



---

**UCL**

---

**Université  
catholique  
de Louvain**

---

# *Les enjeux du vieillessement de la force de travail*

Vincent Vandenberghe

SSH/IMAQ-IRES

Louvain-la-Neuve, 22 mai 2014



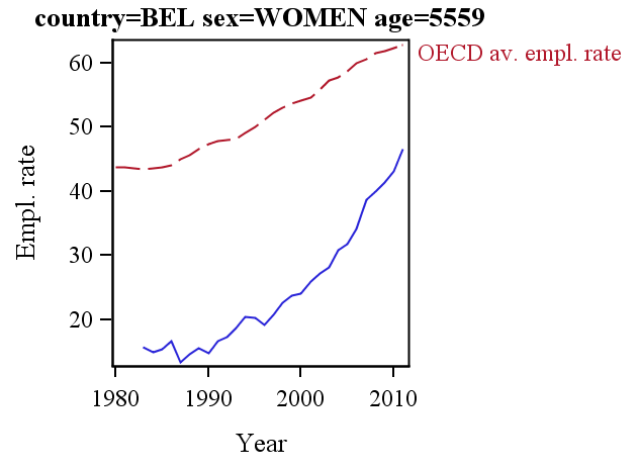
# 1. Contexte

Vieillesse (croissance des dépenses de santé et de pension)...

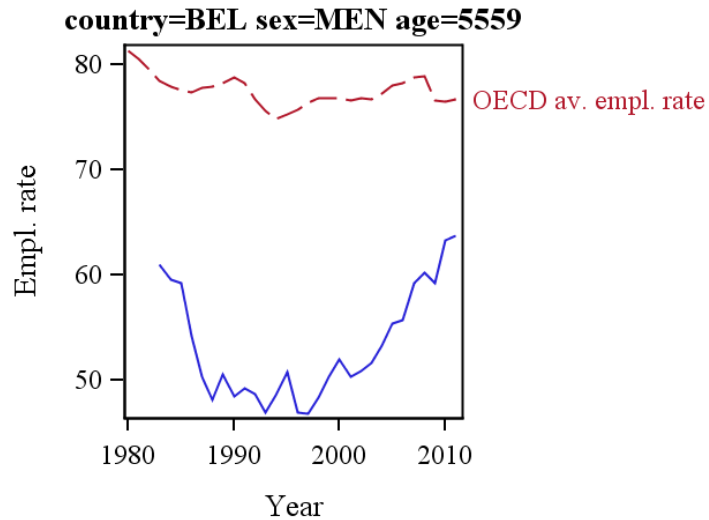
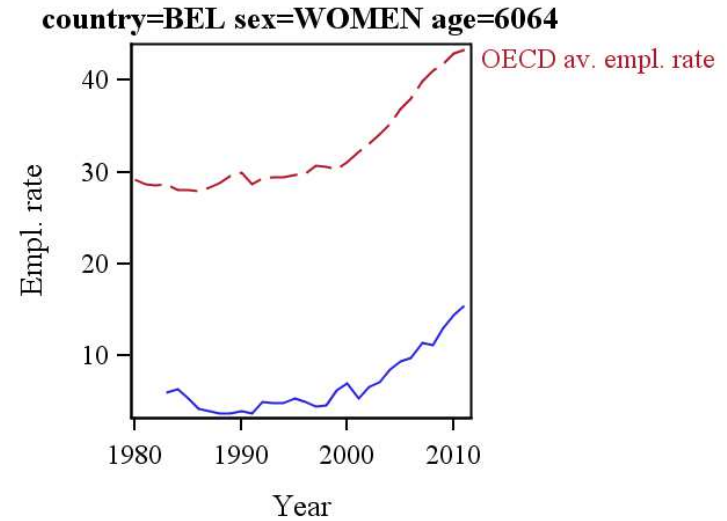
... et la volonté compréhensible des décideurs de relever le taux d'emploi au-delà de 55 ans

