport entre valeur ajoutée et coût salarial. Elles ont été centrées par année calendrier et selon le secteur (NACE 4 digits). La variable d'âge correspond au quartile supérieur (percentile 75) de la distribution de l'âge à l'intérieur de chacune de 9000 firmes de l'échantillon. Les résultats représentés sont le résultat d'une régression non-paramétrique.

Source : Belfirst & Carrefour

On peut aussi montrer qu'un contrat implicite a une fonction incitative utile : celle de fidéliser les travailleurs jeunes, a priori plus mobiles, au nom d'un principe de rémunération décalée²⁰. L'économie du travail enseigne que les employeurs utilisent ce mécanisme pour réduire les coûts de surveillance (*monitoring*) des employés et limiter le risque de mobilité externe au profit de la concurrence (*poaching*). L'idée est d'augmenter le coût pour l'employé d'une interruption de contrat en cas de démission ou en cas de licenciement pour manquement (Moretti & Perloff, 2002).

Mais comme l'indique le titre de l'article de Lazear (1979)²¹, le corollaire inéluctable d'un découplage significatif entre salaire et productivité est que la relation de travail doit avoir un terme bien précis, lequel peut être inférieur à l'âge légal de la retraite. Toute prolongation de la relation de travail avec l'employeur historique, au-delà du point où sur la Figure 2 la surface B est supérieure ou égale à la surface A déséquilibre le rapport coût salarial/productivité intertemporel, créant des incitants forts dans le chef des employeurs à se délester des travailleurs plus âgés. Chacun sait qu'en Belgique la loi fixe le départ à 65 ans. La question posée par le modèle de Lazear est de savoir si cet horizon de 65 ans n'est pas, dans certains cas, trop lointain compte tenu des profils salariaux selon l'âge/l'ancienneté propres à certains secteurs ou grandes entreprises.

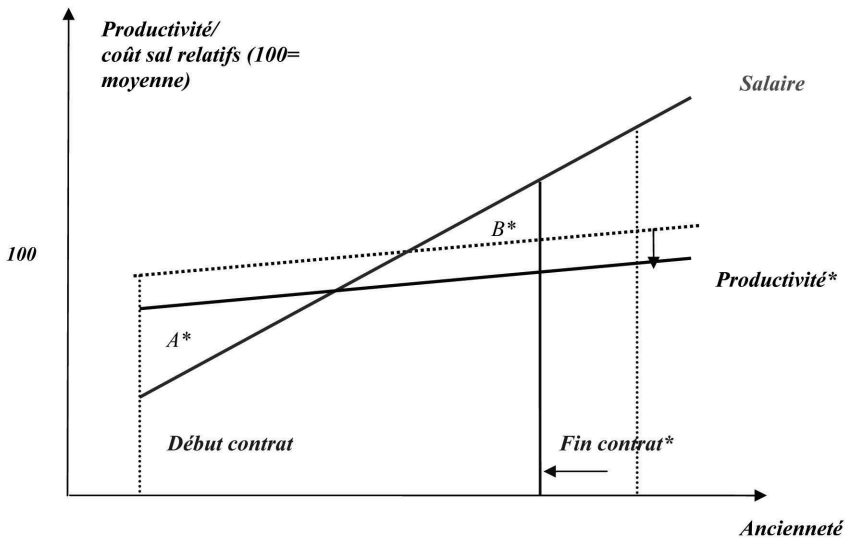
20. *Deferred payment* en anglais.

21. Lazear. E.P. (1979), Why is there mandatory retirement?, *Journal of Political Economy*, 87(6), pp. 1261-1284.

Le problème devient plus aigu encore lorsque les entreprises et secteurs en question connaissent des difficultés. De telles situations surviennent notamment mais pas exclusivement²² lors de violents chocs conjoncturels et/ou sectoriels, comme celui qui frappe aujourd'hui le secteur de l'assemblage automobile en Flandre, ou ceux qui depuis les années 1970 affectent régulièrement l'industrie sidérurgique wallonne. Sur la Figure 4 ces chocs peuvent être représentés par une baisse de l'ensemble de la droite de productivité dont l'effet mécanique²³ est *i)* de réduire la surface A et *ii)* de déplacer *vers la gauche* le terme du contrat assurant l'égalité entre la surface B et la surface A. L'entreprise et/ou le secteur en difficulté sont alors particulièrement tentés d'écarter les travailleurs âgés.

