



THESIS / THÈSE

MASTER EN SCIENCES ÉCONOMIQUES

Les prépensions, un enjeu de politique économique en réponse au vieillissement de la population

Noël, Jean-Philippe

Award date:
2010

Awarding institution:
Universite de Namur

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Les prépensions, un enjeu de politique économique en réponse au vieillissement de la population

Directeur : M. Hungerbühler

Lecteur : E. Toulemonde

Mémoire présenté par Jean-Philippe Noël
en vue de l'obtention du titre de
Master 120 en Sciences Economiques
Orientation Générale - Finalité Spécialisée

ANNEE ACADEMIQUE 2009-2010



FM B8 | 2010 / 74

FACULTES
UNIVERSITAIRES
N.-D. DE LA PAIX
NAMUR

—
Bibliothèque



Les prépensions, un enjeu de politique économique en réponse au vieillissement de la population

Directeur : M. Hungerbühler

Lecteur : E. Toulemonde

Mémoire présenté par Jean-Philippe Noël
en vue de l'obtention du titre de
Master 120 en Sciences Economiques
Orientation Générale - Finalité Spécialisée

ANNEE ACADEMIQUE 2009-2010



Economics School of Louvain/UCL • **Place Montesquieu 3 • 1348 Louvain-la-Neuve**
Economics School of Louvain/FUNDP • **Rempart de la Vierge 8 • 5000 Namur**

NRS 20 178 113



NATIONAL RESEARCH SERVICE
NATIONAL INSTITUTE OF HEALTH

Les prévisions, un enjeu de politique économique en réponse au vieillissement de la population

Lucien F. Thévenaz

Geneva, M. Langemann

Revue de l'Institut de la Vieillesse
N° 10 - 1978 - 1979
L'Institut de la Vieillesse
10, rue de la Vieillesse, 1201 Genève

ANNEE ACADÉMIQUE 1978-1979

Publié par l'Institut de la Vieillesse, 10, rue de la Vieillesse, 1201 Genève
Téléphone 022 733 11 11

Alors que la société de consommation dans laquelle nous vivons propose une multitude de loisirs et d'occasions de se divertir, que les travailleurs déplacent leurs priorités : leur emploi n'a plus comme unique objectif de « nourrir » une famille ou de se réaliser socialement, il est devenu un tremplin pour une amélioration de la qualité de la vie, pour l'accession au bien-être et aux divertissements. La philosophie du « carpe diem » s'installe dans les mentalités et le travailleur –dès qu'il peut se le permettre financièrement- interrompt sa carrière.

L'employeur, quant à lui, en première ligne pour affronter la crise, préférera, pour raisons économiques, prépensionner ses employés âgés et les remplacer par de plus jeunes travailleurs moins expérimentés, certes, mais surtout moins « coûteux ».

La société est confrontée par ailleurs au « papy boom » : les enfants de l'après-guerre sont âgés et quittent le marché du travail ; les progrès de la médecine et le confort de vie offerts par notre société permettent aux tranches d'âge les plus élevées de mieux vivre et surtout de vivre plus longtemps, tandis que par ailleurs, la natalité est en baisse.

Ce déficit d'actifs sur le marché du travail n'est plus compensé par les nouvelles générations : comment faire face aux dépenses engendrées par le vieillissement de la population, comment renverser la tendance ?

Je tiens à remercier Monsieur Hungerbühler pour les précieux conseils qu'il m'a prodigués ainsi que Monsieur Toulemonde qui a accepté de lire ce travail.

Merci aux personnes qui m'ont aidé à rassembler les documents sur base desquels cette recherche a été réalisée.

Sommaire

INTRODUCTION	4
---------------------------	----------

PARTIE 1 : LE VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE	6
---	----------

<u>CHAPITRE 1 : ORIGINES DU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION</u>	<u>7</u>
---	----------

<i>1.1. La fécondité</i>	<i>7</i>
1.1.1. Définition et expression analytique	7
1.1.2. L'Indice Conjoncturel de Fécondité en Belgique.....	9
1.1.3. Causes de la diminution de l'ICF	11
1.1.4. Conséquences de la diminution de l'ICF	11
<i>1.2. La mortalité</i>	<i>12</i>
1.2.1. L'espérance de vie à la naissance en Belgique.....	12
1.2.2. Causes de l'augmentation de l'espérance de vie	14
1.2.3. Conséquences de l'augmentation de l'espérance de vie	14
<i>1.3. Les migrations</i>	<i>16</i>
1.3.1. Les flux migratoires en Belgique	16
1.3.2. Causes du flux migratoire continu	18
1.3.3. Conséquences du flux migratoire positif.....	18
<i>1.4. Conclusion</i>	<i>22</i>

<u>CHAPITRE 2 : CONSÉQUENCES DU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION</u>	<u>23</u>
---	-----------

2.1. <i>Conséquences démographiques</i>	23
2.2. <i>Conséquences économiques et sociales</i>	27
2.2.1. Les soins de santé	29
2.2.2. Les pensions.....	33

<u>CHAPITRE 3 : MESURES PRISES PAR LE GOUVERNEMENT</u>	<u>35</u>
--	-----------

3.1. <i>Le Comité d'étude sur le vieillissement</i>	35
3.2. <i>Le fonds de vieillissement</i>	35
3.3. <i>Le Pacte de solidarité entre les générations</i>	36

PARTIE 2 : LES PRÉPENSIONS.....37

CHAPITRE 4 : LES SYSTÈMES DE PRÉPENSION..... 38

4.1. Définition.....	38
4.2. Origine des systèmes de prépension.....	38
4.3. Conditions d'accès à la prépension.....	39
4.4. Les différents régimes de prépension.....	40
4.4.1. Les régimes de prépension avant le Pacte des générations.....	40
4.4.2. Les régimes de prépension après le Pacte des générations.....	41
4.5. Revenus du pré pensionné.....	44
4.6. Statut du pré pensionné.....	45
4.7. Règles particulières (maladie/invalidité - activités bénévoles).....	45
4.8. Reprise du travail.....	46
4.9. Remplacement du pré pensionné.....	46
4.10. Autres formes de prépension.....	46
4.10.1. La prépension à mi-temps.....	46
4.10.2. La prépension non-conventionnelle.....	49

CHAPITRE 5 : SIMULATIONS ET PROPOSITIONS POLITIQUES 50

5.1. Estimation de l'évolution du stock de pré pensionnés.....	50
5.2. Modélisation de l'intention de prépension.....	54
5.2.1. Fondements théoriques et hypothèses du modèle.....	54
5.2.2. Représentation analytique du modèle.....	61
5.2.3. Justifications empiriques du modèle.....	65
5.2.4. Représentation graphique du modèle de base.....	69
5.2.5. Scénarii alternatifs.....	73
5.3. Propositions politiques.....	75

CONCLUSION.....78

BIBLIOGRAPHIE80

ANNEXES.....84

Introduction



ECO NEWS

Emission du 19 juin 2009¹

« Estimation du coût du vieillissement à long terme revu à la hausse ».

Les Belges entre 55 et 65 ans vont être priés de rester au travail jusqu'à l'âge légal de la pension : 65 ans.

C'est la conséquence du vieillissement de la population et du manque de prévoyance de la Belgique qui n'a pas épargné pour faire face aux nouvelles dépenses et en plus, la crise économique vient réduire les moyens.

« Comme l'activité économique, comme la richesse ont momentanément diminués, et comme elles vont, dans les années à venir augmenter moins rapidement que ce qui était prévu dans les précédentes projections, il faut consacrer une plus grande partie de cette richesse qui augmente moins rapidement à payer des coûts qui, eux, continuent à augmenter année après année, en fonction de variables démographiques. ».

Il faudra donner plus, mais le gâteau est plus petit. Pour résoudre le problème, le Comité d'étude sur le vieillissement a étudié deux pistes : d'une part, ralentir l'évolution des pensions, d'autre part faire en sorte que plus de Belges travaillent plus longtemps. Cette dernière piste est privilégiée, mais cela ne veut pas dire qu'il faudra travailler au-delà de 65 ans, du moins pas tout de suite :

Guy QUADEN, Président du Comité d'étude sur le vieillissement :

« A court terme, l'idée c'est simplement qu'un plus grand nombre de gens qui ont aujourd'hui entre 55 et 65 ans restent sur le marché du travail. 37% des Belges seulement dans cette catégorie d'âge sont sur le marché du travail. 61 % dans les pays scandinaves, qui ne sont pas des pays arriérés socialement. Si l'on atteignait d'ici 2030 le pourcentage constaté aujourd'hui dans les pays scandinaves, le coût du vieillissement ne disparaîtrait pas, mais il réduirait significativement ».

Avec cette mesure en effet, les dépenses sociales supplémentaires dues au vieillissement passeraient de 28 milliards d'euros en 2060 à 24 milliards, ce serait 4 milliards de gagnés.

Reportage de Frédéric CLAVIR

Les Belges ont-ils effectivement manqué de prévoyance, comme le prétend Guy QUADEN, Président du Comité d'étude sur le vieillissement ? L'allongement de l'espérance de vie était-elle prévisible ? Quels en étaient les indicateurs objectifs ? Les conséquences démographiques et économiques du vieillissement de la population sont-elles préoccupantes ? Quelles mesures notre gouvernement doit-il prendre pour en diminuer l'impact ?

¹ Source : http://www.trends.be/fr/economie/canal-z/?&RMG_CURRENT_PAGE_48_36=3#RMG_CURRENT_PAGE_48_36

Au centre des débats de politique sociale, le vieillissement de la population est un sujet d'actualité pour lequel l'intervention publique est inévitable ; cette problématique démographique se doit d'être étudiée en profondeur pour en dégager les différentes origines et épingler les conséquences qu'engendrent ce phénomène sur nos sociétés contemporaines et ainsi déterminer les politiques à mettre en place afin d'endiguer ses effets néfastes.

L'objet de ce travail de fin d'études a pour but de revenir sur les différentes causes de l'apparition d'un vieillissement progressif de la population pour ensuite déterminer les conséquences économiques et sociales du phénomène et, enfin, sur base d'une analyse de la problématique des prépensions, dégager des solutions de politique sociale afin de répondre au mieux aux craintes futures concernant l'emploi, le paiement des pensions et le financement de l'appareillage des soins de santé.

La première partie de ce mémoire sera consacrée au vieillissement démographique ; afin d'expliquer au mieux cette problématique mondiale, le premier chapitre abordera les différentes origines de ce phénomène ; il détaillera les facteurs qui impliquent qu'une population vieillit tendanciellement ainsi que les causes sous-jacentes à l'apparition de ces facteurs « vieillissants ».

Le deuxième chapitre décrira les conséquences qu'entraîne le vieillissement de la population sur la démographie de la Belgique et sur l'économie de notre pays, principalement le financement des soins de santé ainsi que celui des pensions.

Nous nous attarderons dans le troisième chapitre sur les principales mesures prises par le gouvernement belge afin de faire face à la problématique du vieillissement.

Dans la deuxième partie consacrée aux prépensions, le quatrième chapitre détaillera l'origine de la création de cette sortie prématurée du marché du travail ; il exposera les différents systèmes de prépension et en établira les conditions d'éligibilité.

Le cinquième chapitre proposera d'abord une simulation théorique de l'évolution du stock de prépensionnés à l'horizon 2050 en se basant sur les données démographiques disponibles. Il présentera ensuite un modèle microéconomique visant à expliquer l'intention de prépension sur base des travaux les plus pertinents des auteurs étudiant la problématique. Il élaborera également certains scénarii alternatifs et présentera graphiquement l'implication de ces mesures sur le stock de prépensionnés. Il fournira enfin quelques pistes politiques qui méritent attention.

Partie 1 : Le vieillissement démographique

Chapitre 1 : Origines du vieillissement de la population

Le vieillissement de la population est un phénomène mondial avéré qui s'accélère; il s'explique essentiellement par les progrès de la médecine et l'amélioration des conditions de vie.

Le vieillissement de la population mondiale va s'accélérer rapidement durant les vingt prochaines années pour atteindre un pic en 2030, avant de connaître une accalmie en approchant la fin du siècle, selon une étude publiée dimanche dans la revue scientifique « Nature » et menée par les chercheurs de l'Institut démographique de Vienne et de l'Université d'Etat de New York. (...) Près de la moitié de la population de l'Europe de l'Ouest (46 %) aura plus de 60 ans à la fin du siècle, selon l'étude.

Le Soir, dimanche 20 janvier 2008².

L'allongement de l'espérance de vie (voir 1.2.), combiné à la baisse de la natalité (voir 1.1.), modifie profondément le profil démographique du pays ; la pyramide des âges a tendance à s'inverser, se rétrécissant à la base et s'évasant au niveau des couches supérieures.

Les répercussions de ces changements sur l'économie belge et internationale ne sont pas anodines. Ce sujet crucial pour l'avenir de nos sociétés soulève beaucoup de questions, il représente des enjeux politiques et économiques majeurs.

Trois facteurs agissent sur le vieillissement ou non d'une population : le taux de fécondité, l'espérance de vie et le solde migratoire.

1.1. La fécondité

1.1.1. **Définition et expression analytique**

Le taux de fécondité est défini comme « un indice statistique permettant de mesurer la tendance d'une population à diminuer ou à augmenter naturellement, sans tenir compte des flux migratoires »³. On le préfère au taux de natalité qui ne détaille pas la structure de la population concernée.

² Source : <http://www.lesoir.be/.../le-vieillessement-de-la-2008-01-20-572426.shtml>

³ Source : http://fr.wikipedia.org/wiki/Taux_de_f%C3%A9condit%C3%A9

C'est une mesure transversale qui se calcule pour une année donnée :

Enfants vivants à la naissance / # Femmes fécondes⁴.

