

Programme « Société et Avenir »

Rapport final – volet « Synthèse de recherche »¹

CONTRAT DE RECHERCHE: [TA/10/031A&B \(2 phases\)](#)

ACRONYME DU PROJET: **AGEPROD**

TITRE: " **Age des travailleurs et productivité des firmes en Belgique** "

EQUIPE (avec indication de l'institution):

COORDINATEUR: -

PROMOTEUR(S): V. VANDENBERGHE (UCL)

CHERCHEUR(S): M. RIGO, F. WALTENBERG, A. BUCHER, CH. TRITTEN,
L. ROVEGNO, M. DUIELLA ET CH.VASILAKIS (UCL)

DATE: 01/01/2012

La présente synthèse vise à diffuser les résultats de la recherche sur Internet.

¹ Voir art. 5.5.2 du contrat de base.

Liens vers les sites Internet où sont mentionnés les travaux de l'équipe de l'étude dans le cadre du projet

- <http://perso.uclouvain.be/vincent.vandenberghe/>

Objectif de la recherche

L'un des défis engendrés par le vieillissement des sociétés occidentales est celui de maintenir un taux d'emploi assez large pour fournir les biens et services nécessaires à toute la population. Dans les années à venir, afin de compenser la baisse de la part de la population en âge de travailler et d'atténuer la hausse du coût des régimes de retraite financés par l'État, les autorités publiques vont essayer d'augmenter le taux d'emploi (parfois très faible dans certains pays de l'UE, dont la Belgique) parmi les individus âgés de 55-64 ans.

La question clé nous soulevons dans cette recherche est de savoir si les entreprises et le marché du travail seront en mesure/incités à absorber plus de travailleurs/individus âgés. La littérature économique existante couvre principalement l'offre du marché du travail, alors que la question des barrières à l'emploi âgé du côté de la demande a été largement négligée. L'objectif principal de cette recherche est de combler ce vide. Un de nos principaux buts est d'identifier les causes de la faiblesse du marché du travail âgé dans le contexte européen, en particulier la relative réticence des entreprises à (re) employer les personnes âgées.

Les innovations de la recherche

La recherche contribue à développer un pan de l'économie du vieillissement largement négligé par les économistes à ce jour: l'importance des barrières à l'emploi âgé côté demande auxquelles les segments plus âgés de la population active font face.

Deuxième. Aucun des articles (peu nombreux au demeurant) existants axés sur la demande n'a suffisamment tenu compte de la dimension genre du vieillissement, dans un contexte où les femmes sont susceptibles de former une partie croissante de l'ancienne force de travail.

Trois. De nombreux économistes ont étudié soit la propension des entreprises à investir dans la formation (dans un contexte où le capital humain est mobile et transférable) soit les effets globaux de la formation sur la productivité du travail. Dans cette recherche, nous produisons des résultats préliminaires quant à la capacité de formation à lutter contre la baisse de productivité liée à l'âge.

Quatre. Nous considérons également le rôle du type de contrats de travail (soit une des institutions clés du marché du travail) dans la détermination de l'intensité du handicap d'employabilité des travailleurs âgés.

Enfin, nous innovons en termes de méthodologie économétrique. Nous abordons le problème du biais de simultanéité en utilisant les instruments internes retardés. Nous utilisons également les développements les plus récents de l'approche par variables proxy. Toutefois, contrairement à d'autres, nous utilisons des variables proxy en combinaison avec les premières différences pour tenir compte correctement de l'hétérogénéité non observée (effets fixes firme).

Principaux résultats

Dans le cas belge, l'opinion dominante parmi les économistes du travail a été jusqu'ici que l'accès facile et des taux de remplacement élevé aux (pré)pensions ont été déterminants dans la baisse du taux d'emploi chez les personnes âgées depuis le milieu des années 1970. Nous produisons, dans cette recherche, des indices solides de l'existence de barrières à l'emploi âgé côté demande ;

lesquelles peuvent également avoir contribué à la baisse du taux d'emploi parmi les plus de 50 ans. L'augmentation de la part des travailleurs âgés des 50-64 ans se traduit en effet par une baisse un ratio productivité-coût du travail. Ceci est de nature à affaiblir la demande de travailleurs âgés par les firmes situées en Belgique

Deuxième. Nos résultats suggèrent un impact négatif, relativement faible d'une augmentation de la part des hommes âgés sur le ratio productivité-coût du travail. Mais ils montrent aussi que la baisse est plus prononcée en cas d'augmentation de la part de femmes âgées. Ce n'est pas une bonne nouvelle pour l'employabilité des femmes âgées. Un autre résultat intéressant est que le secteur des services (largement féminisé) ne semble pas offrir des conditions de travail qui permettent d'atténuer le handicap de productivité et d'employabilité des femmes âgées, que du contraire.

