



UCL

**Université
catholique
de Louvain**

Les enjeux du vieillissement de la force de travail

Vandenberghe, Vincent (IRES-ESL-UCL)

Conseil Economique et Social de la Région
Bruxelles-Capitale

25 Septembre 2014
Bruxelles

Structure exposé

1. Contexte

2. Cadre d'analyse: offre... et demande de travail âgé

3. L'evidence statistique (avec un focus sur la Belgique)

- niveau pays
- niveau firme

4. Quelques "success stories"

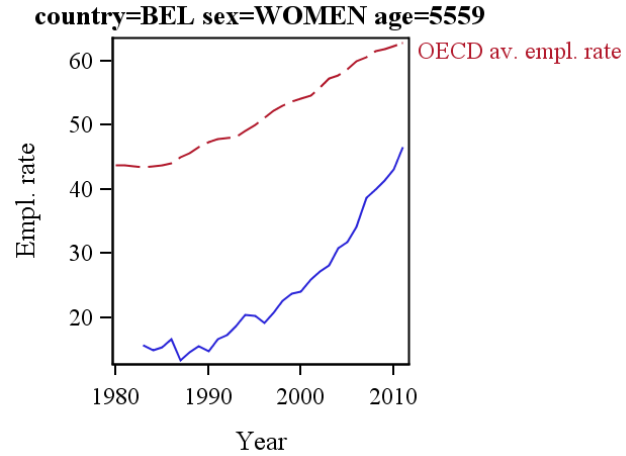
5. Recommandations politiques

1. Contexte

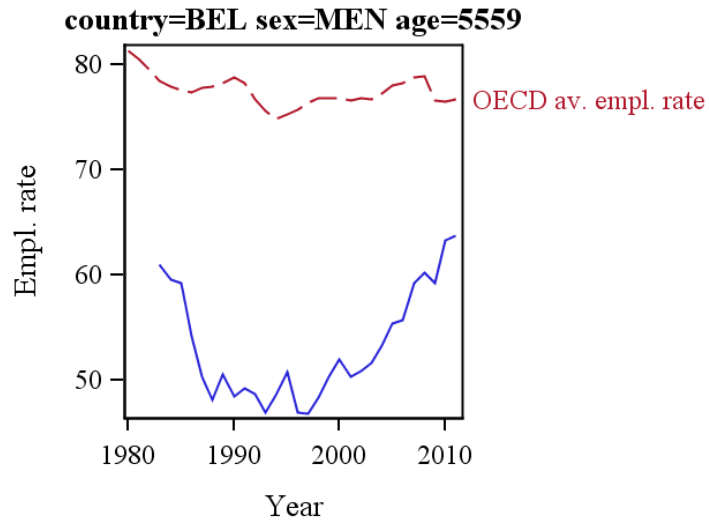
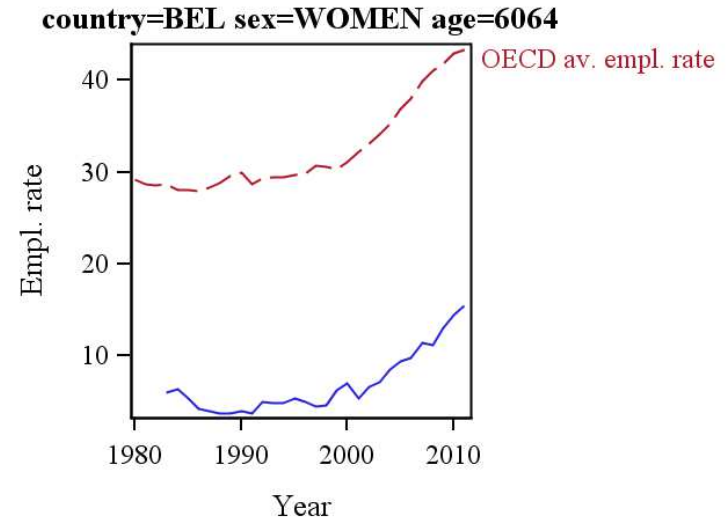
Vieillesse (croissance des dépenses de soins santé et pensions)...

...et la volonté compréhensible des décideurs d'accroître un taux d'emploi âgé ... qui reste faible en comparaison internationale

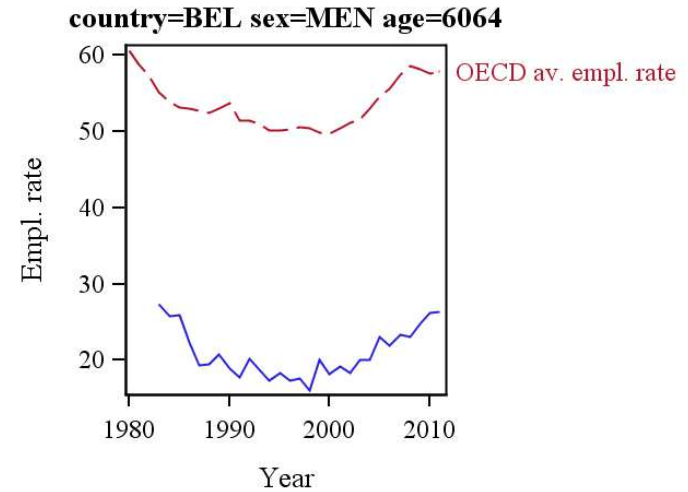
Faiblesse du taux d'emploi âgé en Belgique



Femmes



Hommes



2. Notre cadre d'analyse

- La littérature existante, et la plupart des décisions, privilégient l'augmentation de **l'offre** de travail âgé (i.e. générosité et conditions d'accès à la (pré)pension...)
- Mais on ne devrait pas négliger les barrières à l'emploi côté **demande** de travail âgé (refus/reticence des firmes à employer/recruter des individus âgés)

Exemples de facteurs susceptibles de peser sur

L'offre	La demande
<ul style="list-style-type: none">• Age légal retraite• Taux de remplacement<ul style="list-style-type: none">- (pré)pensions, pensions anticipées- allocations de chômage- Indemnités pour invalidités...• Etat de santé et situation familiale (personnes à charge, décision du conjoint...)• ...	<ul style="list-style-type: none">• Progression salariale à l'ancienneté• Degré de protection de l'emploi/coût du licenciement indexé sur l'ancienneté <hr/> <ul style="list-style-type: none">• Baisse de la productivité avec l'âge/obsolescence des compétences• ...