De manière analytique, ce taux se calcule comme suit⁵ :

$$f(x,t) = \frac{N(x,t)}{(PF(x,t) + PF(x,t+1)) / 2} \quad (1.1.)$$

N(x,t) : nombre d'enfants nés de femmes d'âge x au temps t ;

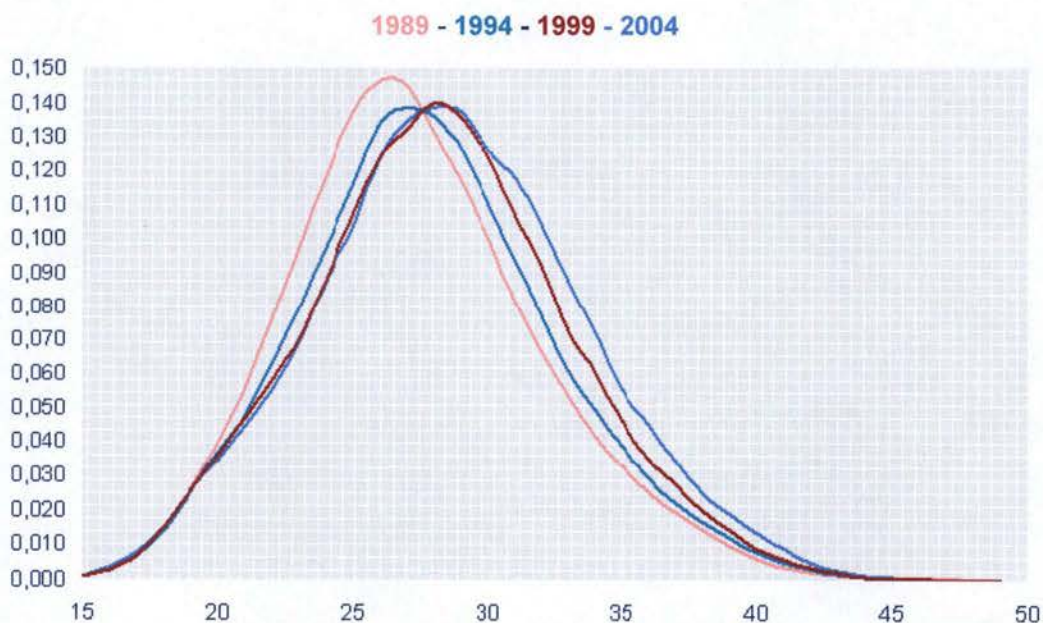
PF(x,t) : population féminine d'âge x au temps t ;

PF(x,t+1) : population féminine d'âge x au temps t+1.

Cette formule permet de calculer pour chaque année le taux de fécondité au sein d'une population de femmes en âge de procréer. Il est à noter qu'on utilise le nombre moyen de femmes fécondes comme dénominateur afin d'éviter les problèmes liés à une distribution biaisée de la population féminine pour une année donnée. Ce taux a généralement une allure particulière, illustrée, à titre d'exemple, par le graphique 1.1. suivant :

Graphique 1.1.

Taux de fécondité par âge des femmes de 15 à 49 ans, Belgique 1989 - 2004⁶



⁴ Femmes fécondes : femmes entre 15 et 49 ans.

⁵ Source : <http://www.linternaute.com/science/science-et-nous/dossiers/06/demographie/4.shtml>

⁶ Source: SPF Economie - Direction générale Statistique et Information économique.

http://www.statbel.fgov.be/figures/d22_fr.asp

La distribution détaillée des taux de fécondité par âge de femme féconde de 1964 à 1999 se trouve à l'annexe 1.

La période féconde s'étale de l'âge de 15 à 49 ans, c'est-à-dire la période comprise entre la puberté et la ménopause. En outre, la période la plus féconde en 2004 se situe entre 25 et 30 ans.

Les démographes utilisent plus fréquemment l'indice conjoncturel de fécondité d'une population donnée comme indice statistique pertinent. Cet indice permet de calculer approximativement le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie si les taux de fécondité enregistrés cette année-là demeuraient constants tout au long de sa vie ; il se définit comme suit :

L'indice conjoncturel de fécondité, ou somme des naissances réduites, mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie, si les taux de fécondité observés l'année considérée à chaque âge demeuraient inchangés.⁷

Afin d'assurer la constance démographique d'une population donnée, cet indice de fécondité global doit atteindre un seuil baptisé seuil de renouvellement des générations.

Cet indice a été calculé par des démographes européens et équivaut à un seuil de 2,1 enfants par femme féconde en Europe.

1.1.2. L'indice conjoncturel de fécondité en Belgique

En Belgique, ce taux est en deçà du seuil de renouvellement des générations depuis les années 1970. Le tableau 1.1 reprend l'indice conjoncturel de fécondité depuis le milieu des années 60 et sous forme de projections jusqu'en 2060.

⁷ Source : http://fr.wikipedia.org/wiki/Taux_de_f%C3%A9condit%C3%A9

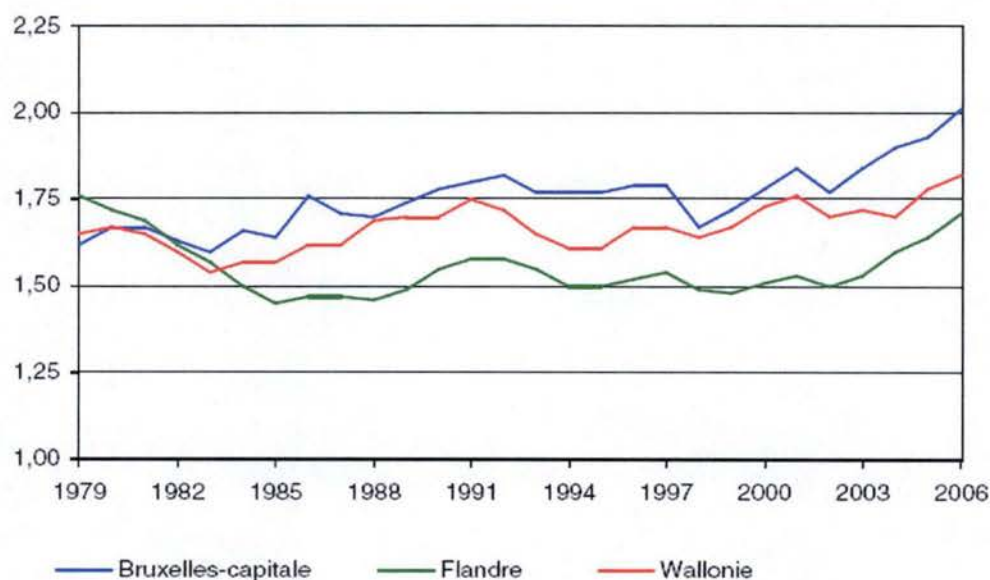
Tableau 1.1.Indice conjoncturel de fécondité (ICF)⁸

années	1964	1970	1975	1988	2000	2006	2008	2020	2040	2050	2060
ICF	2,71	2,25	1,74	1,56	1,66	1,80	1,82	1,78	1,75	1,76	1,77

Ce tableau met en évidence la chute des naissances à partir de la moitié des années 60 ; le taux conjoncturel de fécondité était alors de 2,71, c'est-à-dire supérieur au taux de renouvellement des générations, et est passé graduellement vers un seuil de 1,6-1,7.

D'après ces projections, l'indice de renouvellement des générations ne devrait plus être atteint jusqu'en 2060. Cela signifie que la distribution actuelle de la population entre générations ne sera pas stabilisée avant 50 ans au moins, l'évolution démographique reste donc préoccupante.

Il est également intéressant d'observer l'indice conjoncturel de fécondité région par région afin de voir si l'une ou l'autre des trois régions belges échappe à ce phénomène. Cela pourrait constituer une réponse potentielle au problème.

Graphique 1.2.L'indice conjoncturel de fécondité par région⁹

⁸ Sources : Institut National Etudes Démographiques (INED), Institut National de Statistiques (INS) pour les observations et Bureau Fédéral du Plan (BFP) : « Perspectives de population 2007-2060 » de mai 2008.

⁹ Sources : Direction générale Statistique et Information économique (DG SIE) et BFP : perspectives de population 2007-2060, mai 2008.

Le graphique 1.2. permet de montrer que les trois régions du pays respectent la même tendance ; elles enregistrent toutes les trois un redressement de la courbe d'ICF à partir des années 2000 pour atteindre des indices conjoncturels de fécondité, pour l'année 2006, respectivement de 1,71, 1,82 et 2,01 pour la Flandre, la Wallonie et la région de Bruxelles capitale. On peut expliquer le chiffre de la capitale notamment par la présence massive d'étrangers qui enregistrent des taux de fécondité plus élevés que les autochtones ; la question des migrations et leurs implications sur les différentes variables démographiques seront abordées dans le point 1.3. de ce premier chapitre.

1.1.3. Causes de la diminution de l'ICF

Les principales causes du déclin de fécondité dans les pays développés sont l'utilisation de méthodes de contraception et l'émancipation féminine. Les méthodes de contraception permettent aux femmes de planifier leurs grossesses pour mieux organiser leur vie professionnelle. En contrôlant les naissances, les femmes, désormais plus libres de participer au monde du travail, développent des relations professionnelles et sociales en dehors de leur domicile : elles ne sont plus uniquement « femmes au foyer » et leurs priorités ont changé. Cette nouvelle tendance provoque une diminution conséquente du nombre de naissances tout comme le stress, facteur omniprésent dans le cadre professionnel et fréquent dans le cadre familial, qui joue également un rôle dans la baisse de la natalité.

1.1.4. Conséquences de la diminution de l'ICF

La diminution de la fécondité pose un réel problème pour le système des retraites qui repose sur la participation de la population active pour financer les besoins des personnes âgées ; c'est ce qu'on appelle le système de répartition. La baisse de la fécondité induit directement une diminution de la taille de la population active, ce qui déséquilibre le financement du système¹⁰.

Ensuite, la diminution de la fécondité entraîne une modification profonde de la structure de la population et provoque un phénomène négatif pour la cohésion sociale.

¹⁰ La conséquence du vieillissement de la population sur le système des pensions sera abordée dans le chapitre 2, section 2.2.2.

En effet, l'augmentation du nombre de personnes âgées, consécutive à la diminution du nombre de naissances enregistrées et à l'augmentation de l'espérance de vie¹¹, provoque un phénomène d'incompréhension de la part des générations plus jeunes, d'après le sociologue britannique, Peter Townsend¹².

Il épingle également un risque majeur de pauvreté pour les personnes âgées, tout comme Avramov¹³ dans sa publication de 2002 : « Démographie et exclusion sociale ».

1.2. La mortalité

Pour comprendre les origines du vieillissement de la population, établir le taux de mortalité de la population belge importe peu car connaître l'évolution de la mortalité ne donne aucune information quant au vieillissement de la population d'un pays. De fait, un taux de mortalité élevé n'implique en aucun cas qu'une population donnée soit dans une phase rajeunissante ou vieillissante, le taux de mortalité ne reflétant qu'une augmentation globale des décès, tous les âges confondus. Cette mesure n'est en aucun cas un indicateur de longévité.

Par contre, prendre en compte l'espérance de vie à la naissance comme indicateur pertinent relatif à « la mortalité » est révélateur : si les individus vivent plus vieux, cela augmente le poids des catégories d'âge élevées.

1.2.1. **L'espérance de vie à la naissance en Belgique**

L'espérance de vie à la naissance se définit comme le nombre moyen d'années que peut espérer vivre un nouveau né, si les caractéristiques de mortalité de sa population, au moment où celui-ci est né, restaient inchangées tout au long de son cycle de vie.¹⁴

Le graphique 1.3. illustre l'évolution de l'espérance de vie à la naissance en Belgique de 2000 à 2060 pour les hommes et les femmes de notre pays.

¹¹ L'augmentation de l'espérance de vie sera abordée au point 1.2.

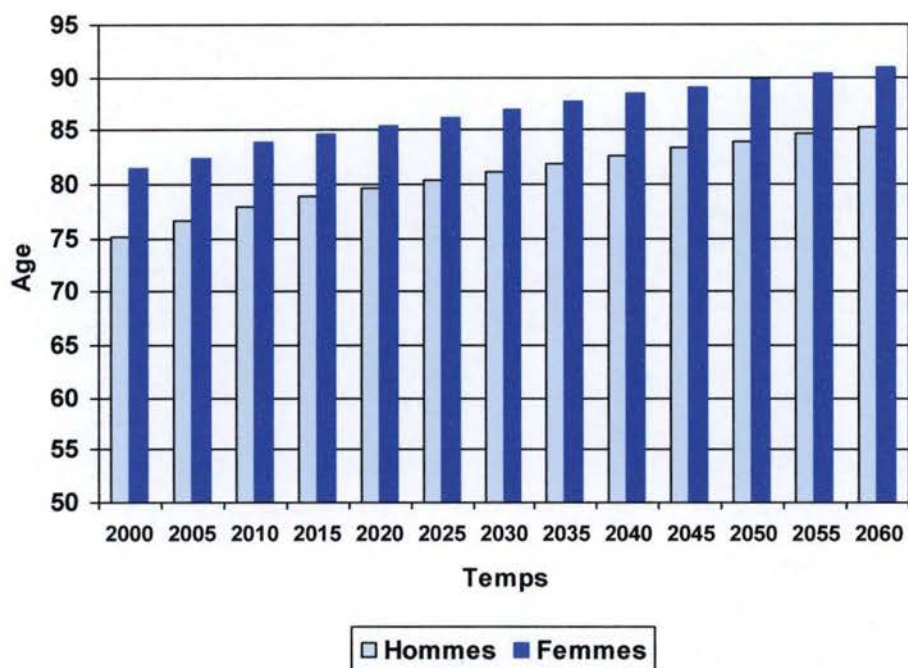
¹² Townsend, 1979, *Poverty in the United Kingdom*.

¹³ Dragana Avramov, consultant slovène en politique sociale.