Troisième. Nous produisons des résultats suggérant que les modalités actuelles de la formation à l'intérieur des entreprises belges ne contribuent pas à compenser le handicap de productivité lié à l'âge, que du contraire.

Quatre. Nous montrons que la part des contrats « employés » est positivement corrélée à l'importance du handicap de productivité des travailleurs âgés. Ceci appuie l'idée que la progression mécanique des salaires à l'ancienneté (qui distingue contrats employés vs ouvriers en Belgique) affecte l'employabilité des travailleurs âgés.

Enfin, nous produisons des résultats intéressants d'un point de vue méthodologique. Nous montrons, par exemple, qu'il est préférable d'utiliser la méthode des variables proxy (visant à contrôler un biais de sélection) en combinaison avec les premières différences premières pour rendre compte correctement de l'hétérogénéité inobservée (effets fixes firmes).

Considérations et recommandations politiques

La plupart des économistes estiment que le principal obstacle à l'élévation du taux d'emploi chez les personnes âgées de 50 ans et plus réside au niveau de l'offre de travail, soit les (dés)incitants que les individus ont à rester sur le marché du travail. Il n'y a, en effet, aucun doute que la sécurité sociale a joué un rôle dans la baisse de l'offre de travail, a contribué au faible taux d'emploi passé 50 ans, singulièrement chez les femmes. Mais notre recherche fournit des preuves solides que ce dernier pourrait également être lié à de fortes barrières à l'emploi du côté de la demande. Les entreprises situées en Belgique font face à des désincitants financiers à employer des travailleurs âgés. La structure par âge/sexe des entreprises situées en Belgique est un déterminant clé de leur productivité.

Un autre résultat qui compte beaucoup pour évaluer la capacité du secteur privé à employer un nombre croissant de personnes âgées dans la population active est celui de l'effet négatif de plus grandes parts des travailleurs âgés sur le rapport coût-productivité du travail. Ceci contribue à la faible employabilité des travailleurs âgés, et peut expliquer pourquoi les entreprises ont tendance à écarter ces travailleurs à ne recruter que très exceptionnellement parmi les plus de 50 ans. Nos résultats montrent également qu'il y a un écart entre les genres en termes d'employabilité passé 50 ans : celle des femmes apparaissant plus faible que celle des hommes.

Dans un contexte de hausse significative l'offre de travailleurs âgés (sous l'effet combiné de la démographie et des réformes restreignant l'accès aux (pré)retraites), ces résultats appellent des initiatives politiques visant à stimuler l'employabilité des travailleurs/individus âgés. Car une offre de travail accrue appelle bien évidemment une demande à la hausse. Les stratégies privilégiant exclusivement l'offre induisent un double risque: i) 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, 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.

Certes, la perspective macroéconomique de milliers 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 de ce groupe particulier, il s'agit de stimuler l'offre mais aussi sur 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'Age » comprenant au moins cinq ingrédients

- Un : développer massivement la formation continue 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 reste aujourd'hui l'apanage des moins de 40 ans.

- Deux : une meilleure ergonomie au travail pourrait aussi aider. Il y a des études de cas qui suggèrent que des améliorations de l'environnement de travail peuvent faire la différence. Récemment, BMW a fait l'expérience d'assigner à l'un de ses chaînes d'assemblage exclusivement du personnel de plus de 50 ans, à l'image de la situation attendue à partir de 2030 en Allemagne 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, des chaussures à semelles compensées, loupes et tables réglables....

- Trois : éviter 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.

- Quatre : à 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 : *i*) l'arrêt du versement des cotisations et impôts, *ii*) 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.

- Cinq : 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 plus difficile et nécessite un effort particulier de la part de ces services. Il y a donc lieu de les muscler.

*

* *