

< Retour aux résultats de la recherche

Peu efficaces, les politiques d'emploi pour les plus âgés

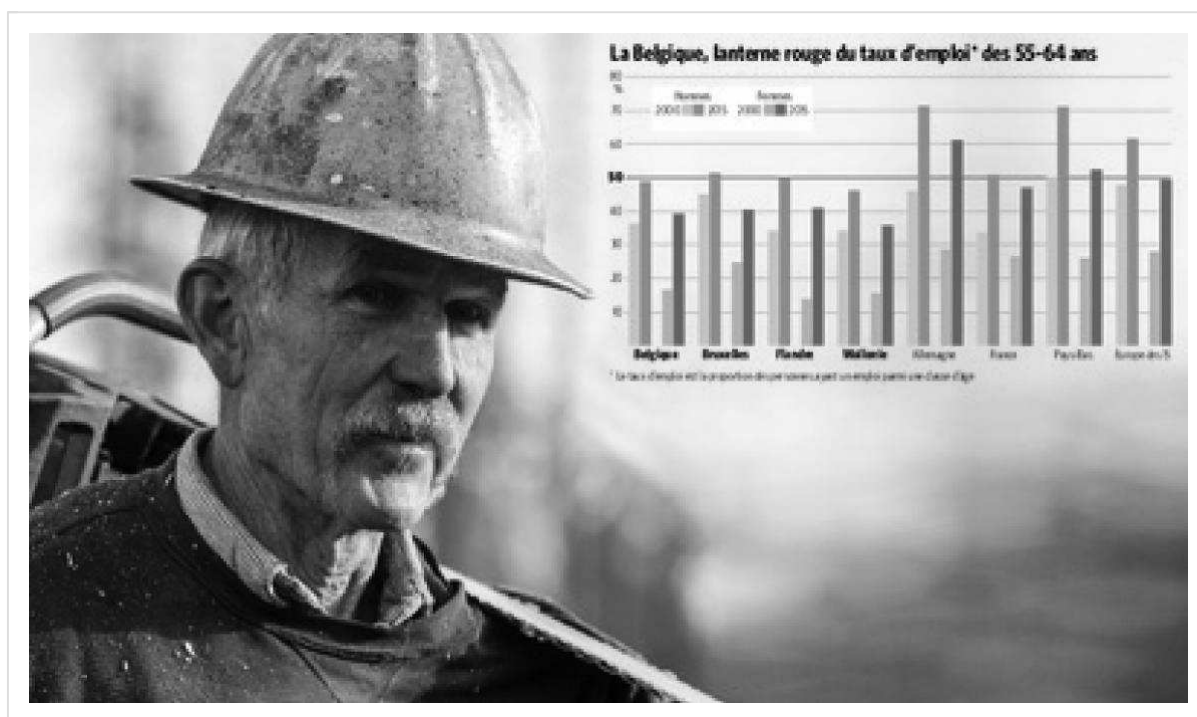
MIS EN LIGNE LE 20/02/2017 À 00:00 ✎ PAR BERNARD DEMONTY

Réductions de charges sociales, prépensions de fin

de carrière, hausse de l'âge légal : des chercheurs doutent

de l'efficacité des principales politiques d'emploi des seniors prises depuis 20 ans.

Ils appellent à des réformes plus affinées.



Maintenir les plus de 50 ans au travail pour préserver le financement de la Sécurité sociale. Telle est, depuis trente ans, l'obsession des gouvernements fédéraux successifs, qui ont mis en place des dispositifs pour tenter d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés.

En prélude à une matinée d'études sur la question, Bart Cokx (Université de Gand), Muriel Dejemeppe (UCL) et Bruno Van Der Linden (UCL) ont tenté de mesurer l'impact sur le taux d'emploi des plus de 50 ans des batteries de mesures décidées ces dernières décennies. De leurs évaluations se dégage un message général : « *Les mesures étudiées ont eu*

globalement un impact soit positif mais temporaire, soit faible, voire négligeable, sur l'emploi des groupes de population âgée qu'ils ont observés. »

Pas glorieux.

Pour arriver à cette conclusion, les chercheurs ont passé au peigne fin quatre réformes qui ont marqué la dernière décennie. Voyons, avec eux, quels effets elles ont eus.