3. Analyses statistiques

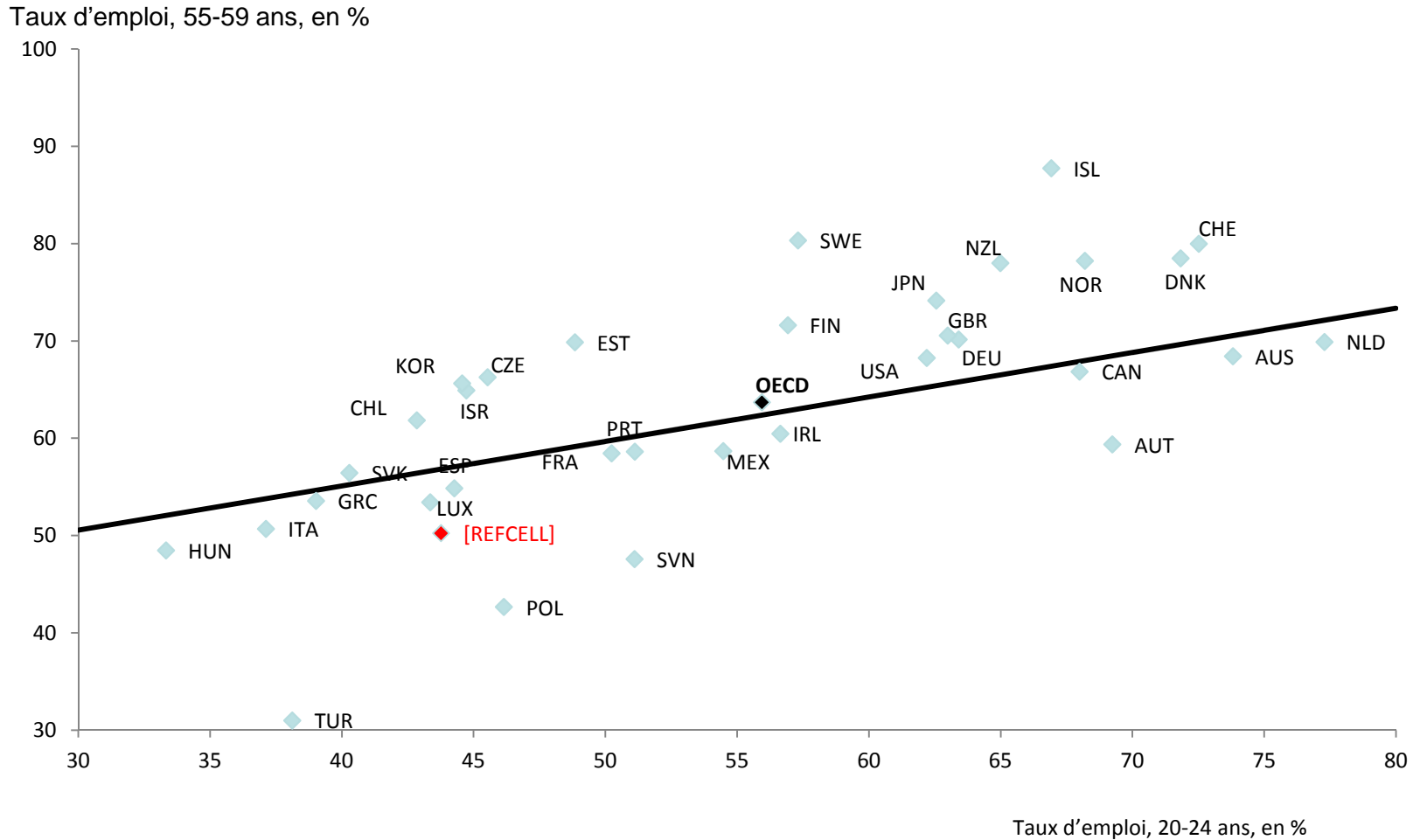
3.1 Données pays

OCDE /EU-SILC

3.2 Données firmes privées marchandes (Bel-first +banque Carrefour de la Sécu)

- Q1: les conséquences sur l'emploi des 50-64 ans d'une pente salariale selon l'âge plus forte
- Q2: l'impact sur la marge de profit brute des firmes d'une augmentation de la part des 50-64 ans

3.1. Données pays - jeunes et vieux: pas d'incidence d'un effet d'éviction ... au contraire



Source: OCDE, 2011 (situation en 2009) ⁸

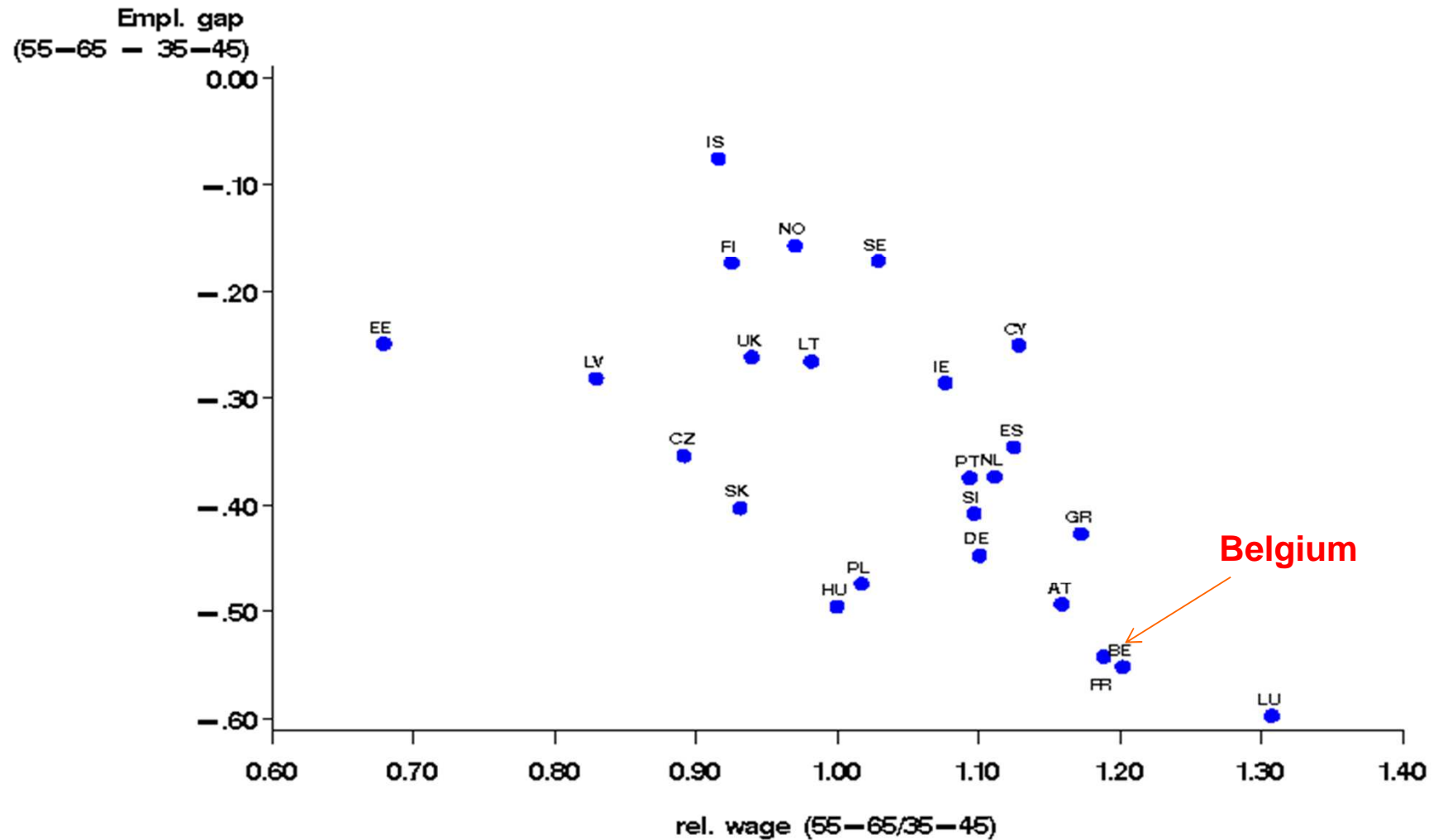
Données pays– OCDE 2006- déterminants taux emploi 50-64 ans