¹⁴ Source : [http://fr.wikipedia.org/wiki/Espérance_de_vie_À_la_naissance](http://fr.wikipedia.org/wiki/Esp%C3%A9rance_de_vie_%C3%80_la_naissance)

Graphique 1.3.

L'espérance de vie à la naissance en Belgique, de 2000 à 2060¹⁵



On observe que :

- ⇒ l'évolution de l'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes belges ne cesse de croître depuis 2000 et devrait continuer à augmenter pour les prochaines décennies, selon les projections établies par les experts du Bureau fédéral du Plan.
- ⇒ de 75,08 ans pour les hommes et 81,42 ans pour les femmes en 2000, l'espérance de vie atteindrait le seuil record de 85,27 ans et 90,94 ans respectivement pour les deux groupes pour la projection à l'horizon 2060.
- ⇒ la tendance de l'évolution de l'espérance de vie à la naissance est linéaire.
- ⇒ le trend s'aplatit de plus en plus au fur et à mesure que l'âge augmente : l'espérance de vie s'amointrit lorsque l'individu vieillit.

Le détail de l'évolution de l'espérance de vie des hommes et des femmes par région est disponible à l'annexe 2.

¹⁵ Source : BFP : perspectives de population 2007-2060, mai 2008.

1.2.2. Causes de l'augmentation de l'espérance de vie

L'amélioration des conditions de vie, au niveau de l'alimentation, du logement et des technologies présentes, et surtout tous les progrès réalisés dans le domaine de la médecine, contribuent à l'augmentation de l'espérance de vie.

L'amélioration des conditions de travail, notamment dans les emplois de l'industrie lourde, peut également expliquer cette augmentation de l'espérance de vie à la naissance.

1.2.3. Conséquences de l'augmentation de l'espérance de vie

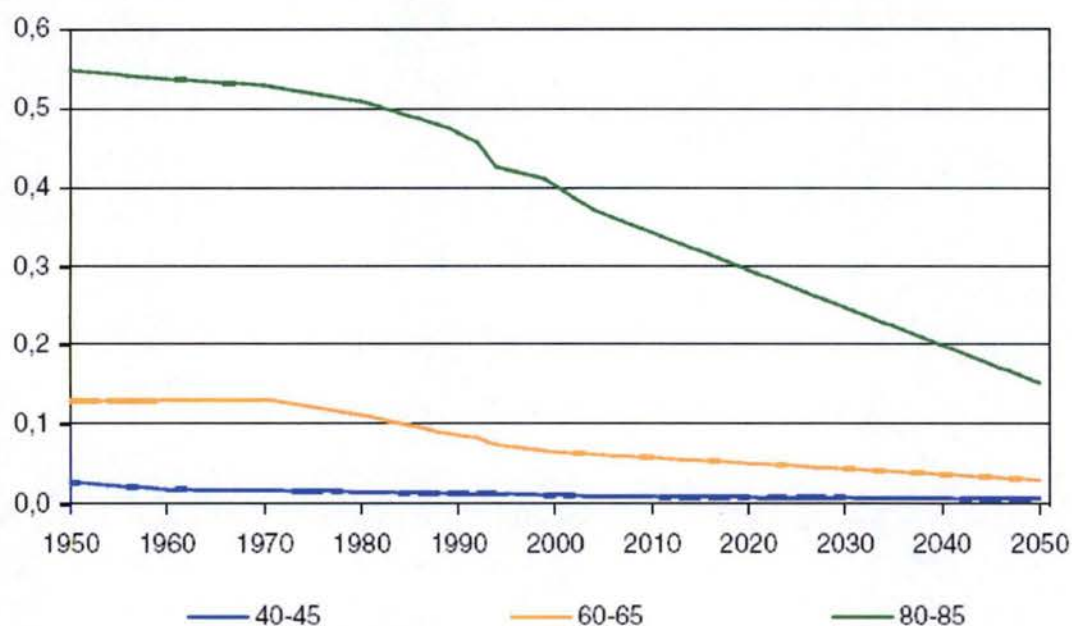
D'une part, l'amélioration de l'espérance de vie entraîne une modification notable du quotient de mortalité des différents groupes de la population,

le quotient de mortalité étant la probabilité pour un individu d'un âge a de décéder avant l'âge $a+1$.¹⁶

Cette constatation est illustrée par le graphique 1.4. présenté ci-dessous.

Graphique 1.4.

Evolution des quotients de mortalité masculine de trois groupes d'âge^{17 18}



¹⁶ Source : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/quotient-de-mortalite.htm>

¹⁷ Source : DG SIE : Direction générale Statistique et Information économique.

¹⁸ La méthode utilisée par les experts du BFP pour estimer l'évolution des quotients de mortalité est présentée à l'annexe 3.

⇒ l'évolution des conditions de vie et les progrès en matière de santé ont modifié différemment les quotients de mortalité des groupes.

L'impact de ces facteurs sur le groupe le plus jeune, 40-45 ans, est très faible ; l'impact sur le groupe intermédiaire, 60-65 ans, est plus important avec un quotient de mortalité en 1950 qui était supérieur à 0,1 et qui est inférieur à 0,05 en 2050, selon les projections de la DG SIE. En somme, ce quotient a diminué de moitié en un siècle.

⇒ l'impact sur le groupe supérieur, 80-85 ans, est très important ; le quotient de mortalité passant de 0,55 en 1950 à 0,15 dans les projections faites pour l'année 2050. Cette diminution conséquente du quotient de mortalité justifie très clairement le phénomène de vieillissement de la population belge ; elle s'applique également pour les autres pays développés.

D'autre part, l'amélioration de la qualité de la vie et les progrès de la médecine permettent aux personnes déjà âgées de vivre encore plus longtemps : le groupe « population âgée » augmente, c'est ce que les démographes appellent « le vieillissement dans le vieillissement ».

Tableau 1.2.

Evolution de l'espérance de vie par tranche d'âge en Belgique¹⁹

	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060
EdV naissance – Hommes	75,08	76,64	77,87	79,61	81,17	82,63	83,99	85,27
EdV naissance- Femmes	81,42	82,36	83,86	85,51	87,03	88,43	89,73	90,94
EdV à 65 ans – Hommes	15,91	16,91	17,41	18,61	19,74	20,79	21,78	22,73
EdV à 65 ans – Femmes	20,06	20,65	21,58	22,88	24,10	25,25	26,32	27,34

⇒ l'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes augmente depuis les années 2000 jusqu'aux prévisions du Bureau fédéral du plan à l'horizon 2060, comme le graphique 1.3. l'a déjà mis en évidence.

⇒ l'espérance de vie des hommes et des femmes âgés de 65 ans augmente également jusqu'en 2060 : la population âgée est plus importante qu'auparavant et elle vit plus longtemps.

¹⁹ Sources : DG SIE et BFP.

1.3. Les migrations

Le flux migratoire modifie la répartition démographique d'une population ; il peut conséquemment avoir un effet sur le vieillissement d'une population.

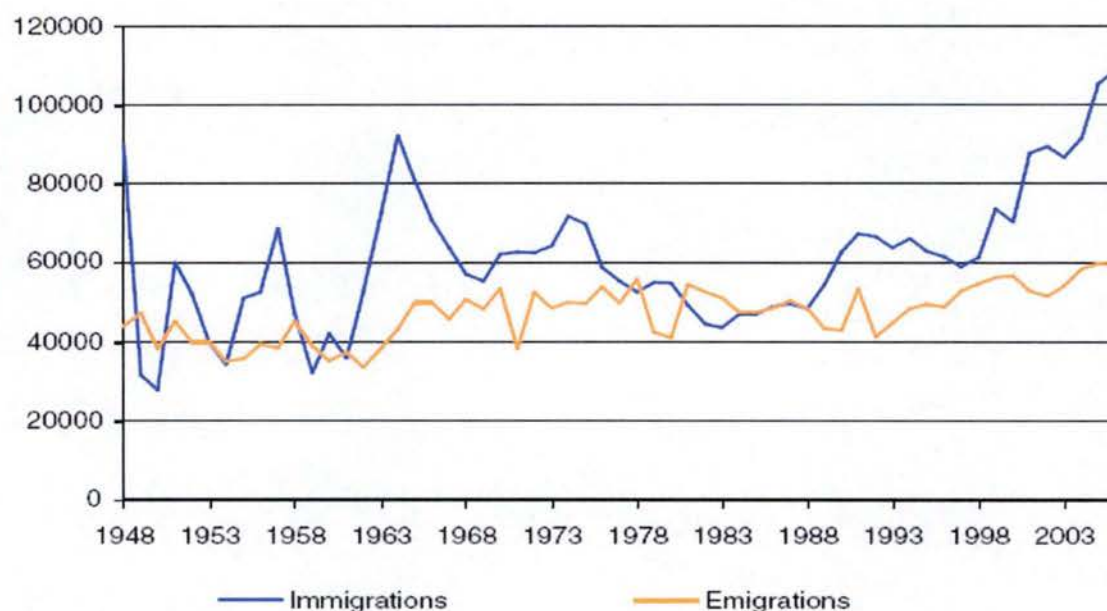
L'indice utilisé par les démographes pour calculer le nombre net d'individus entrants ou sortants de Belgique est le solde migratoire ; il se calcule en soustrayant le nombre total d'émigrants enregistrés du nombre total d'immigrants enregistrés.

Les statistiques migratoires belges sont obtenues en se basant sur le Registre national auquel s'inscrivent obligatoirement tous les Belges et tous les étrangers séjournant plus de trois mois en Belgique. Deux catégories sont exclues de ce registre : les étrangers en situation irrégulière (les demandeurs d'asile), pour lesquels il n'existe, de facto, aucune statistique fiable, et les étrangers séjournant moins de trois mois sur le sol belge.

1.3.1. Les flux migratoires en Belgique

Graphique 1.5.

Evolution du nombre d'immigrants et d'émigrants en Belgique depuis la seconde guerre mondiale jusqu'aux années 2003-2004²⁰



²⁰ Source : DG SIE.

On observe que :

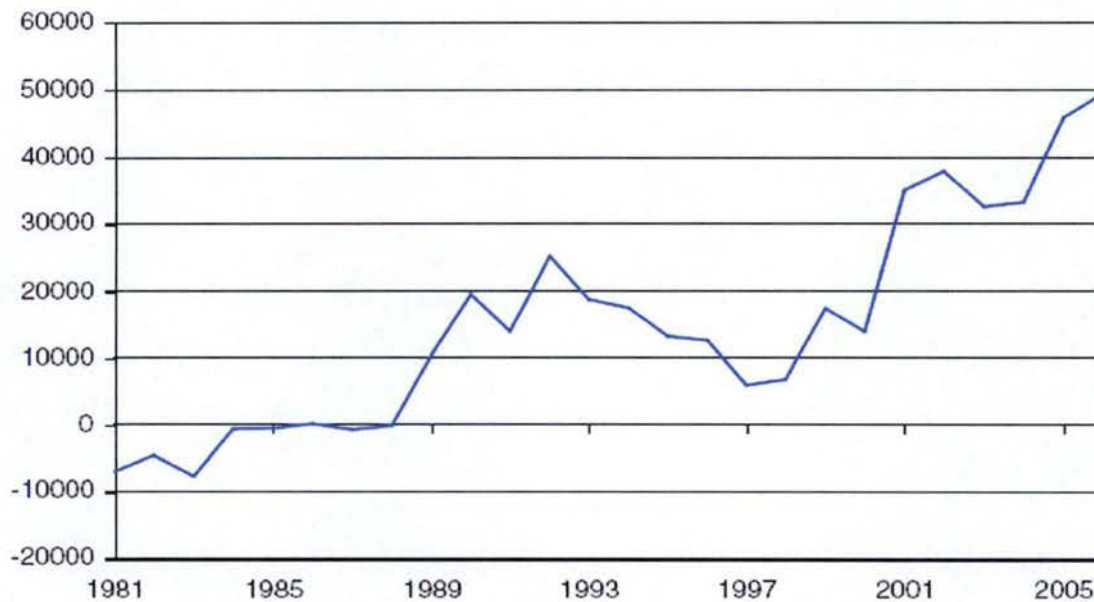
- ⇒ Le flux d'immigrants est supérieur à 40 000 depuis 1962.
- ⇒ Depuis les années 2000, le nombre d'immigrants ne cesse de croître et atteint le seuil de 110 000 en 2006.
- ⇒ L'augmentation continue de la courbe d'immigration, à partir de 1985, ne répond à aucun changement structurel ; cette augmentation ne répond à aucun choc de politique migratoire volontariste, le déplacement des personnes n'a pas été « dicté ».
- ⇒ La courbe des émigrations est relativement stable pour la période observée.

Il convient également de rappeler que ces chiffres omettent l'observation des deux catégories mentionnées plus haut, ne figurant pas au Registre national.

Une information intéressante à analyser est le solde migratoire net : est-il positif (le nombre d'immigrants dépasse-t-il le nombre d'émigrants ?) ou négatif (le nombre d'émigrants dépasse-t-il le nombre d'immigrants ?).

Graphique 1.6.

Le solde migratoire externe annuel net observé²¹



²¹ Source : DG SIE.

On observe que :

- ⇒ Depuis 1988, le solde migratoire extérieur est toujours positif, ce qui signifie que le nombre d'immigrants excède le nombre d'émigrants.
- ⇒ A partir de 1997, le solde migratoire extérieur enregistre un effet positif croissant d'année en année jusqu'en 2006.
- ⇒ Il est compris entre 30 000 et 50 000 personnes de 2001 à 2006.

Cette tendance peut être expliquée notamment par la mondialisation croissante de l'économie qui facilite le libre déplacement des personnes ou encore par l'effort européen en matière de libre circulation des personnes.

En 20 ans, le solde migratoire a engendré une augmentation de la population belge de l'ordre de 434 000 habitants selon un rapport démographique du CECR²².