1 Le pacte des générations : effet quasiment nul. Pris en 2005, ce pacte imposait une série de mesures : un durcissement des conditions de l'octroi de la prépension, une obligation d'outplacement pour les travailleurs victimes d'une restructuration et une taxe sur les compléments d'allocation de chômage. Ces mesures ont-elles eu un impact sur le taux d'emploi des salariés du privé entre 50 et 59 ans ? L'étude s'est concentrée sur une année, entre le deuxième trimestre de 2007 et la même période de 2008. Bilan : insignifiant. « *L'impact sur le taux d'emploi des hommes de 50 à 59 ans est de 0,5 point de pourcentage* », indiquent les chercheurs. Le taux d'emploi des femmes a évolué à la hausse pour 0,3 point. « *Ce n'est pas statistiquement significatif* », tranchent les auteurs de l'étude, qui concluent que la hausse du taux d'emploi enregistrée sur cette période est due à la bonne croissance économique et à une tendance positive datant d'avant 2007, qui a continué à produire ses effets.

2 Les réductions de charges sociales sur les plus de 58 ans : effet manqué. Les universités ont également travaillé sur un mécanisme très utilisé, encore aujourd'hui : les réductions de charges sociales pour les employeurs qui engagent des travailleurs âgés. Les chercheurs se sont concentrés sur la réduction de 400 euros par trimestre introduite en 2002. A nouveau, l'impact est très limité, parce que, même sans cet avantage, les employeurs gardent leurs salariés plus âgés lorsqu'ils ne sont pas contraints de restructurer. Parce que leur licenciement coûte trop cher et qu'il menace souvent la paix sociale dans l'entreprise. Mais lorsqu'arrive un plan de prépension, qui permet de se séparer de ces salariés sans risque pour la paix sociale, le licenciement de ces personnes est réduit à raison de 2,2 % grâce aux baisses de charges. Le problème, c'est que cet effet positif sur l'emploi est totalement anéanti par le fait que les salariés un peu plus jeunes font, eux, les frais des restructurations, parce que les baisses de charges sociales ne les couvrent pas. L'effet sur l'emploi global dans l'entreprise est donc nul.

3 Les crédits-temps de fin de carrière : effet positif au début, anéanti ensuite. Une autre mesure majeure prise pour maintenir les plus âgés au travail, c'est le crédit-temps de fin de carrière. Les chercheurs ont suivi de 2004 à 2011 un ensemble de 1.227 hommes et 762 femmes. Dans un premier temps, la carrière effective augmente, de quatre ans pour les femmes et de deux ans pour les hommes. Mais ensuite, les départs s'accroissent. Les auteurs identifient une raison : les périodes de crédit-temps sont assimilées à des périodes de travail, ce qui rend la pension anticipée très attractive. D'où les nombreux départs de ceux qui atteignent l'âge de la pension anticipée. Le gouvernement Michel a décidé de reporter l'âge de la retraite anticipée de 60 à 63 ans en 2019, mais les assimilations sont maintenues. Les chercheurs estiment donc que les bénéficiaires du crédit-temps vont travailler jusqu'à 63 ans, mais pas au-delà.

4 L'augmentation de l'âge de la retraite : effet positif, mais pour un nombre insignifiant de pensionnés. Enfin, les chercheurs se sont penchés sur une mesure très controversée : l'augmentation de l'âge légal de la retraite. Le gouvernement Michel a porté cet âge de 65 ans actuellement à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030. Pour estimer l'efficacité de la mesure, les chercheurs ont étudié l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans en 2009. Résultat, c'est efficace, oui : sans cette réforme, 8 % des femmes concernées auraient continué à travailler. Après la réforme, elles sont 10 %. Le problème, c'est que 90 % des femmes ont déjà quitté le marché du travail avant l'âge de 64 ans. L'efficacité de la mesure est donc hautement symbolique. Aussi longtemps que l'âge effectif de sortie du marché du travail demeurera sous l'âge légal de la retraite, les chercheurs s'attendent à ce que les relèvements de l'âge légal n'atteignent pas leurs objectifs.

L'UCL et l'Université de Gand appellent donc à de nouvelles politiques. Ils craignent que les limitations des prépensions provoquent des licenciements de travailleurs âgés ou une hausse des départs vers la maladie-invalidité. Ils demandent que les mécanismes de départs progressifs à la retraite soient étudiés en profondeur. Et estiment qu'il serait bon de revoir la progression salariale à l'ancienneté, qui rend le coût des plus âgés très élevé et décourageant leur embauche ou leur maintien à l'emploi.

 **BERNARD DEMONTY**