$$OER_j = f(BC_j, SCHOOL_j, PENSION_j, EMPL_PROT_j, WAGE_SETTING_j, TAXES_j, REL_WAGE_j, GENDER*AGE_j)$$

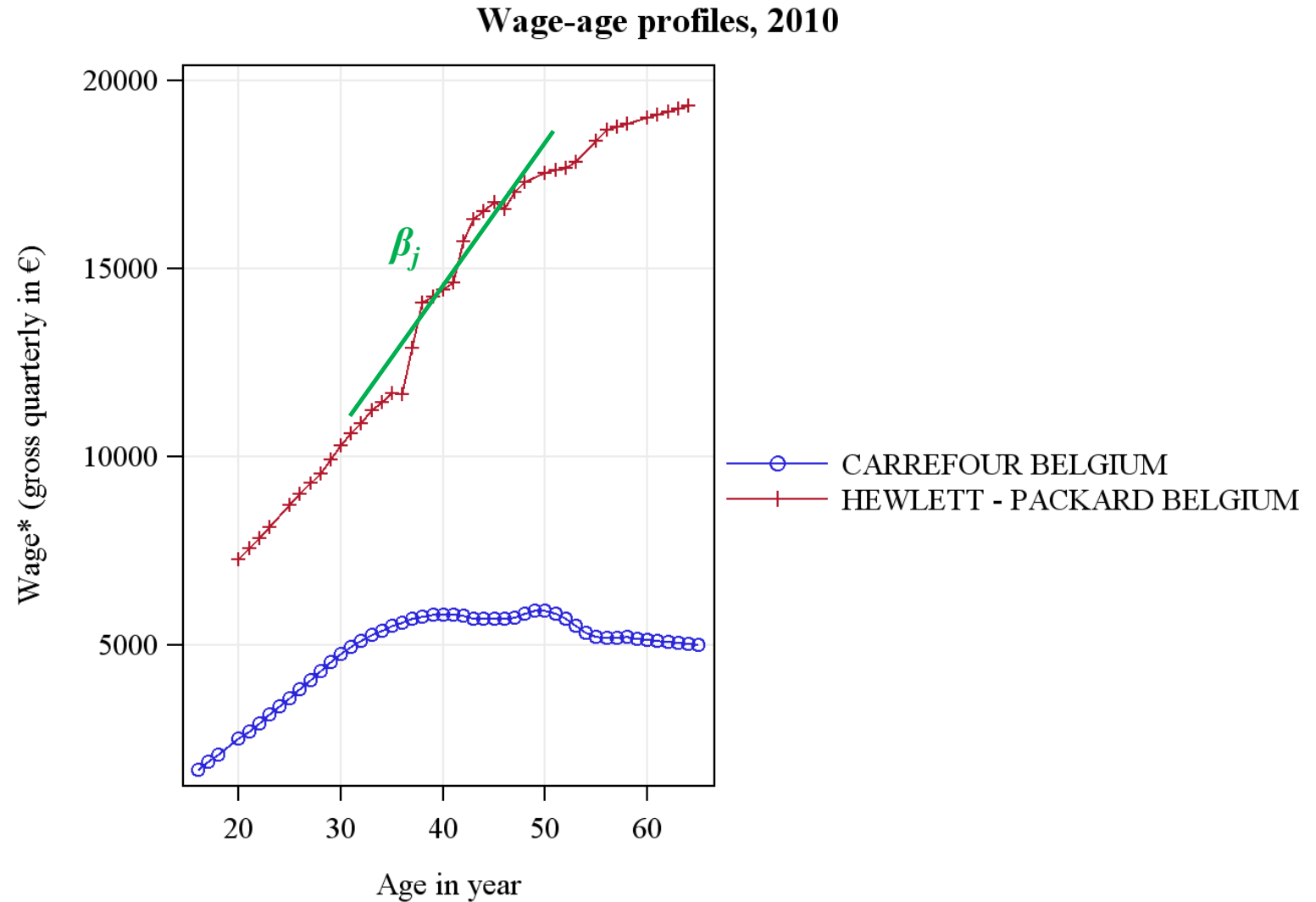
Parameter	Estimate	Significance
GDP growth	-44,728	
Empl. rate of prime-age (40-44)	1,012	***
Years of schooling	1,259	*
Legal retirement age	1,667	***
Net replacement rate (at 1.5 of the median wage)	-0,167	**
Degree of coverage of collective wage bargaining	0,146	*
Degree of centralisation of wage setting	-1,725	
Employment protection index	1,199	
Relative gross wage (55-64/35-44)	-22,515	*
Tax wedge	-0,427	**
MEN 5054 (ref: WOMEN 6064)	42,573	***
MEN 5559	29,486	***
MEN 6064	-1,164	
WOMEN 5054	45,014	***
WOMEN 5559	27,585	***

Données pays – EU-SILC 2006-2007: salaire brut relatif et baisse du taux d'emploi

Relative wage and empl. gap (MALE)



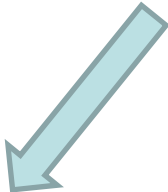
3.2 Données firmes – pente salariale (β_j) selon l'âge et emploi passé 50 ans



Source= Belfirst. (*)Adjusted for part-time worker

$$\ln WAGE_{ij} = \alpha + \beta_j AGE_{ij} + \rho \ln Y_j$$

$$Old\ Employment\ Outcome_j = f(\hat{\beta}_j, Controls_j)$$



Dependent	Estimate	Pr > t
Share of 50+ in total workforce	-1,008	0,000
Share of 50+ who leave	-1,681	0,000
Share of 50+ who join	-2,005	0,000
Net share of 50+ who leave (leavers-joiners)	0,510	0,050
Share of 50+ who leave among total leavers	1,041	0,000
Share of 50+ who join among total joiners	-1,324	0,000

Source= Bel-first 2002-2010

Données firmes – Effet sur la productivité/profitabilité d'un accroissement de la part des 50-64 ans