1.3.2. Causes du flux migratoire continu

De multiples raisons « cumulables » peuvent justifier le phénomène de migration :

- ⇒ motif professionnel : les migrants sont amenés à effectuer des missions à l'étranger ou à mener des études dans certains pays.
- ⇒ motif politique : les opposants politiques de régimes totalitaires quittent leur pays d'origine pour éviter les persécutions à leur encontre pour des motifs politiques.
- ⇒ motif sécuritaire : certains citoyens fuient leur pays d'origine pour éviter les effets dévastateurs des guerres.
- ⇒ motif économique : les migrants fuient la précarité et espèrent améliorer leurs conditions de vie.
- ⇒ motif personnel : certaines personnes cherchent le changement de cadre et de culture.
- ⇒ motif familial : les migrants quittent leur pays d'origine afin de rejoindre des proches déjà installés dans des régions plus favorables.
- ⇒ motif fiscal : les personnes se tournent vers un pays où la fiscalité leur est plus favorable.

1.3.3. Conséquences du flux migratoire positif

Les effets de l'immigration sont de deux ordres ; les immigrés influencent d'une part la répartition de la population et sa segmentation par tranche d'âge et, d'autre part, le nombre de naissances recensées en Belgique.

²² CECR : Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le Racisme.

⇒ Effet sur l'âge de la population :

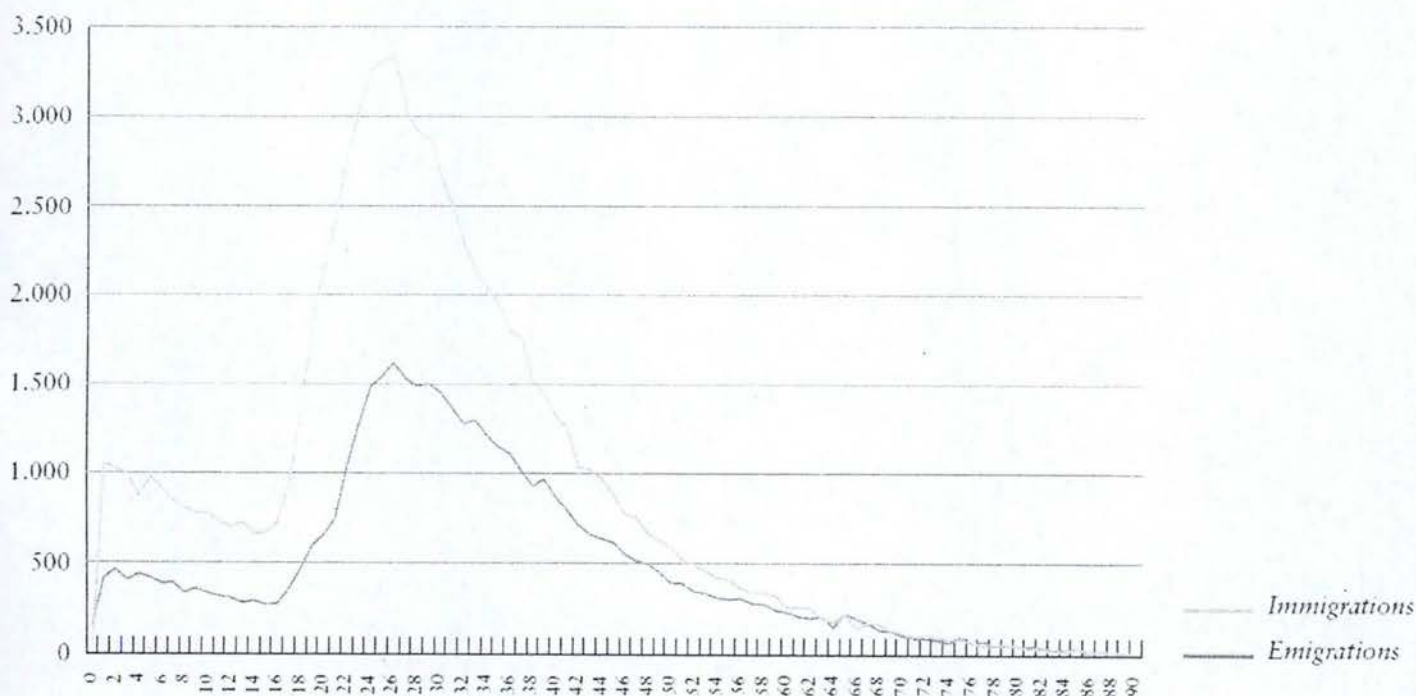
L'âge des immigrants modifie la distribution des âges en Belgique ; le graphique 1.7. montre par exemple que, pour l'année considérée (2005), la majorité des immigrants se concentre entre 16 et 40 ans. Ceci implique directement une augmentation de la force de travail sur le sol belge et un rajeunissement notoire de la population en général. L'âge modal s'évalue à 25 ans pour l'année 2005 selon les experts du CECR. Par ailleurs, ces nouveaux entrants sont accompagnés de leurs enfants, ce qui rajeunit encore la population belge par cet effet de second rang.

Il convient tout de même de noter l'analogie qui peut être faite entre l'âge des immigrants et l'âge des migrants ; on observe effectivement une allure semblable pour la courbe d'âge des émigrants et des immigrants.

Néanmoins, la courbe des immigrants est d'une amplitude supérieure à celle des émigrants pour la tranche d'âge considérée (16-40 ans), ce qui implique un rajeunissement notoire de la population belge, malgré cet effet négatif lié à l'âge des émigrants.

Graphique 1.7.

Age des émigrants et des immigrants en Belgique pour l'année 2005²³



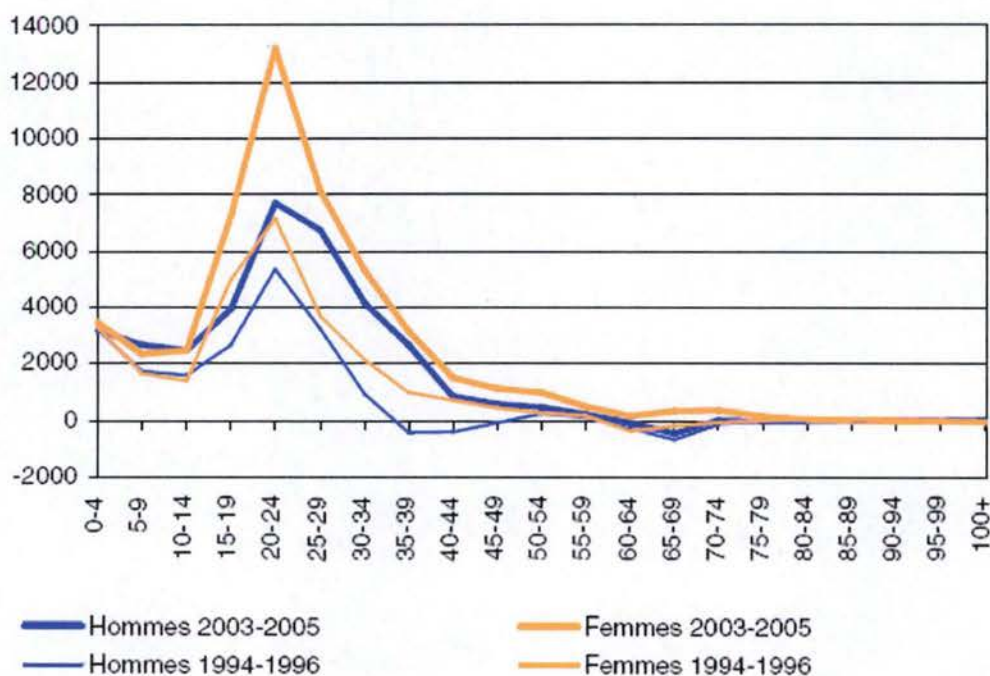
²³ Source : CECR, rapport sur les migrations 2007.

⇒ Effet sur la natalité :

Un deuxième facteur de rajeunissement de la population consiste en la présence de plus en plus importante de femmes dans le flux d'immigrés. De surcroît de jeunes femmes en âge de procréer. Cette nouvelle tendance est illustrée par le graphique 1.8.

Graphique 1.8.

Solde migratoire selon l'âge et le sexe²⁴



On observe :

- ⇒ un solde migratoire positif pour la quasi-totalité des tranches d'âges ;
- ⇒ les fortes valeurs positives sont enregistrées pour les hommes et les femmes âgés de 15 à 39 ans ;
- ⇒ la valeur maximale se situe, pour les hommes à environ 8000 individus et à environ 13000 individus pour les femmes ; ces deux valeurs sont enregistrées pour la tranche d'âge 20-24 ans ;
- ⇒ on peut expliquer le fait que le solde migratoire des femmes soit très souvent supérieur à celui des hommes par le fait que les émigrants belges sont majoritairement des hommes.

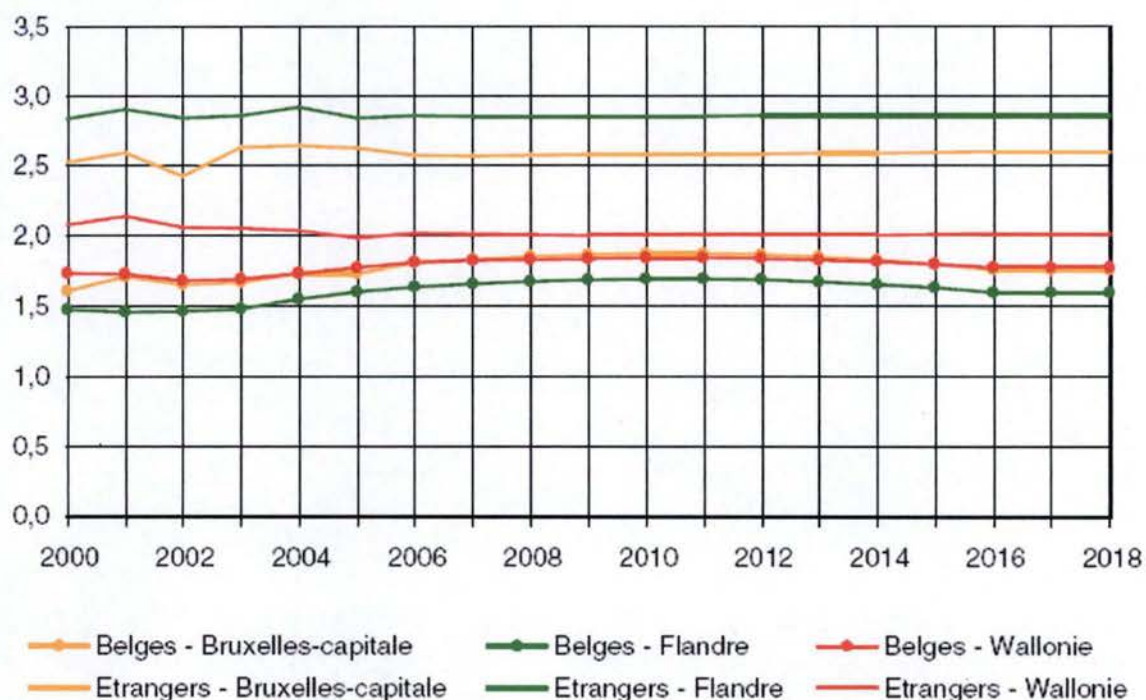
²⁴ Source : DG SIE.

De plus, il apparaît que les femmes immigrées ont, en moyenne, plus d'enfants que les femmes belges ; à titre d'exemple, la part des naissances des femmes immigrées âgées de moins de 28 ans représentait 11 à 12 % du total des naissances sur la période 1991-2001²⁵. Cette augmentation du nombre d'immigrées fait croître le nombre de naissances enregistrées dans le Royaume.

Cette constatation est illustrée ci-dessous, dans le graphique 1.9.

Graphique 1.9.

ICF par région et par nationalité²⁶



Dans les trois régions de Belgique, on constate une fécondité plus importante chez les femmes étrangères que chez les femmes belges.

Cette constatation permet de penser que les femmes étrangères arrivant sur le sol belge pourrait constituer une réponse au problème de la natalité en baisse, épinglé dans la section 1.1. de ce premier chapitre.

En résumé, on trouvera au point 1.4. les différents éléments abordés dans ces trois premières sections et leur implication respective sur le vieillissement démographique de la population belge.

²⁵ Sources : DG SIE et BFP : Perspectives de populations 2007-2060.

²⁶ Source : Bulletin de naissance. Estimation et calculs : BFP.

1.4. Conclusion

La situation démographique belge et plus généralement celle des pays développés est préoccupante ; les deux indicateurs fondamentaux de l'évolution d'une population, à savoir l'espérance de vie et la natalité, vont dans le sens d'un vieillissement progressif de la population. Les migrations, troisième facteur important, jouent un rôle plus que relatif...

- Premièrement, l'indice conjoncturel de fécondité reste en deçà du seuil de renouvellement des générations, ce qui a pour conséquence d'entraîner un vieillissement graduel de la population. Certes l'évolution de l'indice conjoncturel de fécondité enregistré depuis les années 2000 et provenant essentiellement de l'immigration est positive, mais elle reste très modérée.
- Deuxièmement, l'espérance de vie des hommes et des femmes belges ne cesse de croître, phénomène devant se poursuivre jusqu'à l'horizon 2050, selon les projections du Bureau fédéral du Plan. La proportion de personnes âgées parmi la population belge augmente conséquemment.
- Enfin, le solde migratoire, bien que positif pour un rajeunissement de la population ne permet pas d'accroître suffisamment la fécondité moyenne ni ne diminue significativement l'âge moyen de la population belge. Son efficacité comme réponse au problème est à ce jour contestée.

A ces trois facteurs vient s'ajouter la situation démographique exceptionnelle de l'après seconde guerre mondiale, à savoir le « baby-boom » ; toute cette génération se retrouve maintenant, ou tout du moins dans un futur proche, en position d'éligibilité pour un départ prématuré ou non du marché du travail.