Dans un univers de contrats à la Lazear, les importantes suppressions d'emploi passé 50 ans ne seraient pas seulement la manifestation de la myopie ou de l'opportunisme des firmes²⁴, mais la conséquence du fait qu'implicitement l'horizon temporel intégré dans les grilles barémiques négociées paritairement serait aujourd'hui inférieur à 65 ans. Relever cet horizon impliquerait donc de réviser ces grilles de façon à assurer un meilleur alignement entre âge effectif et âge légal de départ.

Figure 4 : Découplage productivité/coût salarial et chocs négatifs

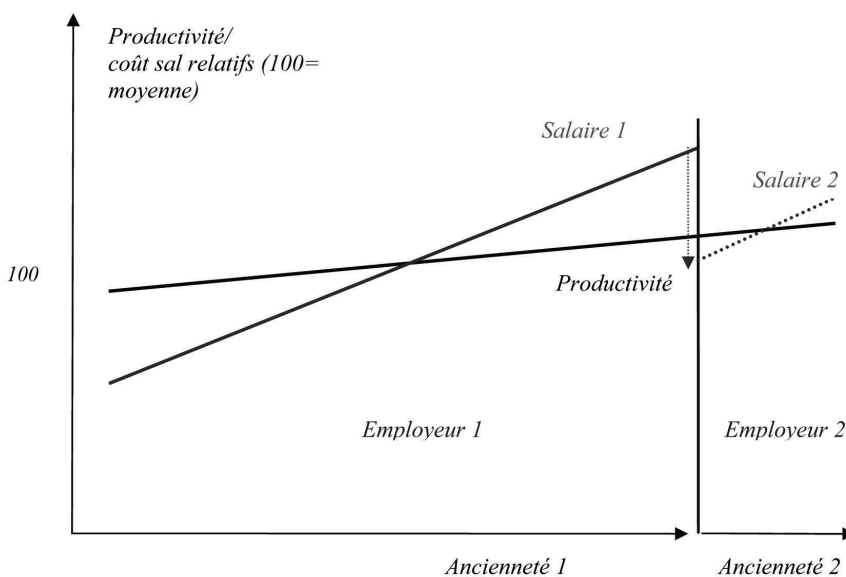


Considérons maintenant *la question de la reprise d'emploi* parmi les chômeurs âgés dans un univers de contrats à la Lazear. Il est possible de montrer que l'issue

22. Nombre d'indices existent de ce que les firmes et les syndicats s'entendent pour écourter les carrières via les systèmes de prépensions lors de restructurations plus mineures. On observe même que certaines firmes paient une pseudo-prépension (dite « canada-dry ») lorsque le travailleur licencié ne remplit pas les conditions pour bénéficier de la prépension conventionnelle.
23. Sauf baisse proportionnelle et simultanée de la droite de salaire.
24. Sur cette question du *hazard moral* des employeurs en présence de l'assurance prépension/chômage, on lira les contributions de Blanchard & Tirole (2004, 2008).

de tels contrats est synonyme de baisse significative de l'employabilité, indépendamment ou complémentirement aux facteurs évoqués plus haut (perte de capital humain, inadéquation des compétences...). Le nouvel employeur est enclin à formuler une offre salariale en phase avec le niveau contemporain de productivité du travailleur, voire moins en vertu du principe incitatif évoqué ci-dessus qui veut qu'un employeur gagne à faire progresser le salaire tout au long de la durée du contrat, au départ d'un point initial relativement bas (Figure 5). Or le travailleur (et sans doute une bonne partie de la jurisprudence) se réfère au niveau de salaire plus élevé de l'entreprise qu'il quitte. Et à ce niveau, la probabilité qu'il trouve employeur est faible.

Figure 5 : Découplage productivité/coût salarial et reprise d'emploi



En bref, en cas de perte d'emploi au-delà d'un certain âge, à salaire donné, les facteurs synonymes de moindre employabilité se cumulent : *i*) perte d'un capital humain difficile à transférer, *ii*) des opportunités d'emploi concentrées dans des secteurs et firmes moins capitalisées et/ou faisant un usage moindre des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et, dans certains cas, *iii*) des salaires de référence qui excèdent fortement la productivité.