... qui reste faible en comparaison internationale

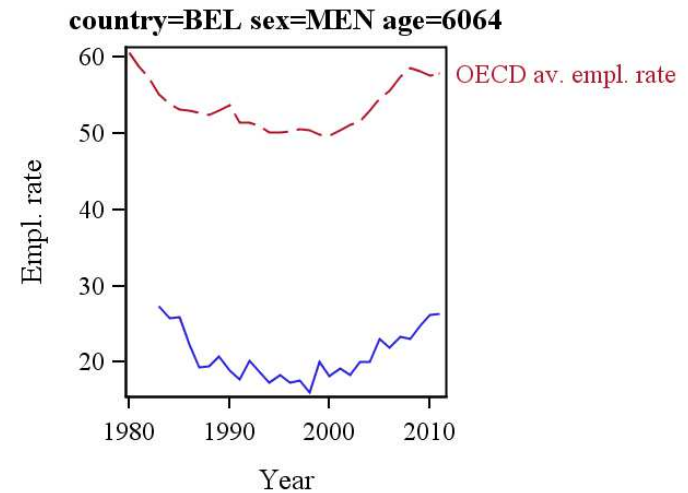
# Faiblesse du taux d'emploi âgé en Belgique



Femmes



Hommes



## 2. Notre contribution générale

- La littérature économique existante, et la plupart des initiatives politiques, visent **l'augmentation de l'offre de travail** (ex: (pré)pension et la décision de se retirer du marché du travail...)
- On ne devrait cependant pas négliger **de stimuler la demande de travail...** en l'état plutôt faible (ex: reticence/refus des firmes à employer/embaucher des travailleurs âgés en plus grand nombre)
- Sans quoi, il y a risque d'accroissement du chômage âgé, recours au congé de maladie de longue durée, aux indemnités pour invalidité...

## Quelques exemples de déterminants de ....

<b>l'offre de travail âgé</b>	<b>la demande de travail âgé</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Accessibilité/générosité des revenus de remplacement<ul style="list-style-type: none"><li>- (pré)pensions</li><li>- chômage</li><li>- assurance maladie</li><li>- allocation d'invalidité</li></ul></li><li>- Etat de santé, choix de couple, contraintes familiales</li><li>- ...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Coût du travail et ancienneté/âgé</li><li>- Protection de l'emploi</li><li>- Coût de licenciement</li></ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>- Baisse de le productivité avec l'âgé?</li><li>- ...</li></ul>