Cette masse d'actifs âgés va très prochainement se retrouver dans une position inactive, ce qui accentue les problèmes économiques et sociaux liés au vieillissement d'une population.

En conclusion : le vieillissement de la population est inéluctable et continuera à s'accroître durant les quelques décennies à venir. Ce phénomène est préoccupant car les retombées sociales et économiques sont importantes.

Dans le chapitre 2 seront analysées les conséquences qu'entraîne ce phénomène démographique sur l'économie belge.

Chapitre 2 : Conséquences du vieillissement de la population

2.1. Conséquences démographiques

Tableau 2.1.

Les indicateurs démographiques belges²⁷

	2000	2007	2010	2020	2030	2050	2060
0-14 (%)	17,63	16,98	16,89	17,17	16,53	15,83	15,77
15-64 (%)	65,62	65,91	65,93	63,59	60,82	58,49	57,96
65+ (%)	16,75	17,10	17,18	19,24	22,65	25,68	26,27
Age moyen	39,65	40,59	40,87	41,74	42,98	44,74	45,01
Remplacement des actifs en % (15-24)/(55-64)	119,56	104,47	99,01	85,30	93,88	93,16	98,27
Vieillessement des actifs en % (40-64)/(15-39)	91,16	104,40	107,61	107,80	103,94	101,42	102,21
Vieillessement en % (65+)/(0-14)	95,03	100,69	101,67	112,09	137,01	162,21	166,59
Intensité du vieillissement en % (80+)/(65+)	20,79	26,72	28,55	28,72	28,50	39,21	39,50
Dépendance en % [(0-14)+(65+)]/(15-64)	52,39	51,71	51,68	57,25	64,42	70,97	72,52
Dépendance des âgés en % (65+)/(15-64)	25,53	25,94	26,05	30,26	37,25	43,90	45,32
Actifs potentiels par âgé (15-64)/(65+)	3,92	3,85	3,84	3,30	2,68	2,28	2,21

Ce tableau illustre les conséquences démographiques d'un vieillissement de la population :

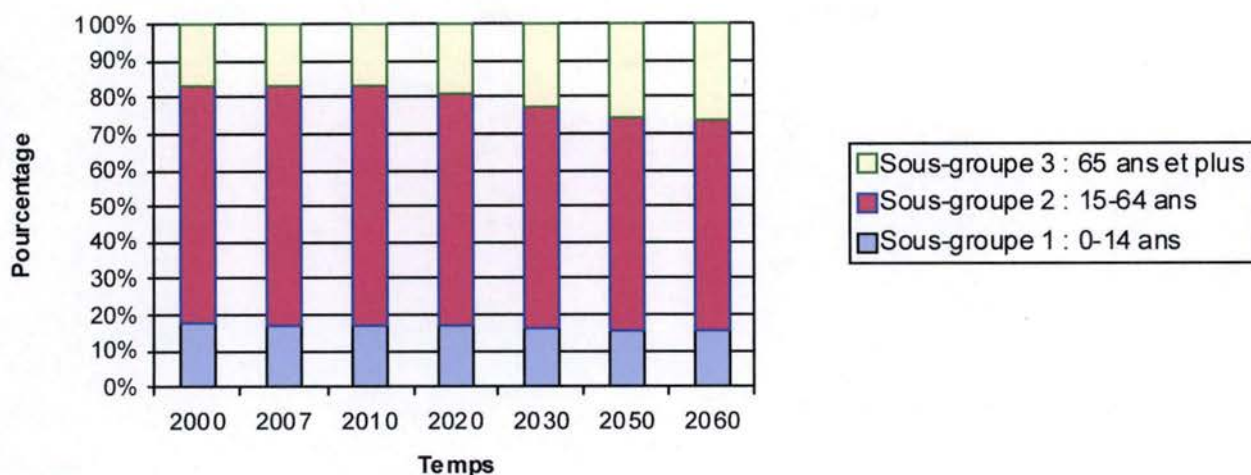
- ⇒ La part de la population comprise entre 0 et 14 ans connaît une évolution négative ; ce chiffre passe de 17,63 % en 2000 pour atteindre un seuil de 15,77 % à l'horizon 2060.
- ⇒ L'évolution du sous-groupe moyen, c'est-à-dire la part de la population belge comprise entre 15 et 64 ans, suit la tendance du groupe le plus jeune à partir de 2010 ; ce pourcentage passe de 65,62 à 57,96 % à l'horizon 2060.
- ⇒ Le groupe d'âge supérieur, les personnes de 65 ans et plus, connaît, comme on pouvait s'en douter, une évolution croissante sur l'ensemble de la projection. Le pourcentage de cette frange de la population passe de 16,75 % en 2000 à un plafond de 26,27 % en 2060.
- ⇒ Enfin, on remarque que l'âge moyen de la population belge ne cesse de croître tout au long de l'estimation ; cette constatation provient essentiellement de l'augmentation de la part du sous-groupe 65 ans et plus par rapport à l'ensemble de la population. Cet âge moyen passe de 39,65 ans en 2000 à 45,01 ans en 2060.

Le graphique 2.1. ci-dessous illustre ces tendances : il visualise l'évolution de la répartition par âge de la population belge.

²⁷ Source : RN-DG SIE (observations 2000-2007) ; BFP, Perspectives de population 2007-2060 (estimations 2010-2060). L'annexe 4 présente brièvement la méthode utilisée par les experts du BFP pour estimer l'évolution de ces différentes mesures démographiques.

Graphique 2.1.

Evolution du pourcentage des différents sous-groupes dans la population totale



Seul le sous-groupe 3 (personnes âgées de 65 ans ou plus) voit sa population augmenter.

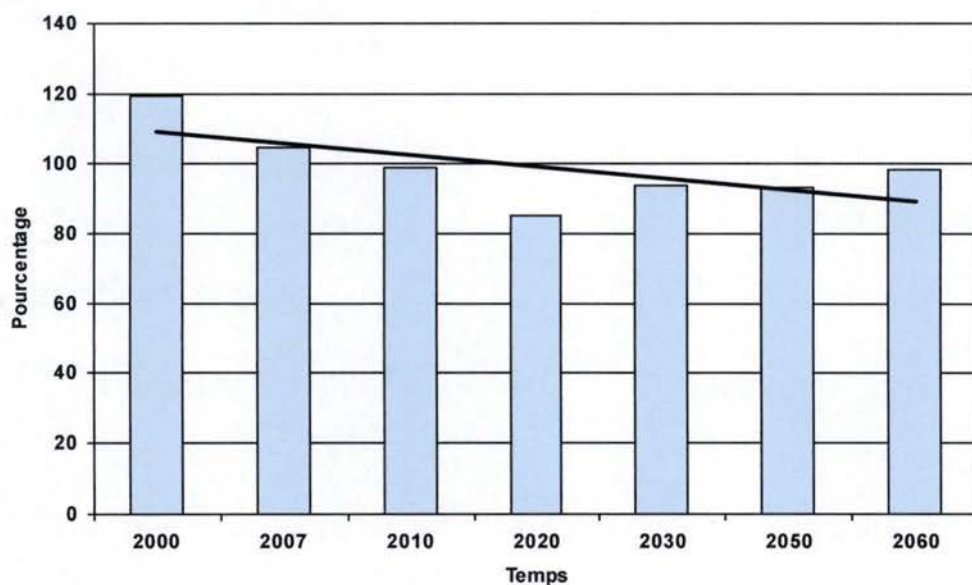
La répartition par âges de la population belge change.

Les graphiques suivants illustrent les conséquences démographiques d'un vieillissement de la population, à partir des coefficients figurant dans le tableau 2.1. :

1. Coefficient de remplacement des actifs : ce coefficient mesure le remplacement des travailleurs actifs prêts à partir en pension (55-64 ans) par de nouveaux entrants sur le marché du travail (15-24 ans).

Graphique 2.2.

Evolution du coefficient de remplacement des actifs de 2000 à 2060

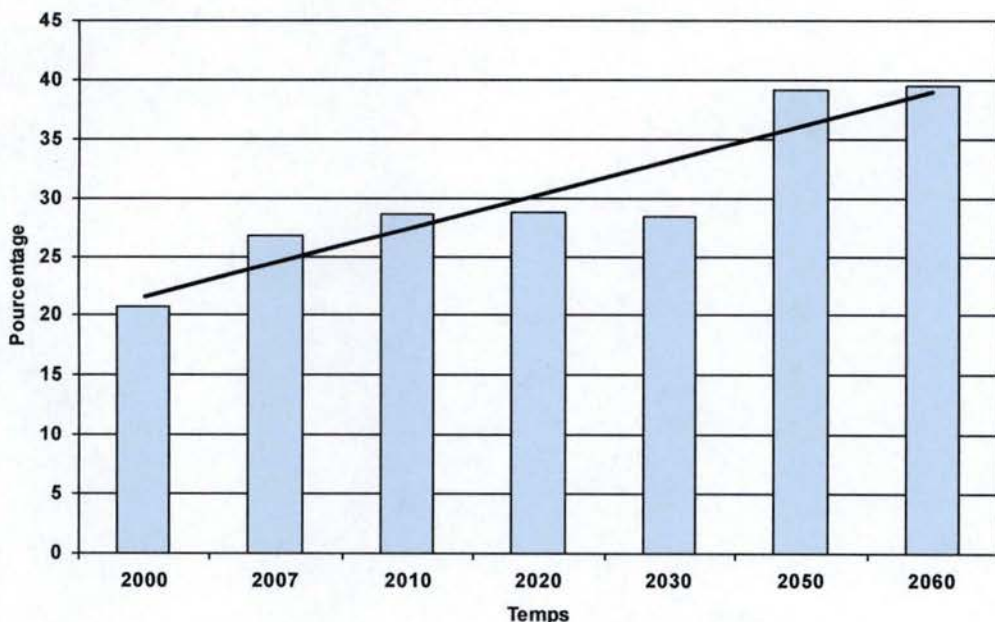


- ⇒ La tendance est négative sur l'intervalle considéré, ce qui signifie que le nombre de personnes actives jeunes (15-24 ans) diminue par rapport au nombre d'actifs vieux (55-64 ans).
- ⇒ En 2000, pour 100 actifs âgés de 55 à 64 ans, il y avait 119,56 actifs âgés entre 15 et 24 ans ; en 2020, pour 100 actifs « vieux », il n'y aura plus que 85,30 actifs « jeunes ».
- ⇒ La tendance négative s'inverse à partir de 2020. Ceci s'explique par le fait que 2020 représente l'année charnière en matière de départ en pension ; de fait, le pic des naissances enregistré lors de la période du baby-boom se situait dans les années 50, ce qui engendre qu'aux alentours de 2020 cette masse d'actif passera du côté inactif de la population, ce qui provoque l'inversion de la tendance du ratio actifs jeunes/actifs vieux.

2. Coefficient d'intensité du vieillissement : ce coefficient mesure la proportion de « grands âgés » (80 ans et +) par rapport au nombre d'âgés (65 ans et +).

Graphique 2.3.

L'évolution du coefficient d'intensité du vieillissement de 2000 à 2060



- ⇒ La tendance de ce graphique est positive ; cela signifie que la proportion de personnes très vieilles (80 ans et +) parmi les personnes âgées (65 ans et +) augmente sur l'intervalle considéré.

En somme, comme on l'a déjà noté dans la section 1.2. consacrée à l'espérance de vie, le nombre de personnes âgées augmente et la proportion de personnes très âgées dans cet ensemble ne cesse de croître.

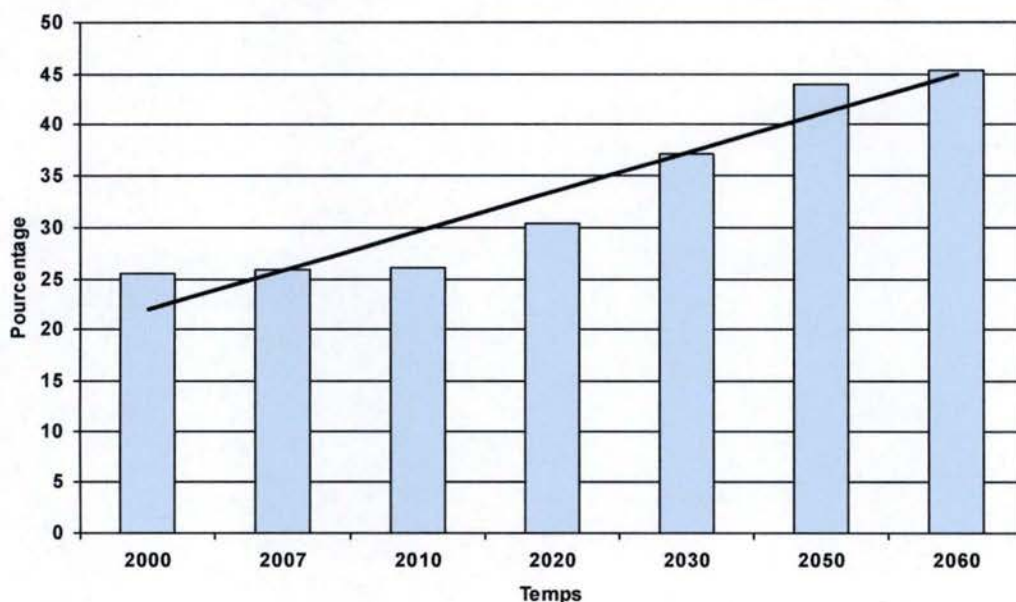
A titre d'exemple, il y avait 20,79 personnes de 80 ans et plus parmi 100 personnes de 65 ans et plus en 2000 et ce ratio passe à 39,50 pour 100 en 2060.

⇒ Il est intéressant de noter que la tendance croissante de ce coefficient sera moindre pendant les années allant de 2013 à 2027 ; cet effet peut être expliqué par la diminution des naissances enregistrées pendant la seconde guerre mondiale.