Confrontés à la baisse de l'employabilité qui résulte de ces trois phénomènes les travailleurs et leurs syndicats auraient donc de « bonnes raisons » de vouloir pérenniser le mécanisme actuel de prépension et celui du régime spécifique de dispense de recherche d'emploi pour chômeur âgés. Car ces mécanismes, qui organisent la sortie précoce du marché du travail, apparaissent préférables au maintien sur un marché du travail où, toutes choses égales par ailleurs, les perspectives d'embauche sont faibles.

3 SUPPRIMER LA PRÉPENSION ET LA DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI TOUT EN ŒUVRANT VIGOREUSEMENT À LA RESTAURATION D'UN VRAI MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES SENIORS

Reste maintenant à examiner la question cruciale des mesures susceptibles de contrer la baisse de l'employabilité au-delà d'un certain âge et restaurer un véritable marché du travail pour les plus de 50 ans, synonyme entre autres de transition rapide entre deux emplois. Rappelons que nous privilégions ici les facteurs susceptibles d'augmenter l'employabilité et donc la demande de travail âgé. Parce que le côté demande du marché du travail âgé a trop peu retenu l'attention jusqu'ici. Mais surtout parce que nos décideurs - à l'instar de la plupart de leurs collègues européens - se préparent à augmenter considérablement l'offre de travail âgé²⁵.

Or une offre accrue appelle une demande à la hausse. Les stratégies exclusivement centrées sur l'augmentation de l'offre de travail âgé induisent un double risque: *i)* celui qu'une partie importante des seniors n'ayant plus droit à une préretraite, et ne trouvant pas d'emploi, viennent tout simplement gonfler les rangs de chômeurs²⁶, *ii)* 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.

i) Systématiser la formation continue au-delà de 40 ans

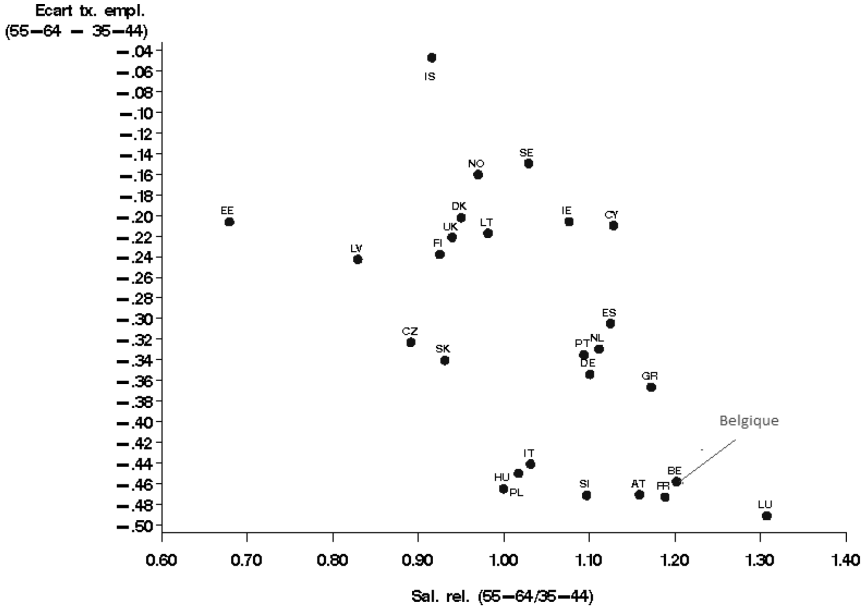
Un premier axe consisterait à améliorer ou préserver la productivité du travailleur au sein de son emploi historique, via notamment la formation, de manière à contrer le risque de baisse lié à l'âge²⁷. Car la formation continue reste aujourd'hui l'apanage des moins de 40 ans. L'enquête sur les forces de travail montre que la population âgée de 25 à 34 ans est près de quatre fois plus nombreuse à participer à une formation que celle âgée de 50 à 64 ans (Cabinet de la Ministre de l'Emploi, 2009). A contrario, en Suède - où le taux d'emploi des seniors est de 70% en 2010 (Tableau 1) - plus de deux tiers des 50-64 ans participent à des formations (Eurostat, 2010).