Productivité

$$\ln Y_{jt} = f(K_{jt}, L_{jt}, PARTS\ SELON\ AGE_{jt})$$

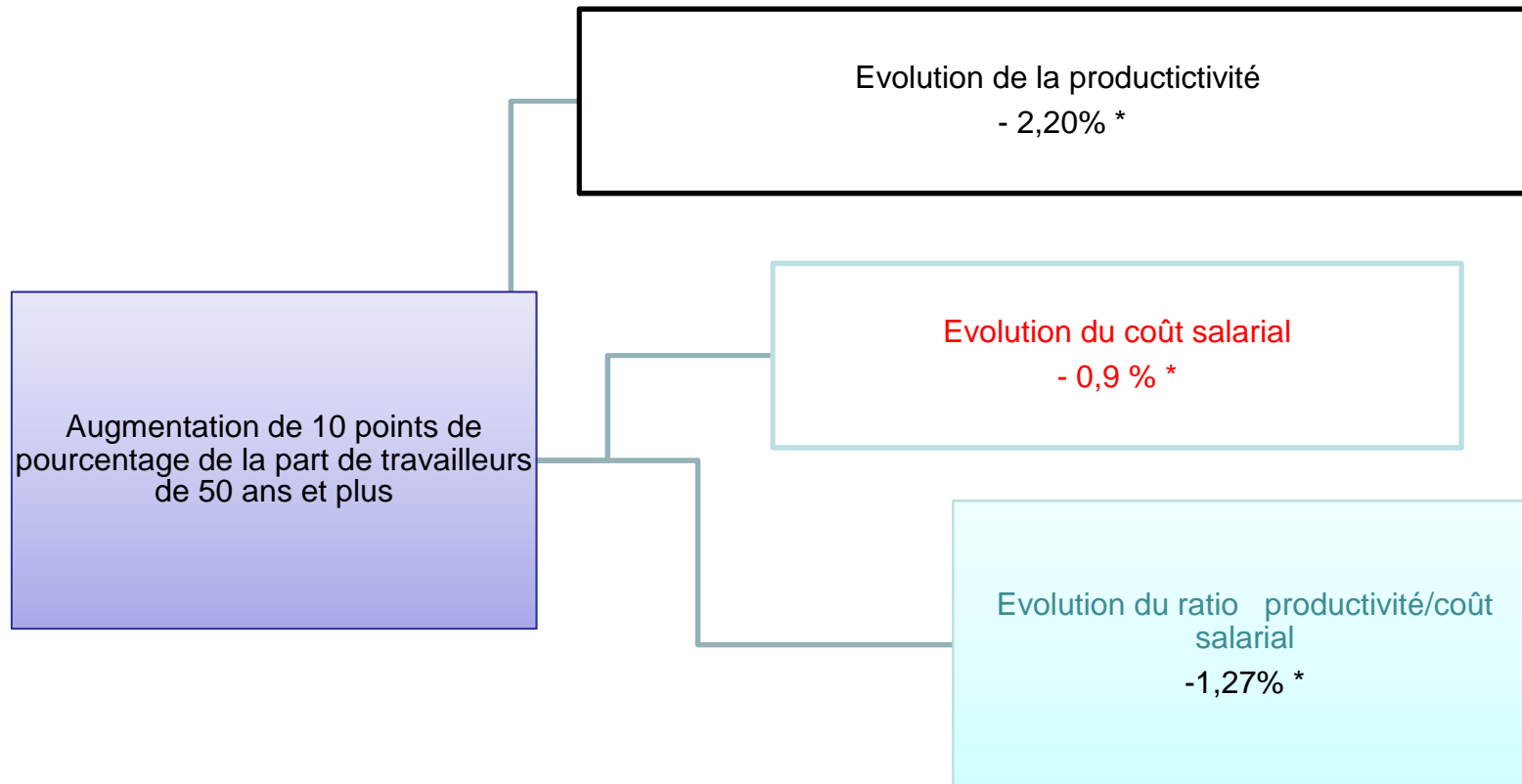
Profitabilité

$$\ln(Y_{jt}/W_{it}) = g(K_{ij}, L_{jt}, PARTS\ SELON\ AGE_{jt})$$

Résultats

	Productivité	Profitabilité
Résultat principal : l'augmentation de la part des 50-64 entraîne	↓↓	↓↓
Extensions: si les travailleurs de 50-64 ans sont		
des femmes (ref=hommes)	↓↓↓	↓↓
des employés (ref=ouvriers)	↓↓	↓
travaillent dans le secteur des services (ref=industrie)	↓	↓
travaillent dans de grandes firmes (ref=PMIEs)	–	–
travaillent dans des firmes déclarant un gros effort de formation (ref= pas ou peu de formation financée par l'entreprise)	↓↓	↓

Données firmes – Résultat principal



4. Productivité et âge- quelques “success stories”

4.1. Des firmes remarquables



=>BMW “*Oldsters Beat Youngsters in BMW Assembly-Line Test*”

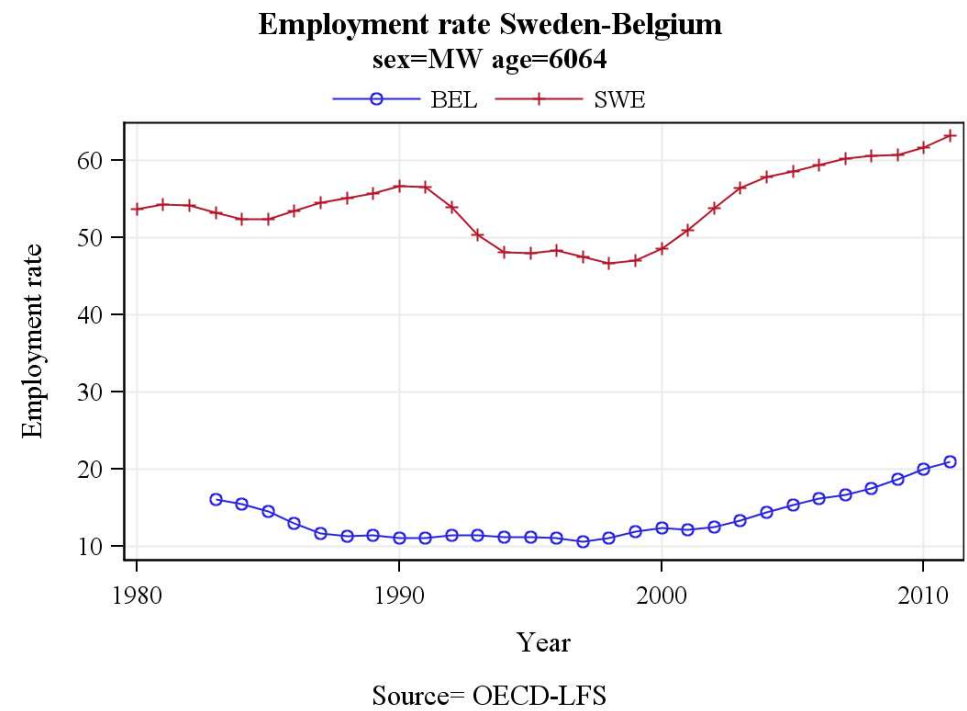
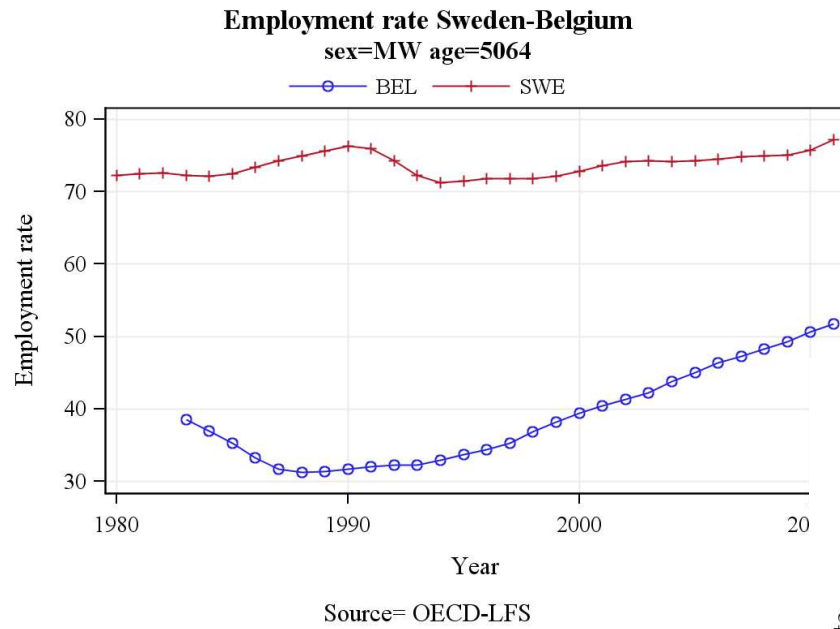
- Récemment, BMW a fait l'expérience d'assigner à l'une de ses chaînes d'assemblage exclusivement du personnel de plus de 50 ans, à l'image de la situation attendue en 2030
- Au début, «la chaîne de montage des retraités» était moins productive
- Mais BMW est parvenu à compenser le handicap, graduellement, via l'introduction de 70 changements dans l'ergonomie des postes de travail (nouvelles chaises, chaussures à semelles compensées, loupes, tables réglables, ...) (The Economist, 2010)