3. Coefficient de dépendance des âgés : ce coefficient mesure la proportion de personnes âgées (65 ans et +) par rapport à la population active (15-64 ans).

Graphique 2.4.

Evolution du coefficient de dépendance des personnes âgées de 2000 à 2060



⇒ le nombre de personnes âgées (65 ans et +) augmente par rapport au nombre de personnes actives (15-64 ans).

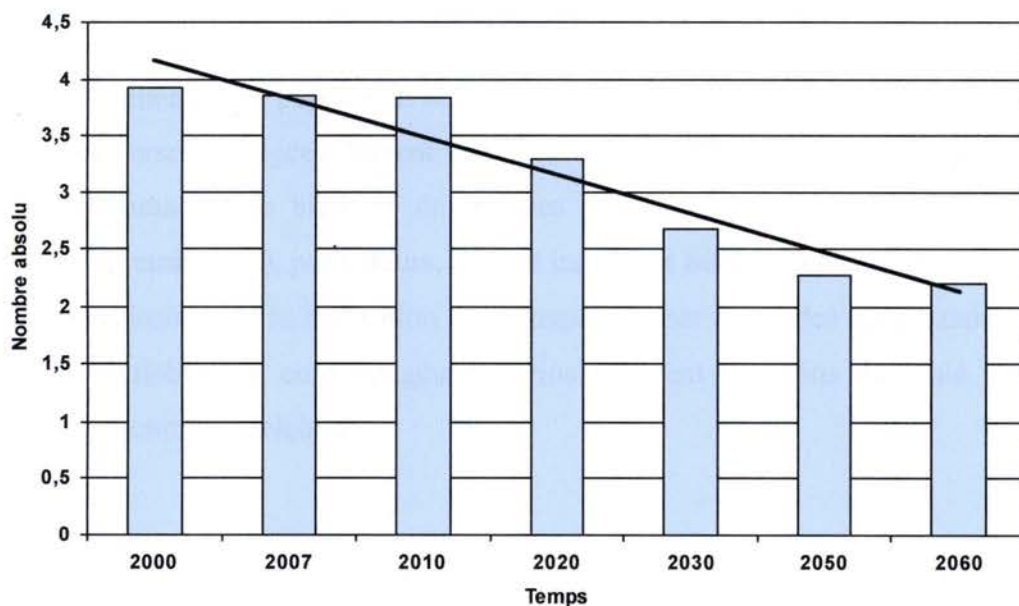
Cette évolution augure de l'évolution de la charge des soins de santé et des pensions qui sera supportée par les personnes actives.

A titre d'exemple, il y avait 25,53 personnes âgées à la charge de 100 personnes actives en 2000 et il y aura 45,32 personnes âgées à la charge de 100 personnes actives en 2060 selon les projections du BFP.

4. Actifs potentiels par personne âgée : cet indice permet de connaître le nombre de personnes actives (15-64 ans) à charge de pensionné (65 ans et +) ; en outre, cet indice est obtenu en inversant la relation du coefficient de dépendance des âgés.

Graphique 2.5.

Evolution du nombre d'actifs potentiels par personne âgée de 2000 à 2060



⇒ A l'inverse du graphique 2.4., l'évolution est négative ; à titre d'exemple, il y avait 3,92 actifs par personne âgée en 2000 contre 2,21 actifs par personne âgée en 2060.

L'annexe 5 reprend les évolutions de trois grands coefficients pour les différentes régions du Royaume : le coefficient de remplacement des actifs, le coefficient d'intensité du vieillissement et le coefficient de dépendance des âgés.

Les tendances sont sensiblement identiques pour la région flamande et la région wallonne et légèrement différentes pour la région de Bruxelles-Capitale ; ceci s'explique principalement par l'immigration plus importante enregistrée dans cette région.

2.2. Conséquences économiques et sociales

Le vieillissement de la population est bien une réalité et un enjeu politique. Comme nous l'avons évoqué dans le premier chapitre, les projections sont édifiantes à cet égard.

Les conséquences purement démographiques du vieillissement de la population belge entraînent d'importantes conséquences d'ordre économique.

2.2.1. Les soins de santé

Les dépenses de santé progressent à mesure que croissent les exigences des malades et que se propagent les technologies nouvelles. Le fait que les frais de santé soient pris en charge dans une large mesure par les régimes d'assurance a sans doute eu aussi pour effet d'encourager encore la demande. Cette évolution risque de s'accélérer dans les années à venir par suite de la forte augmentation du nombre de personnes âgées sous l'effet du vieillissement de la génération du baby-boom et de l'allongement de la durée de vie.

Mais combien va coûter la prise en charge de cette population âgée, et faut-il adapter en conséquence les dépenses de santé ?

L'augmentation des soins de santé s'explique notamment parce qu'une population âgée plus importante induit directement une utilisation accrue des maisons de repos et de soins, les MRS²⁹.

Tableau 2.3.

Taux d'hébergement des personnes âgées dans les différentes MRS ³⁰

85-89 ans	23%
90-94 ans	47%
+ 95 ans	77%

Ces experts établissent les conclusions suivantes :

- ⇒ La fréquentation de ce genre d'établissement augmente avec l'âge.
- ⇒ Plus des personnes âgées sont placées dans ces institutions, plus elles sont dépendantes des soins qu'elles y reçoivent.
- ⇒ Plus les patients sont âgés, plus les soins qui leur sont délivrés font partie des soins lourds. Ces deux effets se renforcent ; l'effet volume, lié à l'augmentation du nombre de résidents dans les différentes MRS, s'accompagne d'un effet prix, lié directement à l'augmentation des soins lourds délivrés aux pensionnés, soins beaucoup plus onéreux.
- ⇒ En outre, ils estiment qu'il faudra préparer le vieillissement de la population belge car leurs besoins entraîneront des modifications importantes ; à titre d'exemple, ils estiment qu'il faudrait dégager, à partir de 2000, 43 000 à 56 000 places supplémentaires dans les hôpitaux afin de subvenir aux besoins des personnes âgées qui seront présentes en 2020.

²⁹ MRS : cette appellation regroupe les maisons de repos traditionnelles, les homes et les maisons de convalescence.

³⁰ Selon une enquête de mars 2005 effectuée par les experts de la Direction générale politique et sociale.

- ⇒ La demande de soins infirmiers à domicile augmenterait de l'ordre de 29 à 40 % d'ici 2020.
- ⇒ Les gouvernements devront être plus attentifs aux objectifs des dépenses publiques de santé. Jusqu'à présent, la majeure partie de ces dépenses a été consacrée à la médecine curative portant sur les maladies aiguës, alors que les soins de santé commencent maintenant à être axés plus sur le traitement des affections chroniques, en particulier chez les personnes âgées, que sur les maladies transmissibles comme dans le passé. Mieux vaudrait pourtant tenter de prévenir ce type d'affection, par exemple par une amélioration des habitudes de vie. Chacun sait combien il est difficile de susciter des changements de cette nature mais il pourrait bien s'agir du meilleur moyen à employer à long terme pour améliorer les résultats dans le domaine de la santé.
- ⇒ Les gouvernements pourraient également réfléchir à la possibilité de nouer des partenariats entre secteur public et secteur privé afin de réduire la charge globale qui pèse sur les finances de l'État. Il importe en outre de rechercher un meilleur équilibre entre les soins en régime hospitalier et les soins ambulatoires, étant donné que la technologie médicale facilite désormais le traitement des malades en dehors du cadre hospitalier. Cependant, s'il n'est pas mis un frein à la demande individuelle, les dépenses ne pourront être maîtrisées que par le rationnement des soins.

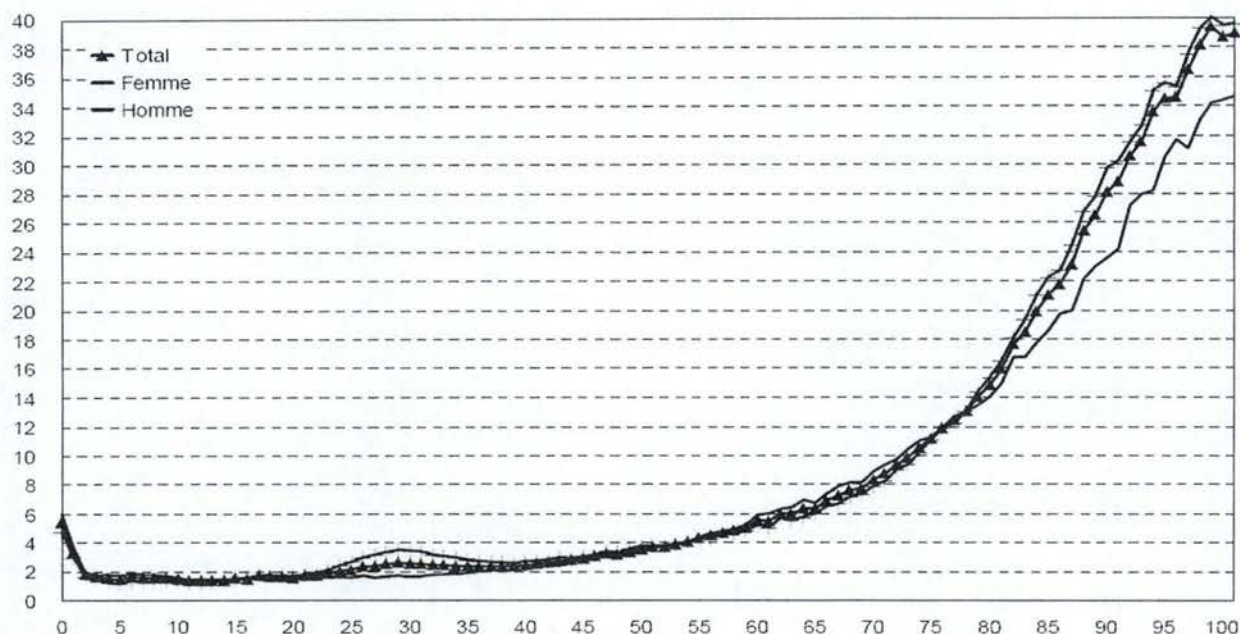
Par suite du vieillissement de la population, les systèmes de santé resteront sans nul doute soumis à de fortes pressions dans l'avenir. Les responsables de l'élaboration des politiques devraient donc être d'autant plus incités à rechercher des moyens d'améliorer la productivité de ces systèmes et de valoriser davantage l'offre de soins de qualité aux malades et aux citoyens³¹.

Le graphique 2.6. montre bien l'augmentation des dépenses en soins de santé en fonction de l'âge de la population ; en outre, ce graphique explique l'effet multiplicateur du vieillissement : plus de personnes âgées induit directement plus de personnes qui ont recours à énormément de soins de santé.

³¹ DANG T., ANTOLIN P. et OXLEY H., 2001, *Fiscal implications of ageing : projections of age-related spending*, Document de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE.

Graphique 2.6.

Evolution des dépenses en soins de santé par personne en % du revenu par personne³²
(2000)³³



On constate qu'une population vieillissante induit directement une augmentation très importante des dépenses en soins de santé ; d'une part, l'augmentation du nombre de personnes âgées exerce une première influence sur ces dépenses et, d'autre part, le fait que ces personnes âgées vivent également plus longtemps qu'auparavant, comme épinglé dans la section 1.2., exerce une deuxième influence notable.

Il convient tout de même de rester critique à l'égard des résultats présentés ; effectivement, comme présenté ci-dessous, les dépenses en soins de santé par personne en pourcentage du revenu par personne augmente de façon importante à partir de l'âge de 65 ans. On peut émettre une réserve quant à la véracité de ce constat car ce dernier est biaisé par la baisse du revenu enregistrée par l'individu lors du départ en pension.

On peut également procéder, sur base de cette constatation, à une extrapolation sur l'évolution du montant des dépenses effectuées par les personnes âgées à l'avenir.

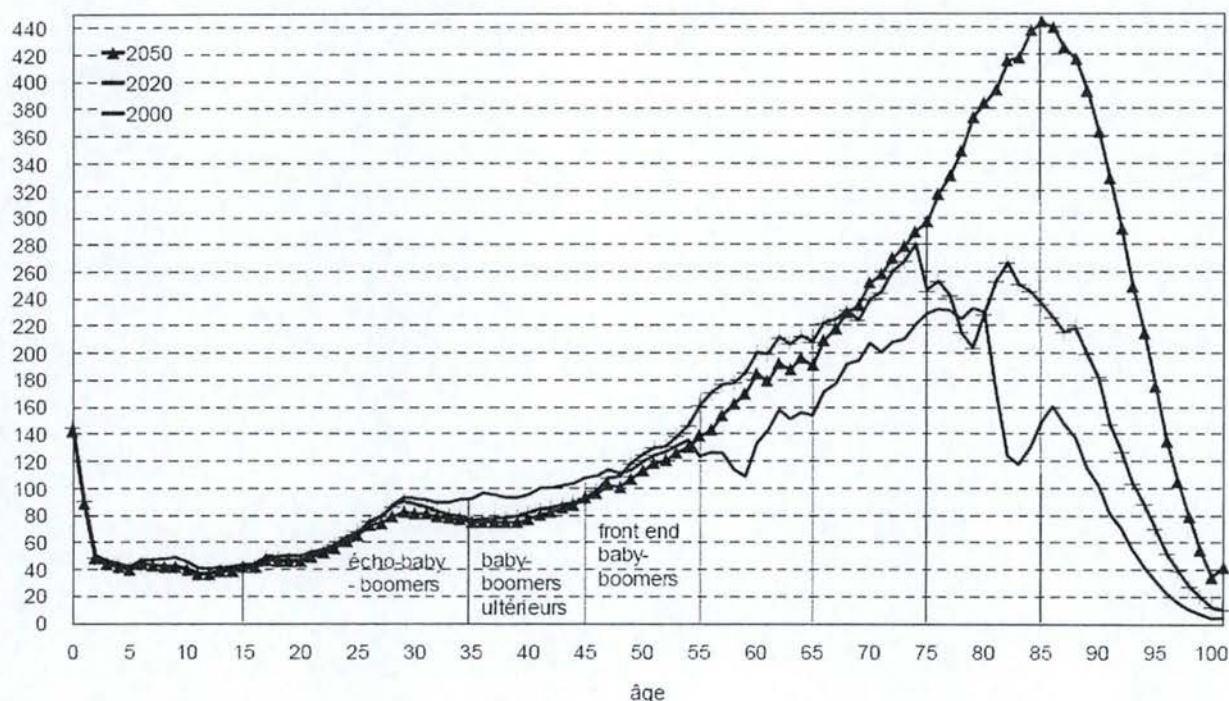
³² Le revenu enregistré est celui de la personne considérée dans la mesure où celle-ci a effectivement un revenu ; à défaut, le revenu enregistré est une moyenne de celui des personnes en charge de l'individu (parents, ...).