25. Comme indiqué plus haut, dans le cas belge, il s'agit de supprimer, ou à tout le moins de limiter fortement les sorties avant l'âge légal de la pension de 65 ans via les prépensions et les dispenses de recherche d'emploi. Dans d'autres pays (France, Allemagne), il s'agit aussi de relever cet âge légal.
26. D'aucuns soulignent le risque de « paupérisation » des seniors d'une politique consistant à les maintenir sur le marché du travail. Ainsi à propos la situation française, on peut lire, sur le site web de l'Express « La réforme des retraites va-t-elle relancer l'emploi des plus de 50 ans? Elle est inévitable, mais risque d'aggraver la situation des seniors. La majorité des entreprises ne sont pas prêtes à embaucher des employés de plus de 50 ans. Elles les voient comme des freins à la croissance et le fait qu'on repousse l'âge de la retraite ne les fera pas changer d'avis. Le taux d'emploi de cette génération -38% des 55-64 ans sont actifs- est d'ailleurs l'un des plus faible d'Europe. Cette réforme risque donc d'accélérer la paupérisation d'une partie des seniors. Les chômeurs de 50 à 60 ans, au lieu de partir à la retraite, resteront plus longtemps au chômage. », 19 avril 2010, Caroline Politi.
27. Rappelons que cette dernière n'est pas unanimement validée par l'analyse empirique (Skirbekk, 2004).

ii) Eviter une liaison trop forte entre rémunération et âge/ancienneté

L'autre manière de renforcer les travailleurs dans le cadre de leur emploi existant consisterait à sensibiliser les partenaires sociaux aux effets potentiellement néfastes de règles imposant une forte progression barémique en fonction de l'ancienneté (OCDE, 2005). De telles règles salariales peuvent multiplier les situations où les profits des firmes sont une fonction décroissante de l'âge des travailleurs, comme cela semble être le cas en Belgique (Figure 3), avec le risque d'inciter les employeurs à interrompre les carrières avant l'âge légal de la retraite, particulièrement lors de récessions ou de restructurations importantes (Figure 4). La littérature internationale montre que les perspectives d'emploi des seniors sont moins bonnes dans des firmes où le degré de progression des salaires selon l'ancienneté est très élevé (Hirsch *et al.* (2000) pour les USA, Heywood *et al.* (1999) pour Hong-Kong, et Daniel & Heywood (2007), pour le R-Uni). Le même constat émerge de l'examen de la situation des pays européens (Figure 6) : il existe une corrélation négative entre la hauteur du salaire relatif brut des hommes âgés (axe horizontal) et leur taux d'emploi relatif (axe vertical).

Figure 6 : Baisse du taux d'emploi chez la 55-64 ans et évolution du salaire mensuel brut relatif (ref= 35-44 ans)



Les écarts de taux d'emplois sont estimés en régressant l'emploi (0,1) sur le groupe d'âge, pour tous les répondants de l'enquête SILC (réf.= 35-44 ans) avec centrage sur la moyenne propre à chacune des grandes classes de diplômés (<Secondaire, Secondaire, Supérieur). Les salaires relatifs sont obtenus en régressant le (log) des salaires mensuels bruts sur le groupe d'âge (réf.= 35-44 ans), avec

centrage sur la moyenne par diplôme, statut temps-plein/partiel et secteur d'activité (NACE1). Les valeurs présentées correspondent aux coefficients estimés + 1.