⇒ Horndal steel - Suède

Entre 1930 et 1950, gains de productivité ininterrompus de 2,5% l'an...avec une force de travail âgée

- En 1930, 34% des travailleurs de Horndal ont 50 ans et plus
 - En 1950, ils sont plus de 50% ...
-
- Le cas d'Horndal suggère que vieillissement et gains de productivité peuvent aller de pair (dans le secteur industriel)

4.2 Un pays remarquable : la Suède



5. Recommandations

Une **offre** de travail âgé accrue appelle logiquement une **demande** de travail âgé à la hausse

Les stratégies actuelles privilégiant l'offre (suppression des préretraites, accroissement de la durée de cotisation, fin des dispenses de recherche...) induisent un double risque:

- *Plus de chômeurs âgés et plus de congés de maladie de longue durée*
- *Plus d'inégalités entre individus âgés*

« (...) entre le premier trimestre 2007 et le premier trimestre 2014, l'augmentation du nombre de chômeurs de plus de 50 ans atteint 28 % » (Le Soir, 9 mai 2014)

« (...) Jamais auparavant autant de travailleurs belges n'avaient été aussi souvent en congé de maladie de longue durée. Dans la première moitié de 2013, 2,25% des travailleurs sont en maladie de longue durée. C'est 14% de plus qu'en 2012 et même 60% de plus qu'il y a dix ans, (...). La principale explication à cet absentéisme de longue durée est le vieillissement. Il y a de plus en plus de travailleurs plus âgés et ils sont beaucoup plus souvent malades... » (RTL info, 30 Octobre 2013).

5. Recommandations

La perspective de milliers emplois laissés vacants par les baby-boomers peut rassurer certains

Probablement à tort car, sur le plan macroéconomique, la relation entre moindre taille de la population active et le taux de chômage est très incertaine

(Sneessens & Van der Linden, 2005, pages 12-13).

5. Recommandations

Instaurer un vrai « Pacte de l'Age » comprenant

[1] plus de formation continue sur la tranche 40-50 ans

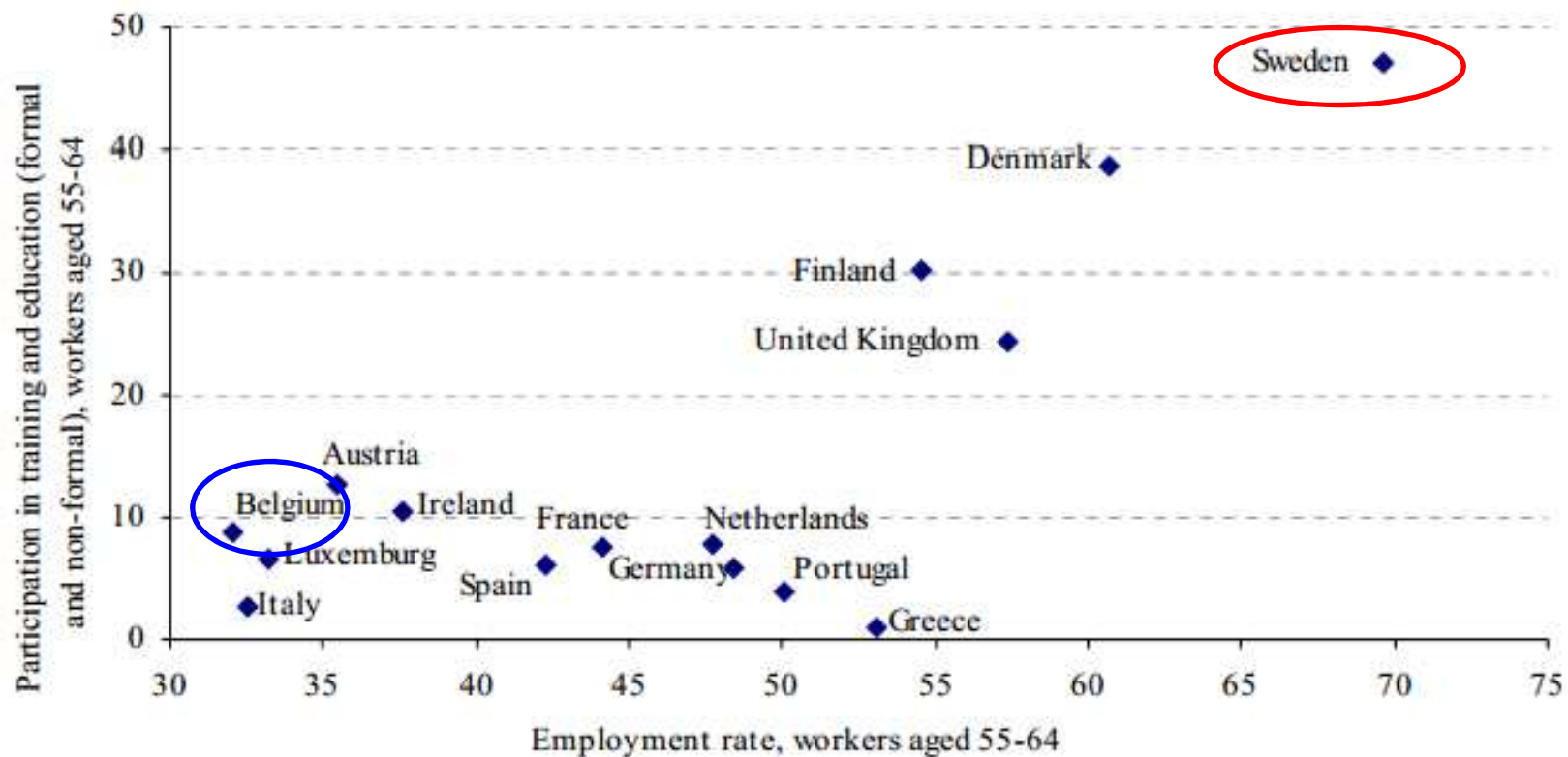
[2] un investissement dans une meilleure ergonomie (au sens large) au travail