## 3. Nos études empiriques

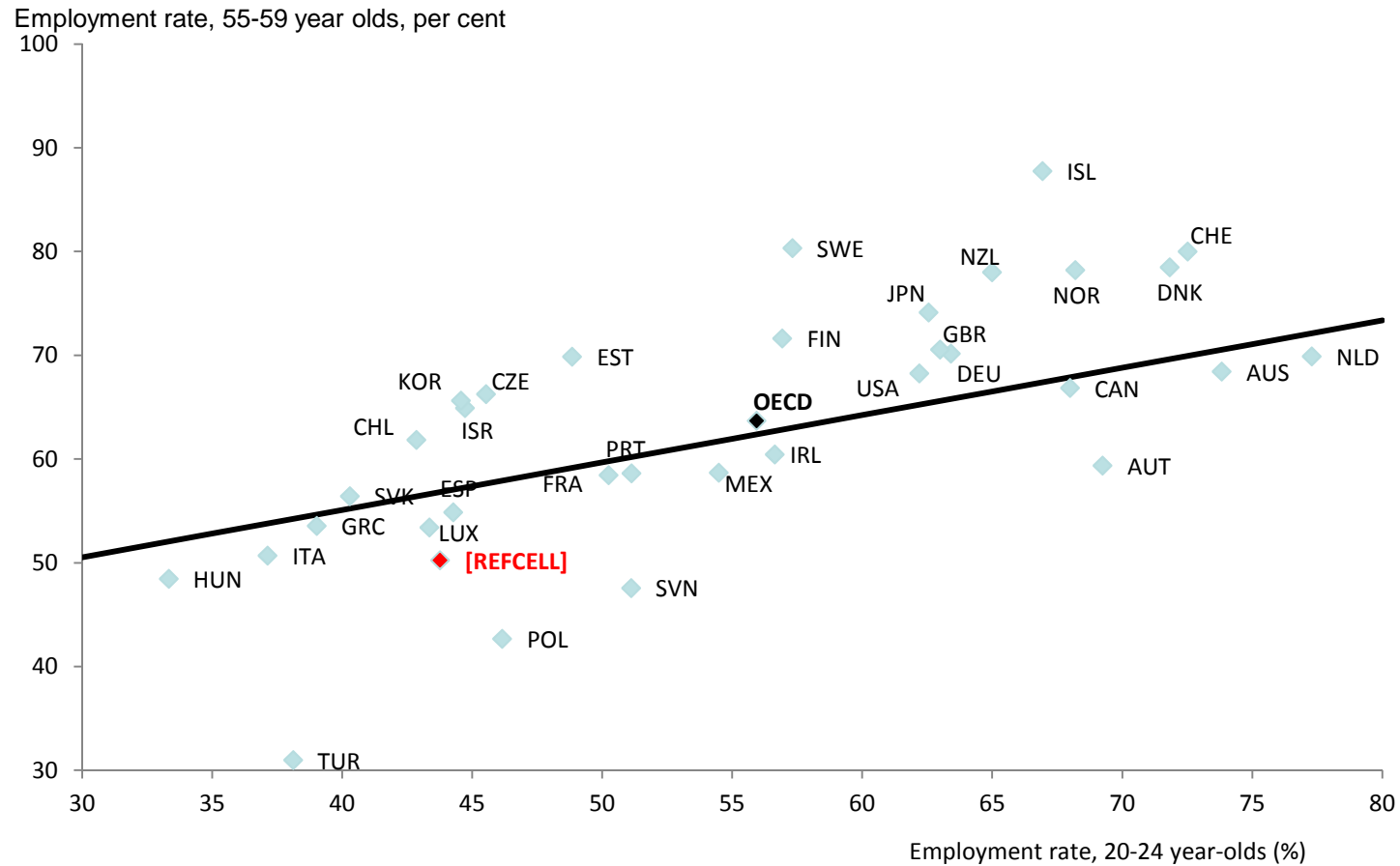
3.1. Analyse des données pays OCDE/EU-SILC (dont la Belgique)

3.2. Etudes des données de firmes privées situées en Belgique (Bel-first + données de la Sécu ie. banque Carrefour)

- Les conséquences sur l'emploi âgé de la relation salaire/âgé en Belgique
- L'effet sur *i)* la productivité **[a]**, *ii)* le coût salarial **[b]** et *iii)* la marge brute de profit **[c]=[a]-[b]** d'une augmentation de la part de l'emploi âgé