AU:Autriche, BE:Belgique, CY:Chypre, CZ:Rép. Tchèque, DK:Danemark, EE: Estonie, FI:Finlande, FR:France, D DE:Allemagne, GR:Grèce, HU:Hungary, IS:Islande, IE, Irlande, IT:Italie, LV:Lettonie, LU:Lituanie, LU:Luxembourg, N:Pays-Bas, NO:Norvège, PL:Pologne, PT:Portugal, SO:Slovaquie, SI:Slovénie, ES:Espagne, SE: Suède, UK: Royaume-Uni

iii) Développer et muscler les services de l'emploi pour chômeurs âgés

Il faut aussi s'atteler à promouvoir l'employabilité des chômeurs âgés. Pour parvenir il est certain que les politiques de l'emploi doivent être considérablement renforcées. Rappelons que, s'agissant des plus de 50 ans, nous opérons toujours aujourd'hui dans un régime dominé par la *dispense* de recherche d'emploi et dont d'absence d'aide et/ou d'incitation à la recherche dans le chef des services de l'emploi. Or la reprise d'emploi passé le cap de la cinquantaine est structurellement plus difficile et nécessite un effort et une attention particuliers.

Les politiques de l'emploi devraient notamment comporter un important volet de valorisation de l'expérience professionnelle, car cette forme de capital humain est spécifique et donc plus difficile à transférer d'un emploi à l'autre. Un soutien important est également nécessaire afin de réduire le temps de recherche du nouvel emploi. Et si nombre d'efforts ont été entrepris ces dernières années pour offrir aux jeunes chômeurs²⁸ des formules d'activation (entretiens individuels dès le début de l'épisode de chômage, parcours de formation, obligations mutuelles...), beaucoup de choses restent à faire pour « activer » les chômeurs plus âgés.

iv) Baisser le prix

Enfin, on ne peut ignorer le rôle de la baisse du prix s'agissant d'augmenter l'employabilité d'un chômeur âgé. Mais de quel prix parle-t-on ?

Du salaire poche ? L'économiste Saint-Paul (2009) privilégie cette option. Il recommande toutefois que la perte de revenu soit compensée par la possibilité pour les travailleurs âgés de toucher anticipativement leur capital-pension. L'essence de la proposition de Saint-Paul est d'accroître les possibilités de réallocation intertemporelle du revenu et de l'épargne individuels. Un individu âgé qui reprend un travail moins rémunérateur pourrait préserver son pouvoir d'achat en commençant à toucher tout ou partie de sa pension. En pratique, ceci présuppose une réforme significative de notre système de pensions ; impliquant par exemple l'adoption d'un système de comptes notionnels sur lesquels les individus accumulent un capital virtuel, dont ils disposent ensuite librement comme instrument de lissage de leur revenu (Palmer, 2000).

Cela étant, dans un pays comme la Belgique, le prix du travail correspond à la somme du salaire poche et des prélèvements (impôts & cotisations à la sécurité sociale). Ceci signifie que la baisse de prix peut être initiée par les pouvoirs publics et prendre la forme d'une diminution du coût-employeur préservant le salaire-poche.

28. Connus notamment sur le nom de plan Rosetta à l'origine.

Un certain nombre d'initiatives en ce sens ont été mises en place dans le cadre du *Pacte des Générations* en 2005, complétée entre temps par *le plan emploi 2009* (Cabinet de la Ministre de l'Emploi, 2009). Côté offre de travail (à l'adresse des individus), il y a un *complément de reprise du travail* actuellement accordé en cas de reprise de travail aux chômeurs de 50 ans ou plus, ayant au moins 20 ans de passé professionnel. Il s'agit d'une indemnité à charge de l'ONEM /RVA octroyée en complément du salaire. Elle s'élève à 182,85 euros par mois (montant indexé)²⁹ durant les 12 premiers mois de travail³⁰ puis diminue progressivement. Il existe également, coté demande (celui des employeurs), la réduction *groupe cible travailleurs âgés*. Elle a pour but de favoriser l'engagement de travailleurs âgés et consiste en une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale. Les travailleurs engagés doivent être âgés d'au moins 57 ans³¹ : 400 euros par trimestre d'occupation, soit 133 euros par mois.

De prime abord, ces réductions semblent très peu de chose face à la hauteur des cotisations et impôts qui pèsent actuellement sur le facteur travail. Ainsi les seules cotisations personnelles et patronales à la Sécurité Sociale représentent aujourd'hui 37,84 % du salaire brut, soit un montant mensuel de 1135 euros pour un salaire brut de 3000 euros³². Les efforts belges visant à réduire structurellement le coût de l'embauche d'un chômeur âgé paraissent également inférieurs à ceux réalisés par les Pays-Bas (Euwals *et al.*, 2009)³³. Soulignons cependant l'importance des efforts conjoncturels contenus dans le plan Win-Win anticrise de 2010, où la subvention à l'embauche d'un chômeur de plus de 50 ans peut atteindre 1100 euros. La question du maintien de cette mesure, au-delà la crise, est posée.