[3] éviter une trop forte (et trop mécanique) progression des salaires à l'ancienneté

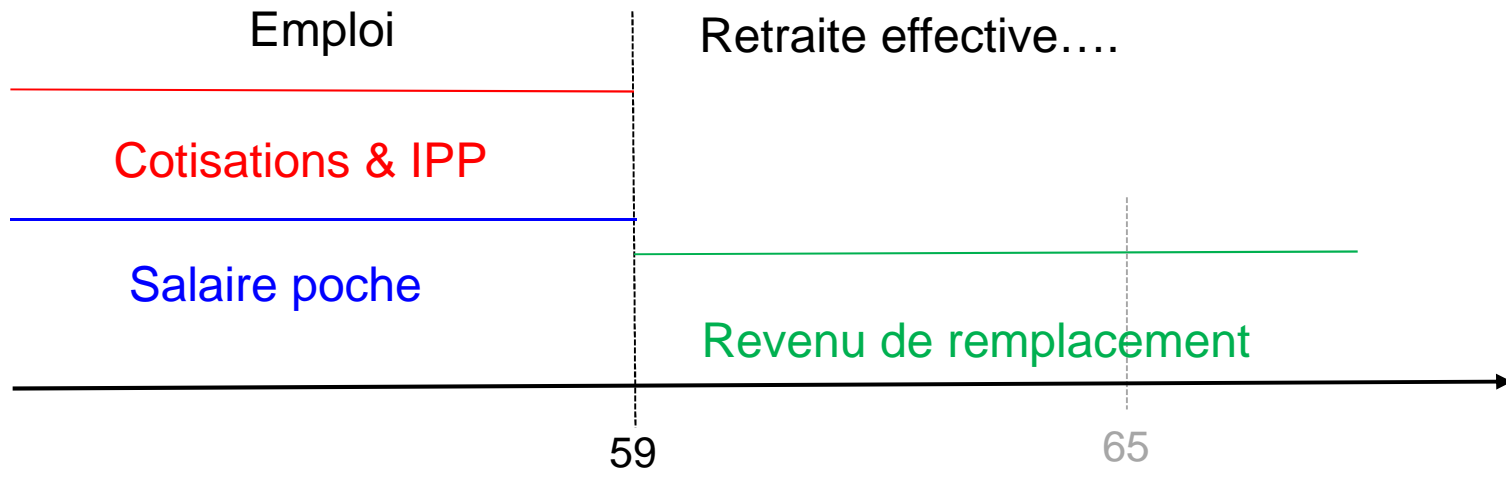
[4] à condition que les partenaires sociaux s'engagent à [1][2][3], baisser le coût-employeur du travail âgé sans diminution du salaire poche, par réduction accrue des cotisations sociales et/ou de l'IPP

[5] une véritable intermédiation entre l'offre et la demande de travail âgé

Figure 2.1: Participation in training and labour market participation of people aged 55-64 in Europe (top panel); participation in training and labour market participation differential between the age groups 55-64 and 25-54, 2006