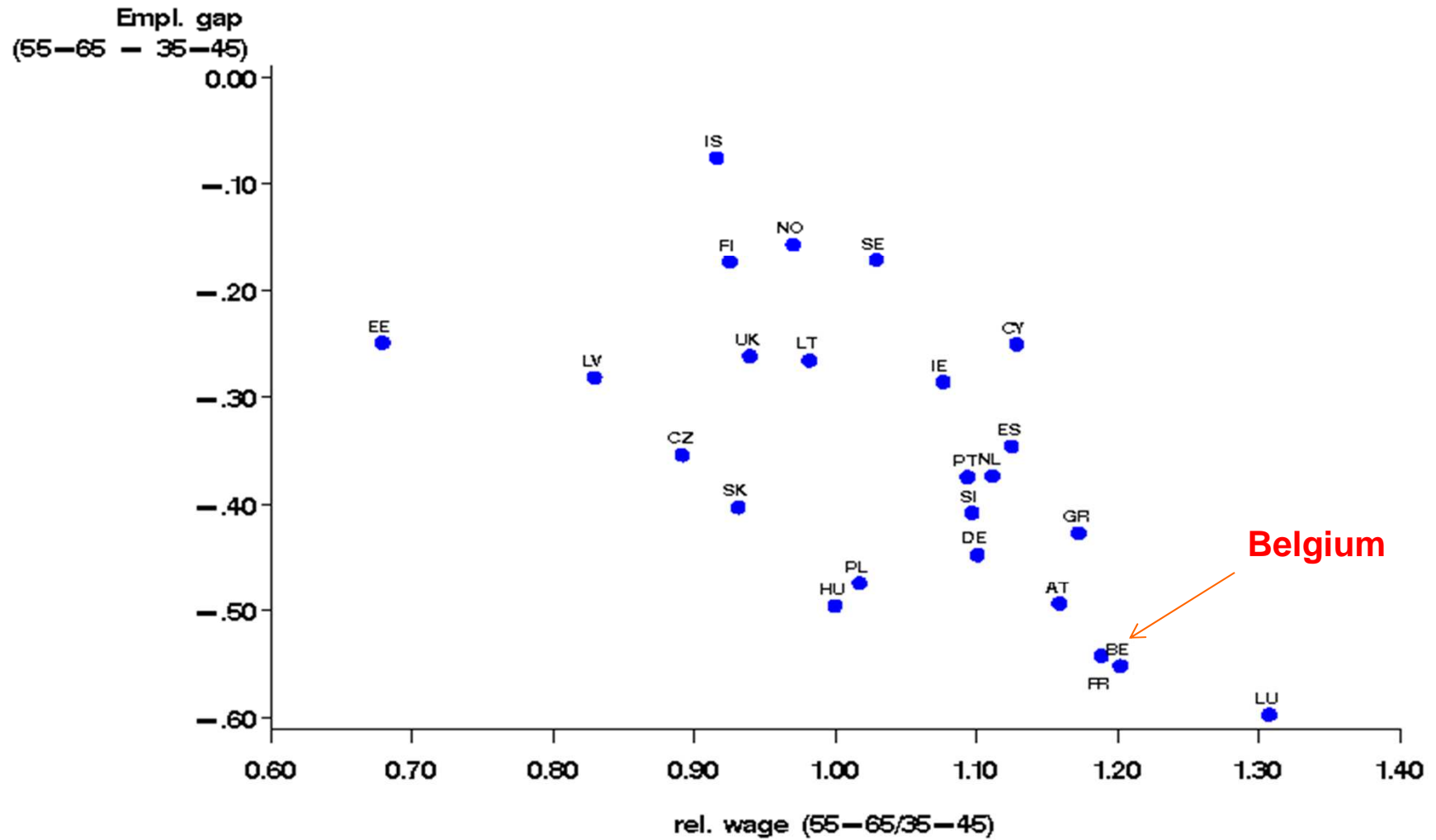
### 3.1. Données pays: pas d'effet d'éviction de l'emploi des jeunes par celui des âgés... que du contraire

Percentage of 55-59 year-olds and 20-24 year-olds in employment, 2009)