³³ Source : PACOLET J. et CATTART G., mars 2005, *Vieillesse, aide et soins de santé en Belgique*, Working paper DGSOC, Direction générale Politique sociale, sur base des données provenant des comptes nationaux.

Ces estimations ont été proposées par Pacolet et Cattaert (2005) et sont présentées dans le graphique 2.7. suivant.

Graphique 2.7.

Evolution du montant des dépenses en soins de santé en millions d'euros pour les années 2020 et 2050³⁴



Ce graphique 2.7. met en évidence l'augmentation des dépenses en soins de santé enregistrées pour les projections de 2020 et 2050 par rapport aux données de l'an 2000.

On peut observer qu'à partir de l'âge de 80 ans, la projection de 2020 est toujours supérieure à celle de 2000. La projection de 2020 est, elle-même, largement surpassée par la projection à l'horizon 2050 à partir de l'âge de 75 ans.

On peut également noter que le pic des dépenses liées aux soins de santé se situe à l'âge de 85 ans en 2050 et correspond à 440 millions d'euros ; ceci s'explique par l'augmentation de la mortalité au-delà de cet âge.

On comprend dès lors aisément l'origine de l'augmentation des dépenses publiques en soins de santé de nature divers, qu'ils soient aigus ou de longue durée.

³⁴ Source : PACOLET J. et CATTART G., mars 2005, *Vieillesse, aide et soins de santé en Belgique*, Working paper DGSC, Direction générale Politique sociale, sur base des données provenant des Mutualités chrétiennes et prévisions démographiques INS 2000-2050.

2.2.2. Les pensions

Le paiement des pensions est l'autre facteur majeur lié à l'augmentation du coût budgétaire du vieillissement. Les estimations qui nous sont fournies par l'Institut National de Statistiques en collaboration avec le Bureau Fédéral du Plan font état d'une augmentation du nombre de pensionnés à partir de 2010, et ce, jusqu'aux années 2050, fin de la simulation.

L'arrivée à la retraite de la génération « baby-boom » explique le nombre croissant de personnes se retrouvant dans la catégorie « pensionné » (+ de 65 ans).

Cet effet « baby-boom » s'estompe à partir de 2030, les personnes issues de cette génération commençant à disparaître. On peut d'ailleurs remarquer que l'augmentation du nombre de pensionnés est plus importante entre les années 2010 et 2030 mais qu'à partir de 2040, l'évolution est moins conséquente.

Le tableau 2.4. reprend les chiffres proposés par l'Institut National de Statistiques en collaboration avec le Bureau Fédéral du Plan :

Tableau 2.4.

Evolution du nombre de pensionnés à l'horizon 2050³⁵

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Nombre de pensionnés	2 148 900	2 293 000	2 741 100	3 271 700	3 573 100	3 680 400

Le Comité d'étude sur le vieillissement a estimé le versement mensuel moyen octroyé à chaque pensionné dans son rapport de juin 2008. Celui-ci peut être établi à 1111 euros.

Le montant total des pensions s'élevait donc à 2 387 427 900 euros en 2000 et vaudra, si ce montant n'était pas indexé, 4 088 924 400 euros en 2050.

On perçoit directement, à la lumière de ces chiffres estimés, le poids du vieillissement de la population et l'importance que ce phénomène joue dans les dépenses budgétaires du gouvernement.

La diminution du montant des retraites n'est pas une solution socialement acceptable. Les personnes âgées sont déjà sujettes à un risque de pauvreté³⁶ supérieur à la moyenne étant donné leur absence de revenus alternatifs à la pension.

³⁵ Source : BFP, septembre 2002, *Projections démographiques 2000-2050* et INS.

³⁶ Le risque de pauvreté est identifié par le CEV comme étant un revenu mensuel de moins de 860€.

Si le principe de ne pas diminuer le montant des retraites versées à chaque pensionné est acquis, l'alternative pour diminuer le coût des pensions consiste à augmenter le montant des cotisations, cette solution étant difficile à concevoir étant donné la situation démographique ou encore à augmenter les exigences en termes de carrière, en relevant l'âge de la pension.

Cette dernière thèse est défendue par de nombreux auteurs qui proposent de calquer les exigences de carrière sur l'allongement de l'espérance de vie à la naissance.

A titre d'exemple, l'Allemagne, l'Espagne ou encore la Grande-Bretagne ont relevé l'âge légal de la pension de 65 à 67 ans afin de répondre à la problématique du système des retraites.

Il convient tout de même d'être critique concernant l'efficacité de ce genre de mesures : relever l'âge légal de la pension ne signifie rien d'un point de vue effectif, dans la mesure où les travailleurs peuvent toujours décider d'interrompre leurs activités avant cet âge. L'efficacité de cette mesure ne repose sur rien si ce n'est la volonté des autorités publiques de faire accepter ce changement comportemental à leurs concitoyens. Si ce facteur de conscientisation n'est pas garanti, la mesure n'aura pas l'efficacité souhaitée, comme le souligne très justement Pierre Pestieau, professeur d'économie publique, dans l'article qui lui était consacré dans le journal *Le Soir* du mercredi 16 septembre 2009 : « *Il ne suffit pas de décréter que l'âge de la retraite est de 67 ans, il faut aussi relever l'âge effectif du départ à la retraite, qui est actuellement de 59 ans, environ* ».

Par ailleurs, l'OCDE a publié en 2007, un ouvrage concernant ce sujet : « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

Les auteurs insistent notamment sur l'importance de relever l'âge de la pension afin de répondre au vieillissement important de la population et propose de favoriser financièrement la continuité de carrière au-delà de 65 ans. Ils proposent également d'imposer des malus de pension pour les travailleurs qui quittent prématurément le marché du travail.

Ces mesures seront reprises et développées dans la section 5.3. consacrée aux propositions politiques découlant de la modélisation de l'intention de prépension.

Le chapitre 3 présentera les différentes mesures prises par le gouvernement belge pour endiguer ce phénomène démographique et empêcher le déséquilibre du financement de l'appareil de santé et du système de pension.

Chapitre 3 : Mesures prises par le gouvernement

Conscient de l'importance du vieillissement démographique et de ses conséquences sociales et économiques, le gouvernement belge a pris certaines mesures afin de garantir le financement des retraites lorsque la génération baby-boom atteindra la pension.

⇒ Création du Comité d'étude du vieillissement : il témoigne de l'intérêt porté par le gouvernement pour le vieillissement de la population et a pour mission essentielle d'en analyser les effets.

⇒ Mise en place du fonds de vieillissement permettant d'épargner davantage en vue de dépenses plus importantes en soins de santé et en pensions à l'avenir.

⇒ Création du Pacte de solidarité entre les générations notamment destiné à restreindre le départ prématuré des travailleurs âgés du marché du travail.

3.1. Le Comité d'étude sur le vieillissement

Créé au sein du conseil supérieur des finances en 2001, le Comité d'étude sur le vieillissement a pour rôle d'examiner et d'étudier les effets du vieillissement. En outre, le conseil rédige un rapport annuel sur les conséquences du vieillissement, au niveau social et budgétaire. Il joue également un rôle important d'un point de vue prospectif, en estimant les coûts futurs liés à cette problématique et en proposant des solutions envisageables afin de réduire l'impact de la problématique sur l'économie du pays.

3.2. Le fonds de vieillissement

Créé juridiquement par les autorités publiques (arrêté royal du 3 novembre 2001, en application de la loi du 5 septembre 2001), le fonds de vieillissement fut effectif à partir de 2002.

Ce fonds de vieillissement a pour unique but de financer les dépenses futures attendues à partir de 2010 liées au vieillissement de la population. Il est alimenté par diverses formes de revenus publics³⁷, et ce, grâce à la garantie du remboursement de la dette publique et, de facto, de la diminution du poids des charges d'intérêt de cette dernière.

Les avoirs de ce fonds sont de l'ordre de 15,5 milliards d'euros à la fin 2007.

³⁷ Les principales sources de financement sont des surplus budgétaires, des excédents de la sécurité sociale, des recettes non fiscales et des produits de placement (rapport annuel sur le fonctionnement du fonds de vieillissement, 2006).

Jusqu'en 2006, l'alimentation du fonds a été principalement l'œuvre de recettes réalisées via des opérations de régularisation conjoncturelle dites « one-shot » (licences de téléphonie, reprise de fonds de pension, ...).

A partir de 2007, le financement devait prendre un aspect structurel en imposant une part prédéterminée du PIB affectée à son financement (0,3 % du PIB en 2007 et 0,5 % du PIB en 2008). Les conditions économiques étant particulièrement défavorables, aucune part du PIB n'a été consacrée au financement du fonds durant ces deux années. A partir de 2009, les conditions économiques devraient permettre de réalimenter le fonds via des moyens structurels. Toutefois, le prolongement de la crise économique laisse présager une nouvelle postposition de l'alimentation de ce fonds.

Selon ses défenseurs, le fonds de vieillissement permettra de faire face au coût du vieillissement estimé à 4,3 % du PIB pour la période 2007-2030 et à 6,3 % du PIB pour la période 2007-2050. Ces estimations ont été réalisées par les experts du Comité d'étude sur le vieillissement.

3.3. Le Pacte de solidarité entre les générations

Ce Pacte a été créé en décembre 2005 afin d'inciter les personnes en âge de travailler à entrer plus facilement sur le marché du travail et à en sortir plus difficilement.

D'une part, ce Pacte favorise l'emploi des jeunes en leur permettant d'acquérir plus aisément de l'expérience à l'occasion de stages réalisés en entreprises et en offrant des réductions de charges aux entreprises qui embauchent des travailleurs jeunes.

D'autre part, le Pacte revoit les conditions du départ en prépension en restreignant de manière drastique les conditions de départ, que ce soit en termes de carrière ou d'âge.

Cet aspect du Pacte de solidarité entre les générations fait l'objet du point 4.4.2. du chapitre 4 consacré aux différents systèmes de prépension.

Partie 2 : Les préensions

Chapitre 4 : Les systèmes de prépension³⁸

Après avoir évoqué les différentes origines du vieillissement démographique ainsi que ses conséquences tant démographiques que socio-économiques, le chapitre 4 va faire un détour par les différents systèmes de prépension et le chapitre 5 va proposer, via une modélisation de l'intention de prépension, des solutions possibles pour diminuer les sorties vers ces systèmes et ainsi faire face au vieillissement démographique.

Guy QUADEN évoque dans son interview sur CANAL Z (voir page 4) la nécessité pour les Belges de « *rester au travail jusqu'à l'âge légal de la pension : 65 ans* », parce que le coût du vieillissement de la population à long terme est revu à la hausse.

Terminés les retraits anticipés du marché du travail, dès lors ?

En quoi consiste le régime de prépension ?

4.1. Définition

Créé en 1974, le régime de prépension permet, sous certaines conditions, à un travailleur licencié de compléter le montant des allocations de chômage qu'il perçoit par des indemnités complémentaires mensuelles payées par son ex-employeur.

Ce régime s'applique principalement aux travailleurs et employeurs du secteur privé (il s'agit des travailleurs et employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968, relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires).

Plusieurs catégories de personnes ne sont pas présentes dans ce système : les travailleurs du secteur public, les travailleurs de moins de 60 ans³⁹ et les chômeurs « volontaires »⁴⁰.

4.2. Origine des systèmes de prépension

Les années 1970 sonnèrent le glas sur une période économique morose dans la plupart des pays du globe ; en outre, l'arrivée d'une masse importante de travailleurs, issue directement du baby-boom successif à la fin de la seconde guerre mondiale, a submergé les capacités de celui-ci dans une période où l'économie était loin d'être en croissance.

³⁸ Toutes les informations de ce chapitre 4 sont issues du site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ainsi que du site internet <http://www.references.be/art26608>.

³⁹ Des conventions collectives sectorielles ou d'entreprises permettent le départ en prépension avant l'âge de 60 ans.

⁴⁰ Les travailleurs qui ont rompu leur contrat de travail d'un commun accord, qui ont démissionné ou qui ont été licenciés pour faute grave.

De fait, les années 1970 sont caractérisées par des crises économiques majeures consécutives à la première crise pétrolière de 1973 et à la seconde crise pétrolière de 1979. Durant cette période, le prix du baril du pétrole ne cesse de grimper, ce qui influe fortement sur les coûts énergétiques des entreprises belges mais également sur le coût énergétique des ménages belges ; d'une part, l'offre devient plus chère, les prix de vente étant partiellement adaptés à la hausse du pétrole et, d'autre part, la demande adressée aux entreprises diminue car le budget des ménages consacré à leur consommation de biens non énergétiques se contracte.

Les autorités gouvernementales ont donc décidé d'instaurer des systèmes qui facilitent l'écoulement de cette masse de travailleurs jeunes et ont mis en place toute une série de mesures afin de faciliter le départ précoce du marché du travail pour les travailleurs âgés, a priori moins productifs et plus chers.