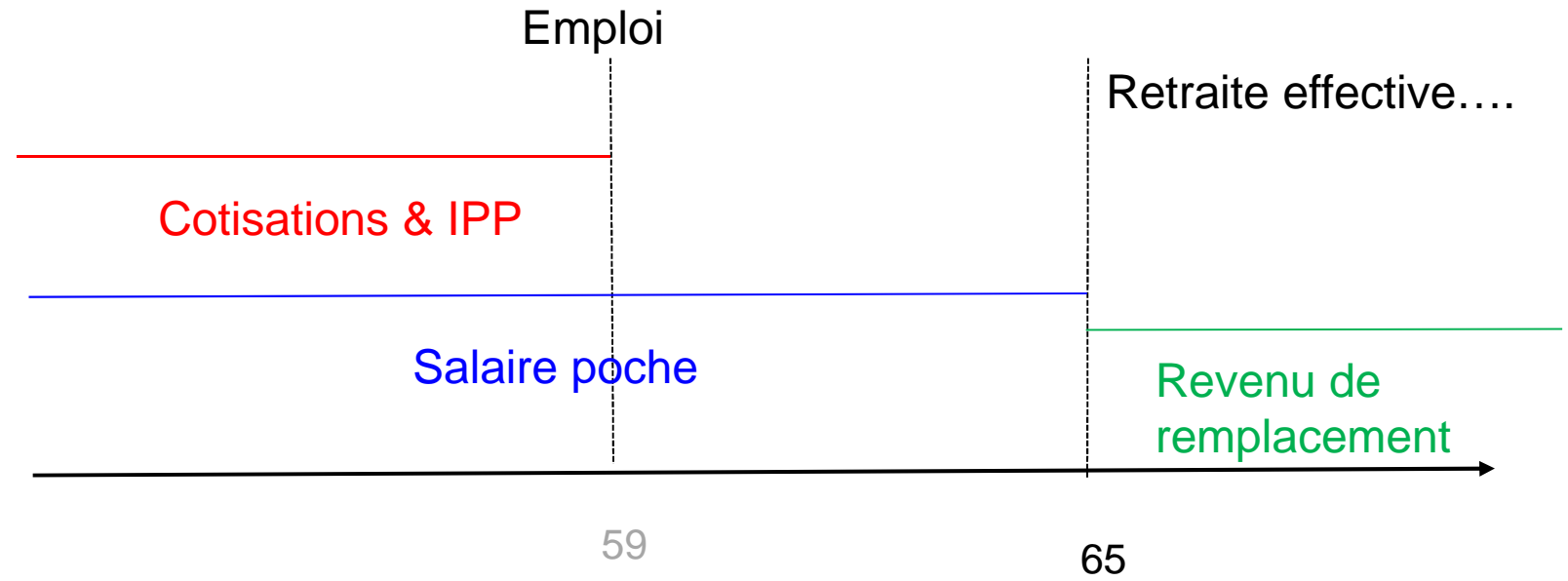


Source: Eurostat, 2007

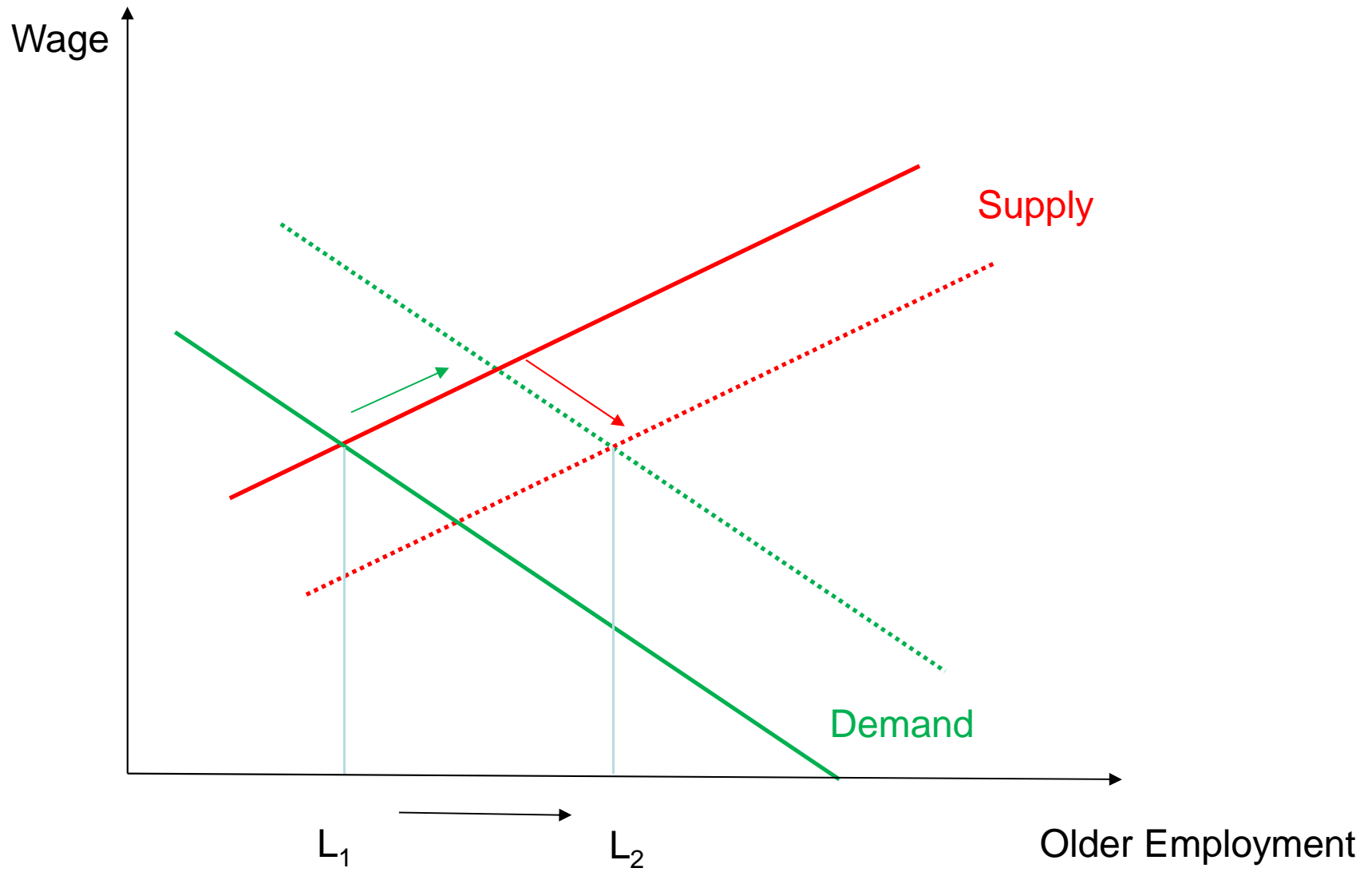


Aujourd'hui

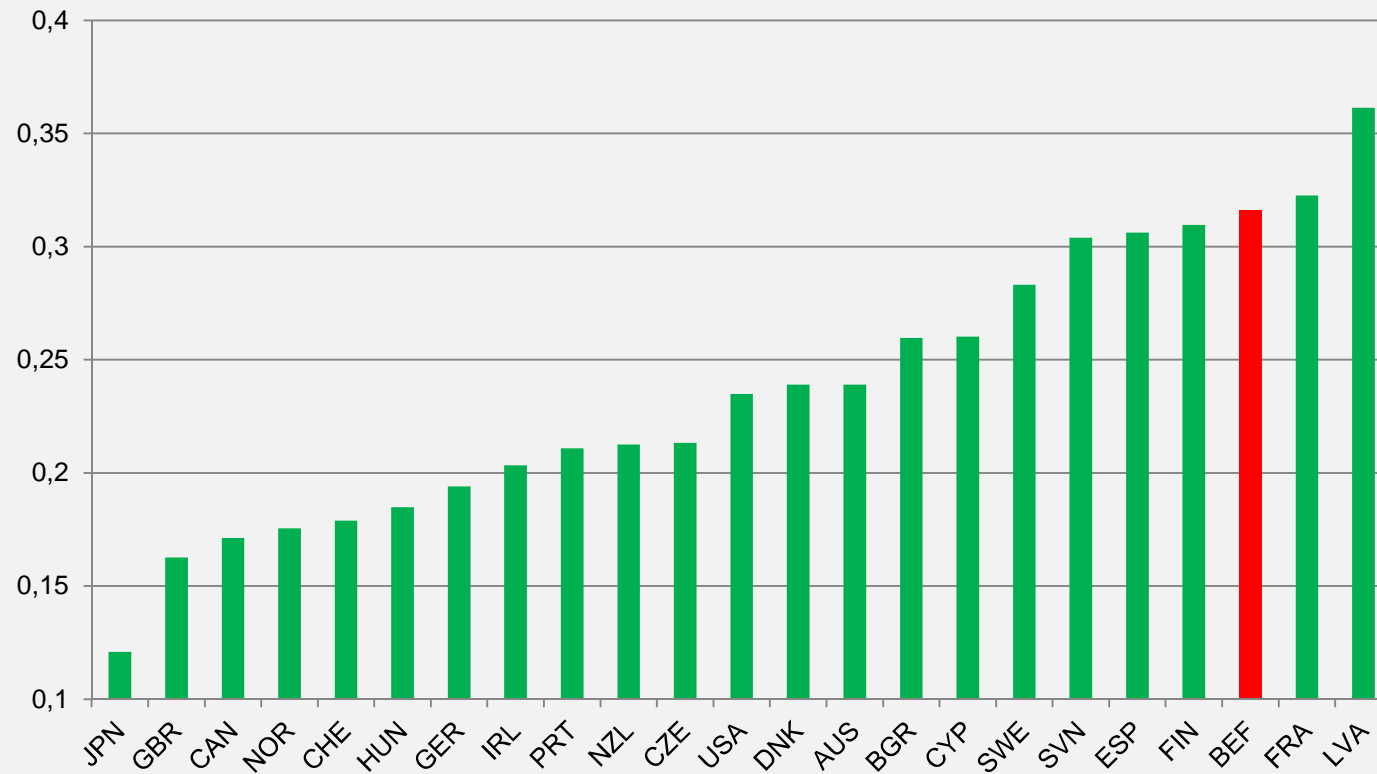
Demain



Annexes

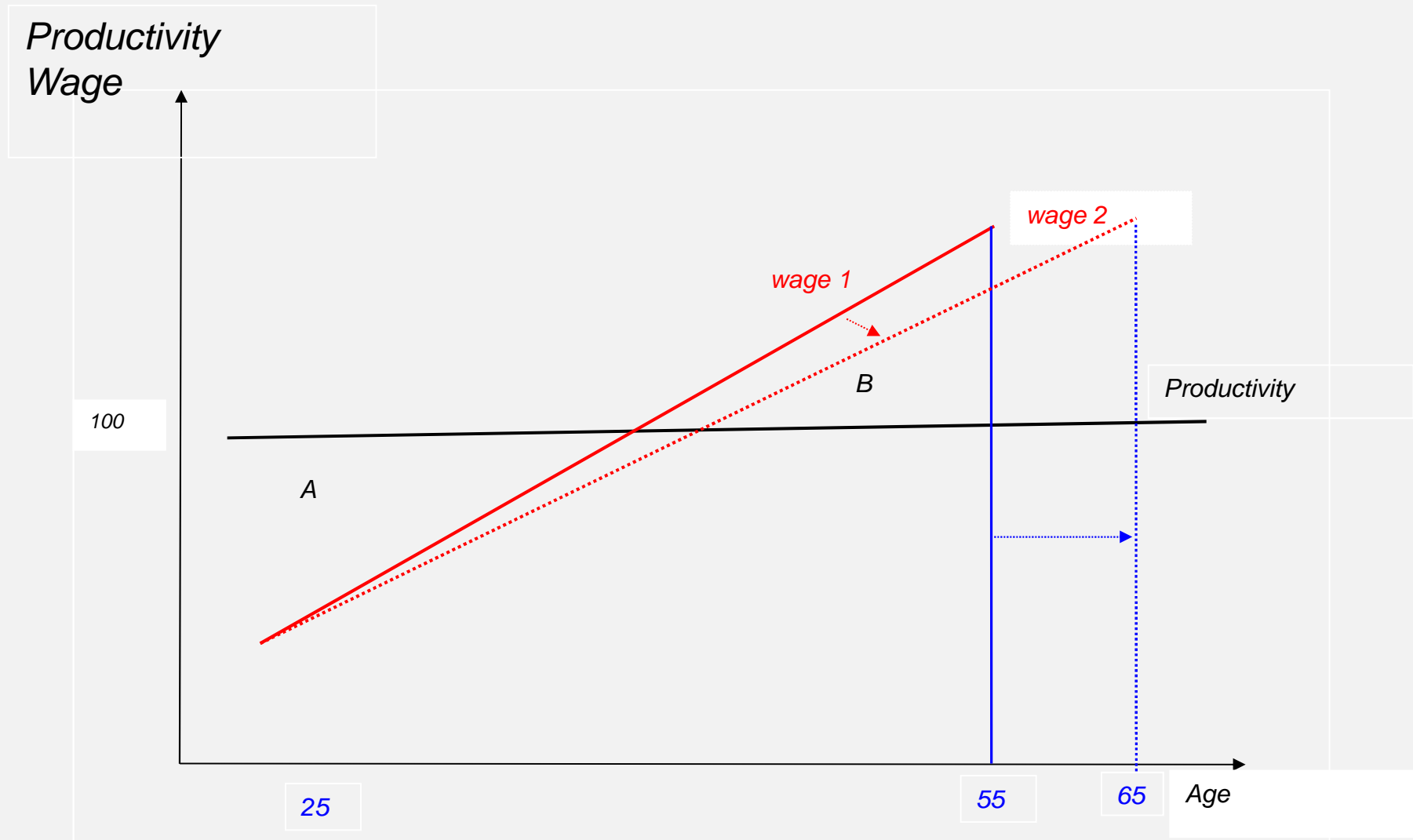


Un taux de préretraite « involontaire » élevé (55-64)