# Données pays

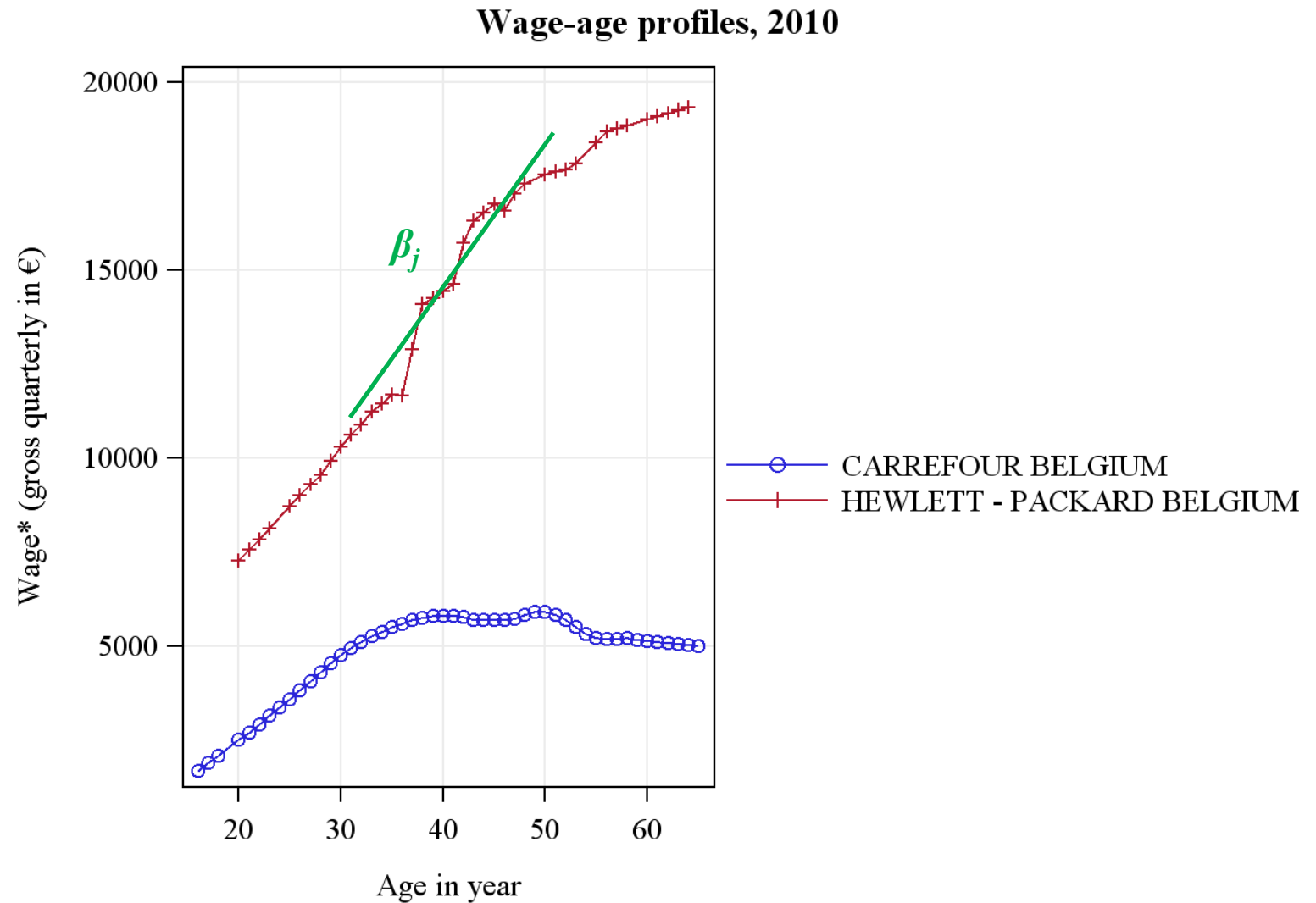
## Relative wage and empl. gap (MALE)



SILC 0607



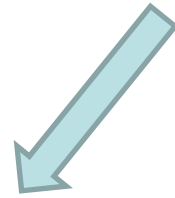
## 3.2 Firmes en Belgique Les effets de la pente salaire/âge sur l'emploi âgé



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

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

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



<b>Dependent</b>	<b>Estimate</b>	<b>Pr &gt;  t </b>
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

# Firms en Belgique – part des travailleurs âgés et i) productivité iii) marge brute de profit

Productivity

$$\ln Y_{jt} = f(K_{jt}, L_{jt}, AGE\ SHARES_{jt})$$

Gross profits

$$\ln(Y_{jt}/W_{it}) = g(K_{ij}, L_{jt}, AGE\ SHARES_{jt})$$

## Key results

	Productivity	Profitability
Main result :large shares of workers aged 50-64 cause	↓↓	↓↓
Extensions: if older workers		
are <b>women</b> (ref=men)	↓↓↓	↓↓
are <b>employees</b> (ref=blue-collar)	↓↓	↓
work in <b>service</b> industry (ref=manufacturing)	↓	↓
work in <b>larger firms</b> (ref=medium & small)	–	–
work in <b>training-intensive</b> firms (ref= no or little training)	↓↓	↓