Mais est-il bien rationnel de « dépenser » beaucoup l'argent public sous forme de réduction des prélèvements sur le travail âgé ? Probablement que oui. Car il faut comprendre que l'interruption précoce des carrières engendre deux types de coûts pour les pouvoirs publics : *i*) l'arrêt du versement des cotisations et impôts, *ii*) le transfert net au profit du(de la) préretraité(e), conséquence de son droit à un revenu de remplacement. Promouvoir l'emploi âgé en réduisant voire en supprimant les cotisations et impôts³⁴ revient à assumer tout ou partie du premier coût, mais à faire l'économie du second. Nonobstant les inévitables effets d'aubaine³⁵, il existe vraisemblablement une réelle possibilité de bénéfice net pour les comptes publics et sociaux. Et ce d'autant plus si l'on parvient à cibler les réductions d'impôts/cotisations sur les travailleurs qui ont, au point de départ, les revenus les

29. Site de l'ONEM, avril 2010 : <http://www.onem.be/>

30. Le plan emploi 2009 [mesure 36] prévoit de supprimer la condition des 20 ans de passé professionnel pour pouvoir profiter de ce complément (Cabinet de la Ministre de l'Emploi, 2009).

31. Et appartenir à la « catégorie 1 », soit l'ensemble des travailleurs assujettis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale hormis le non-marchand relevant de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux.

32. Ce montant sous-estime probablement le montant des cotisations sociales pour les travailleurs âgés. Ceux-ci sont payés plus que le salaire moyen brut (tous âges confondus) dont les SFP économie nous indique qu'il était, en 2007, de 2837 euros.

33. Le gouvernement accorde des baisses de cotisations à la sécurité sociale pour tout employé âgé de plus de 62 ans et pour tout embauche (remise au travail) d'un individu de plus de 50 ans.

34. En ce compris l'IPP comme le proposeur de la Croix & Pestieau (2007).

35. Un effet d'aubaine se produit lorsqu'une mesure d'aide profite à un bénéficiaire qui, sans aide, aurait pris la même décision (ici l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé).

plus faibles et/ou qui sont le plus susceptibles de connaître une baisse de leur employabilité, par exemple parce qu'ils changent de secteur et subissent une forte perte de capital humain spécifique.

RÉFÉRENCES

- BECKER, G. (1962), Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, 70(5), pp. 9.
- BEHNCKE, S. (2009), How Does Retirement Affect Health?, *IZA Discussion Papers*, No 4253, Institute for the Study of Labor (IZA).
- BLANCHARD, O., and J. TIROLE (2004), "Redesigning the Employment Protection System", *De Economist*, 152 (1), pp. 1-20.
- BLANCHARD, O. and J. TIROLE (2008), "The joint design of unemployment insurance and employment protection. A first pass", *The Journal of the European Economic Association*, 6 (1), pp. 45-77.
- BLÖNDAL S. & S. SCARPETTA (1999), The Retirement Decision in OECD Countries, *OECD Economics Department Working Papers 202*, OECD, Economics Department, Paris.
- CABINET DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI (2009), *Plan Emploi 2009*, Bruxelles [<http://www.milquet.belgium.be/fr/news/le-plan-emploi-2009-pour-faire-face-à-la-crise>]
- DE LA CROIX, D. et PESTIEAU, P. (2007), Réformer le système des retraites belge, in Réformer sans Tabous, 10 questions pour la Belgique de demain, M. Castanheira & Jean Hindriks (Eds), numéro spécial, *Reflets et perspectives de la vie économique*, De Boeck Université.
- DANIEL, K. and J. HEYWOOD (2007), The determinants of hiring older workers: UK evidence, *Labour Economics*, 14, pp. 35–51.
- DEBANDE, O. & V. VANDENBERGHE (2008), *Investir dans le capital humain - Comprendre les ressorts d'une décision individuelle et sociale*, Academia Bruylant, Louvain-la-Neuve.
- EUROSTAT (2010) : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>
- EUWALS, R., R. DE MOOIJ & D. VAN VUUREN (2009), Rethinking Retirement. From Participation Towards Allocation, *CBP working paper*, No 80, The Hague.
- GRUBER, J. & D. A. WISE (Ed.) (2008), *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, NBER Book Series - International Social Security, NBER, University of Chicago Press.
- HEYWOOD, J., L. HO, and X. WEI (1999), The determinants of hiring older workers: Evidence from Hong Kong, *Industrial and Labour Relations Review*, 52, pp. 444–459.
- HINDRIKS, J. et N. CORDEMANS (2008), S'inspirer de la Finlande pour accroître le taux d'emploi de nos seniors, *Nota*, No 2008/62, Itinera Institute, Bruxelles.
- HIRSCH, B. T., D. MACPHERSON, and M. HARDY (2000), Occupational age structure and access for older workers, *Industrial and Labour Relations Review*, 53, pp. 401–418.