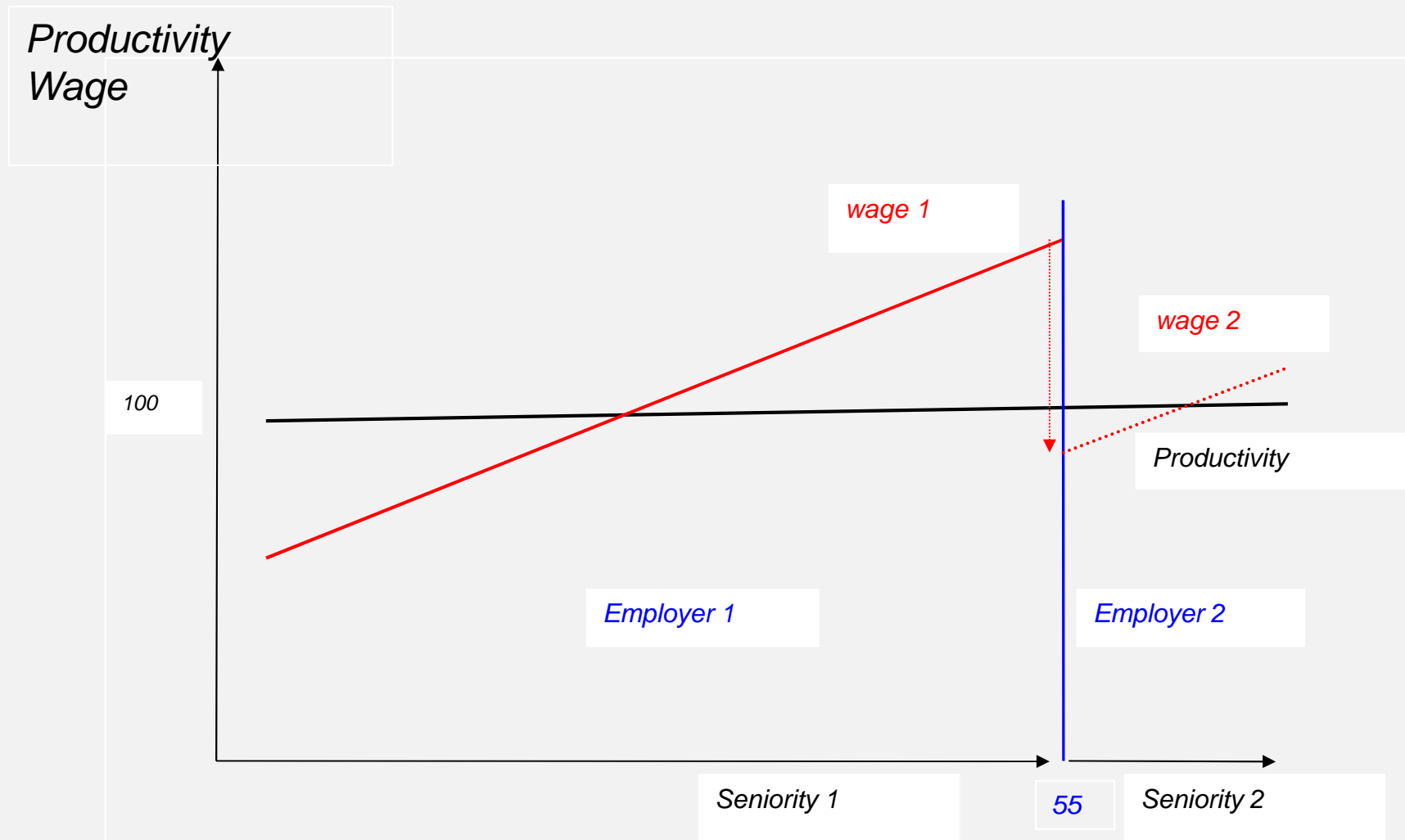


Source: ISSP2005

Moindre progression des salaires à l'ancienneté



Contrat implicite (forte progression des salaires à l'ancienneté) et la problématique du changement d'emploi



Contrats implicites et chocs conjoncturels négatifs