## 4. Annexes

4.1. Il existe des firmes qui font mentir l'idée que la productivité baisse avec l'âge





## 4.2 Certains pays gèrent mieux la problématique de l'emploi âgé: ex la Suède

### Offre de travail:

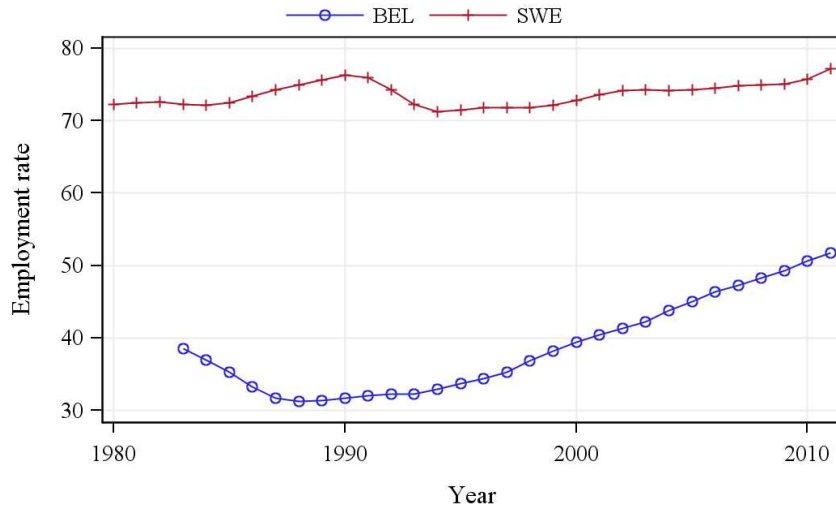
- Une réforme des pensions dès le début des années 1990 (=> comptes notionnels) qui introduit des incitants financiers forts à rester en emploi
- Réforme simultanée des régimes de sortie « alternatifs » (maladie, handicap, chômage de longue durée)... dans le sens d'une restriction des possibilités

### Demande de travail:

- Moindre croissance du salaire en fonction de l'âge/ancienneté
- Réduction des cotisations personnelles et patronales
- Attention portée à l'ergonomie des postes de travail (centres de ressources... )
- Taux de formation élevés