- KALWIJ, A. and F. VERMEULEN (2008). "Health and labour force participation of older people in Europe: what do objective health indicators add to the analysis?", *Health Economics*. Vol. 17 (5). May 2008. pp. 619-638
- KIRSTEN, D. and J.S. HEYWOOD (2007), The determinants of hiring older workers: UK evidence, *Labour Economics*, 14(1), pp. 35-51.
- LALLEMAND, T. & F. RYCX (2009), Are Young and Old Workers Harmful for Firm Productivity?, *De Economist*, 157, pp. 273-292.
- LAZEAR, E.P. (1979), Why is there mandatory retirement?, *Journal of Political Economy*, 87(6), pp. 1261-1284.
- LAZEAR, E.P., (2003), Firm-Specific Human Capital: A skill-Weights Approach, *NBER Working Paper*, No 9679, Ma.
- LEFÈBRE, M. (2010), Retraite et chômage en Belgique : les jeunes bénéficient-ils des préretraites ? *Reflets et Perspectives*, XLVII(3), pp. 7-16.
- MAES, M. (2010), Le bonus de pension : un cadeau empoisonné, *Regards Economiques*, No 79, IRES-UCL.
- MITCHELL, O.S. and G. S. FIELDS (1983), The Economics of Retirement Behavior, *NBER working paper*, No 1128, NBER, Ma.
- MORETTI, E. and J. M. PERLOFF (2002), Efficiency Wages, Deferred Payments, and Direct Incentives in Agriculture, *American Journal of Agricultural Economics*, 84(4), pp. 1144-1155.
- OCDE (2005) ; Etude économique de l'OCDE, Belgique, OCDE, Paris.
- OCDE (2007), Les perspectives de l'emploi, OCDE, Paris.
- PALMER, E. (2000), The Swedish Pension Reform Model: Framework and Issues, *World Bank Social Protection Discussion Paper Series*, No 12, World Bank, Washington DC.
- SAINT-PAUL, G. (2009), Does Welfare State Make Older Workers Unemployable, *CEPR Discussion Paper*, No 7490.
- SKIRBEKK, V. (2004), Age and individual productivity: a literature survey, In: Feichtinger, G. (Editor): *Vienna yearbook of population research 2004*. Vienna: Austrian Academy of Sciences Press, pp. 133-153.
- SKIRBEKK, V. (2008), Age and productivity capacity: Descriptions, causes and policy options, *Ageing Horizons*, 8, pp. 4-12.
- SOLOW, R. (1985): Insiders and Outsiders in Wage Determination, *Scandinavian Journal of Economics*, 87, pp. 411-428.
- TOPEL, R. (1991), Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority; *Journal of Political Economy*, 99, pp. 145-176.
- VANDENBERGHE, V. and F.D. WALTENBERG (2010), Ageing Workforce, Productivity and Labour costs of Belgian Firms, *IRES WP*, No 2010-3, Economics School of Louvain, UCL, Louvain-la-Neuve.
- VAN OURS, J.C & STOELDRAIJER, L. (2010), Age, Wage and Productivity, *IZA Discussion Papers* 4765, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.