### Employment rate Sweden-Belgium

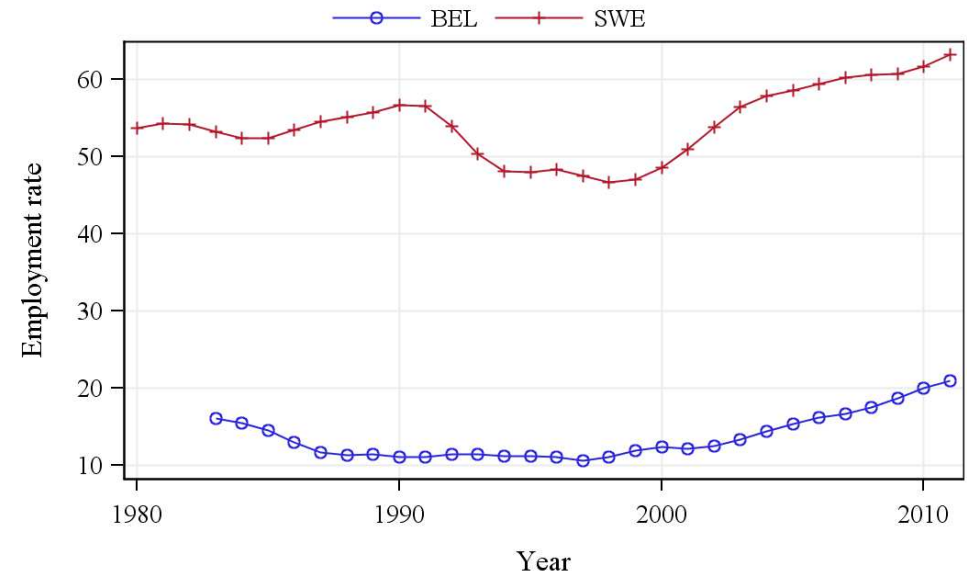
sex=MW age=5064



Source= OECD-LFS

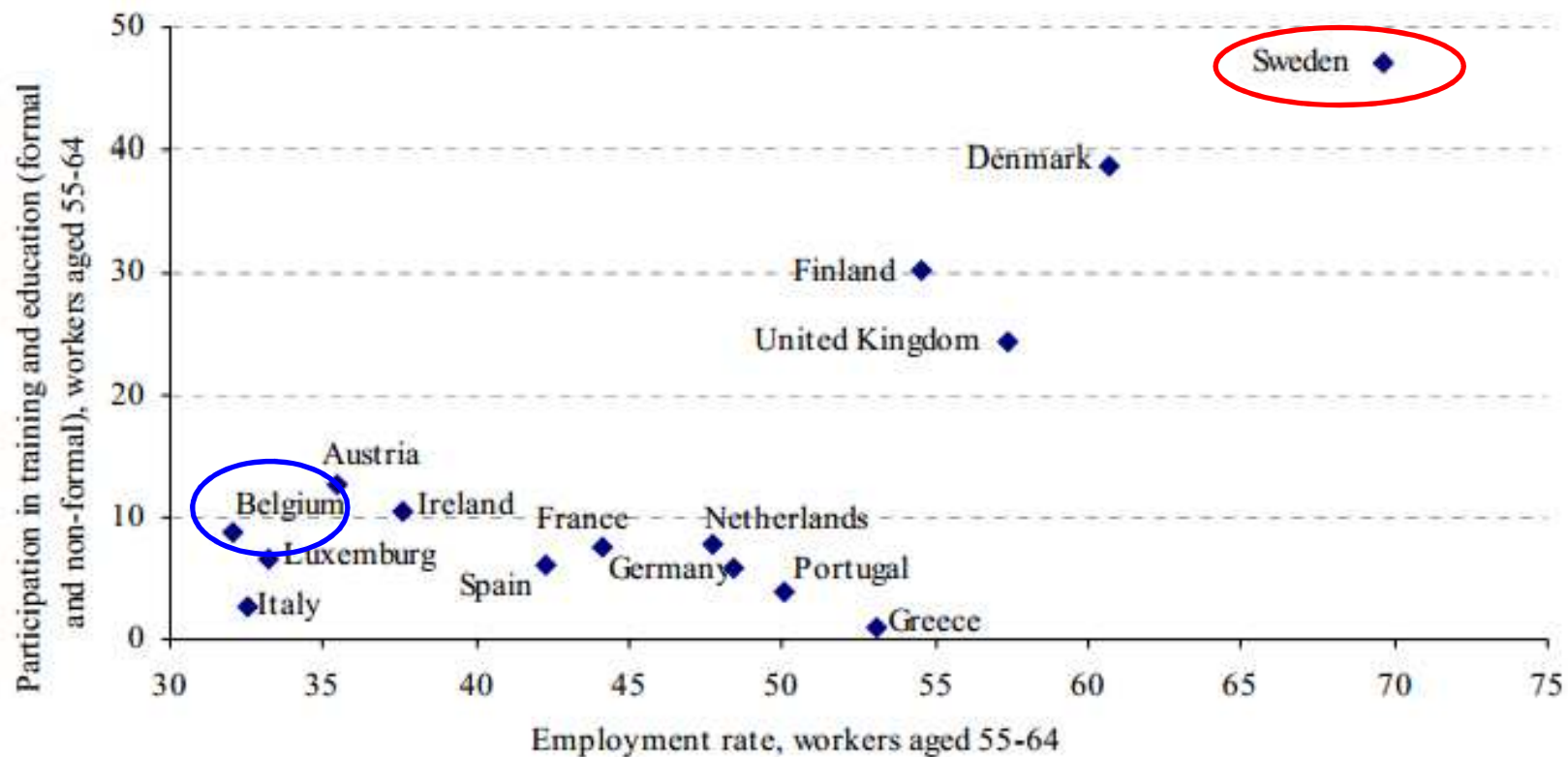
### Employment rate Sweden-Belgium

sex=MW age=6064



Source= OECD-LFS

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