C'est la naissance des différents systèmes de prépensions et préretraites.

4.3. Conditions d'accès à la prépension

Etre licencié	La rupture du contrat doit être assortie d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis.
Avoir atteint l'âge requis	Le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans, sauf s'il existe une Convention Collective sectorielle ou d'entreprise. Le moment où la condition d'âge doit être satisfaite et dépend de la façon dont le contrat a été rompu (voir 4.4.1.).
Avoir atteint l'ancienneté requise	La condition d'ancienneté varie en fonction de l'âge à partir duquel le travailleur part en prépension.
Avoir droit aux allocations de chômage	Le futur prépensionné doit avoir presté un certain nombre de jours de travail pendant une période de référence qui précède la demande d'allocation, en l'occurrence 624 jours (24 mois) au cours d'une période de 36 mois précédant la demande de prépension.
Existence d'une Convention Collective de prépension	Si aucune Convention Collective sectorielle ou d'entreprise ne fixe les conditions d'accès à la prépension, ce sont les conditions prévues dans la CCT 17 (Convention Collective de Travail n°17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 16 janvier 1975) qui sont applicables. Les principaux articles de la CCT n°17 se trouvent en annexe 6.

4.4. Les différents régimes de prépension

4.4.1. Les régimes de prépension avant le Pacte des générations

Tableau 4.1.

Le régime de prépension conventionnelle valable jusqu'au 31-12-2007⁴¹

Cas spécifiques	Age du travailleur	Ancienneté
Régime intersectoriel : CCT n°17	60 ans	20 ans ou 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années
CCT intrasectorielle ou CCT d'entreprise ou CCT individuelle	58 ans 55, 56 ou 57 ans (secteurs spécifiques: métal, textile, verre, ...)	25 ans 38 ans
Cas spécifiques : -travail de nuit	56 ans	33 ans, dont 20 ans en travail de nuit par équipe
-Incapacité de travail dans le secteur de la construction	56 ans	33 ans, dont 10 ans dans la construction minimum
Entreprise en difficulté ou en restructuration	A partir de 50 ans en fonction de l'approbation	20 ans ou 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années

Prépension à 60 ans :

Une entreprise pour laquelle il n'existe aucune CCT sectorielle ou aucune CCT d'entreprise prévoyant un système de prépension spécifique implique directement la possibilité au travailleur licencié de partir en prépension à 60 ans selon la législation intersectorielle régie par la CCT n°17. Dans ces conditions, le travailleur devra, outre le fait d'atteindre l'âge de 60 ans, prouver un travail salarié pendant une période de 20 ans ou un travail salarié pendant 10 ans dans le secteur, au cours des 15 dernières années avant la demande de prépension.

⁴¹ Ce tableau prévalait jusqu'au 31 décembre 2007. Via le pacte sur les générations, le gouvernement a instauré de nouvelles dispositions en vue de décourager le nombre de travailleurs quittant le marché du travail par le système des prépensions.

Prépension à 58 ans :

Un travailleur pourra bénéficier d'une prépension à l'âge de 58 ans dans le cas où une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise a été conclue pour une durée de 3 ans maximum, avec la possibilité de prolonger cette CCT pour une période de 3 ans également.

Il devra également justifier une carrière de 25 ans pour pouvoir bénéficier de ce système de prépension.

Prépension en deçà de 58 ans :

⇒ Dans certains secteurs tels que le secteur du textile, du métal ou du verre, il est possible de bénéficier d'un régime spécifique de prépension si une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise a été prévue. Dans ces conditions, le travailleur peut partir en prépension à partir de 55 ans tout en faisant valoir une carrière de 38 ans minimum.

⇒ Dans le cas d'un travail de nuit⁴², le travailleur pourra avoir accès à un régime de prépension lui permettant de quitter le marché du travail pour une prépension à l'âge de 56 ans, tout en prouvant une carrière de 33 ans dont 20 ans en travail de nuit par équipe ou non. Ces conditions sont définies par la CCT n°46 du Conseil National du Travail.

⇒ En cas d'incapacité de travail dans le secteur de la construction, un travailleur peut partir en prépension à l'âge de 56 ans s'il affiche 33 ans de carrière dont 10 ans minimum dans le secteur spécifique de la construction.

⇒ Enfin, dans le cas d'une entreprise en difficulté ou en restructuration, les travailleurs licenciés pourront avoir accès à un régime spécifique de prépension à partir de l'âge de 50 ans, en fonction de l'approbation au cas par cas ; ils devront également prouver une carrière de 20 ans ou de 10 ans dans le secteur considéré sur les 15 dernières années antérieures à la décision de prépension.

4.4.2. Les régimes de prépension après le Pacte des générations

Le Pacte des générations vise à restreindre l'accès au système de prépension afin de répondre en partie à la problématique du vieillissement de la population et de la diminution de la population active. A ce titre, il modifie les exigences en termes d'âge et de carrière pour le départ en prépension.

⁴² Travail de nuit : régime de travail comprenant habituellement des horaires de 20 h à 6 h à l'exception des prestations exclusivement entre 6 h et 24 h, des prestations commençant à 5 h, des prestations occasionnelles entre 20 h et 6 h et des travailleurs occupés dans une entreprise familiale.

Prépension à 60 ans :

Le tableau 4.2. montre la modification opérée par cette mesure sur le départ en prépension à l'âge de 60 ans :

Tableau 4.2.

Prépension à 60 ans : les exigences de carrière⁴³

Début de la prépension	2008	2012	2016	2020	2024	2028
Carrière Hommes	30 ans	35 ans	35 ans	35 ans	35 ans	35 ans
Carrière Femmes	26 ans	28 ans	30 ans	32 ans	34 ans	35 ans

Le Pacte des générations entraîne donc un prolongement de la carrière des hommes et des femmes jusqu'à 35 ans à l'horizon 2012 pour les hommes et 2028 pour les femmes.

Pour rappel, l'exigence qui prévalait jusqu'au 31 décembre 2007 en terme de carrière était de 20 ans ; on oblige donc les travailleurs à prêter 15 ans de plus qu'auparavant afin de les garder sur le marché du travail le plus longtemps possible.

Prépension à 58 ans :

En ce qui concerne le départ en prépension à l'âge de 58 ans, les conditions ont été revues par le Pacte ; l'âge a été relevé à 60 ans et la condition de carrière sera de 30 ans pour les hommes et de 26 ans pour les femmes.

Néanmoins, deux situations permettront toujours l'accès au régime de prépension conventionnelle à l'âge de 58 ans, à savoir les métiers lourds et les longues carrières.

⇒ Les métiers lourds :

Dans le cas de l'exercice d'un métier lourd, le travailleur aura toujours accès à la prépension à l'âge de 58 ans mais ce dernier devra prouver 35 ans de carrière professionnelle, à comparer avec les 25 ans de carrière de l'ancienne réglementation en la matière. Il devra également prouver la prestation de 5 ans de métier lourd sur les 10 dernières années ou 7 ans sur les 15 dernières années.

⁴³ Source : Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

⇒ Les longues carrières :

Dans le cadre des longues carrières, il faudra prouver la prestation de 35 ans de carrière pour les hommes et de 30 ans pour les femmes afin de pouvoir bénéficier du régime de prépension à l'âge de 58 ans.

Le Pacte des générations prévoit également, à terme, le passage à 38 ans de carrière pour les hommes et les femmes.

Le tableau 4.3. montre l'évolution qui sera faite dans le cadre des conditions d'obtention de la prépension pour les longues carrières :

Tableau 4.3.

Prépension à 58 ans : les exigences de carrière⁴⁴

Début de la prépension	2008	2010	2012	2014
Carrière Hommes	35 ans	37 ans	38 ans	38 ans
Carrière Femmes	30 ans	33 ans	35 ans	38 ans

Prépension en deçà de 58 ans :

Dans le cadre des prépensions en deçà de 58 ans, le Pacte des générations a également modifié les conditions de départ.

En ce qui concerne les prépensions 55, 56, 57 ans dans les secteurs spécifiques tels que le métal, le verre ou le textile, l'âge sera augmenté d'un point tous les deux ans à partir de 2011.

Le tableau 4.4. illustre cette évolution de la législation.

Tableau 4.4.

Prépension dans les secteurs spécifiques : les exigences d'âge⁴⁵

Début de la prépension	2011	2013	2015
Âge d'accès	56 ans	57 ans	58 ans

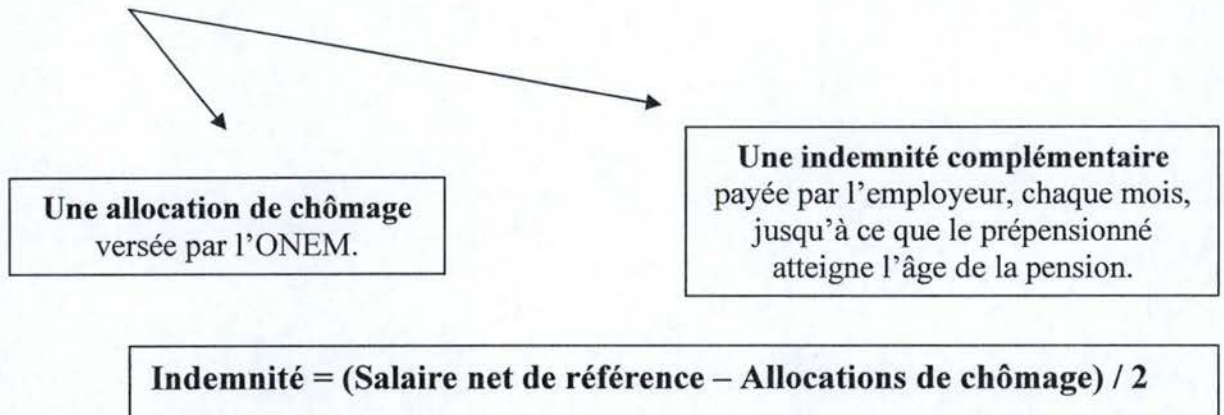
Ainsi, à l'horizon 2015, les travailleurs bénéficiant actuellement de ce régime devront se référer au régime des prépensions à 58 ans ; en outre, ils devront prouver l'exercice d'un métier lourd ou prêter l'exigence des longues carrières, fixée à 38 ans.

⁴⁴ Source : Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

⁴⁵ Source : Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Enfin, pour les départs en prépension à l'âge de 56 ans, les exigences en matière de nature de travail restent inchangées et le système devra être renégocié tous les deux ans dans le cadre de pourparlers interprofessionnels et devront être acceptés au niveau sectoriel.

4.5. Revenus du prépensionné



Le salaire net de référence équivaut au salaire mensuel brut à temps plein du travailleur, limité à 3476,03 EUR (indexation au 01/01/2009) moins les cotisations personnelles de sécurité sociale (13,07%) et moins le précompte professionnel calculé selon les règles appliquées aux travailleurs ordinaires.

Le montant minimum légal de l'indemnité complémentaire⁴⁶ représente la moitié de la différence entre le salaire net de référence plafonné à 3476,03 € brut par mois et l'allocation de chômage.

L'allocation de chômage couvre tous les jours de la semaine sauf les dimanches et est payée par l'ONEM⁴⁷. Elle représente 60 % de la dernière rémunération offerte au travailleur prépensionné, plafonnée à 1796,52 euros, mais ce pourcentage dépend du statut familial du travailleur. De fait, le régime des prépensions envisage trois catégories de travailleurs qui ont des spécificités et des besoins distincts : le chef de ménage, le travailleur isolé et le travailleur cohabitant.

Le chef de famille perçoit les 60 % de sa dernière rémunération brute plafonnée ; ce régime est le plus favorable et est aisément justifiable par les charges familiales importantes qui incombent aux chefs de famille.

⁴⁶ Dans certains cas, l'indemnité complémentaire peut être payée par un Fonds de Sécurité d'existence ou par le Fonds de fermeture d'entreprises.

⁴⁷ ONEM : Office National de l'Emploi.

Le travailleur isolé perçoit 60 % de sa dernière rémunération plafonnée pendant la première année et ne reçoit plus que 50 % pour les années suivantes.

Enfin, le travailleur cohabitant perçoit 55 % de sa dernière rémunération brute plafonnée pendant la première année ; ce taux est ramené à 40 % pour les 3 mois suivants et cette période peut être renouvelée pour chaque année de carrière effectuée par le travailleur. Après cette période renouvelée en fonction de la carrière, le montant de l'allocation de chômage est forfaitaire, exception faite des travailleurs pouvant justifier une carrière de 20 ans ou étant en incapacité de travail de plus de 33 %.

Néanmoins, tout travailleur âgé de 58 ans pouvant justifier 25 ans de carrière reçoit le statut de prépensionné et pourra bénéficier du taux de 60 % jusqu'à sa pension, quelle que soit l'évolution de sa situation familiale.

Certaines retenues sont également effectuées sur les revenus du prépensionné ; le détail de ces retenues se trouve à l'annexe 7.

4.6. Statut du prépensionné

A partir du 1^{er} janvier 2008, un projet d'Arrêté royal prévoit un rapprochement entre le statut du prépensionné et celui du chômeur « classique », ils seraient donc soumis aux mêmes règles.

Mais, si le prépensionné a plus de 58 ans ou s'il peut justifier d'une carrière de 38 ans, d'avoir plus de 50 ans et d'avoir été au chômage pendant un an au moins, il peut être assimilé aux chômeurs âgés et dès lors être dispensé de se soumettre au contrôle, de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'être disponible sur le marché du travail.

Le travailleur conserve le statut de prépensionné jusqu'à l'âge de sa pension (65 ans).

4.7. Règles particulières (maladie/invalidité - activités bénévoles)

En cas de maladie et/ou invalidité, le prépensionné continue de bénéficier des allocations de chômage : l'allocation de chômage et l'assurance maladie-invalidité ne sont pas cumulables.

Le prépensionné peut exercer des activités bénévoles pour le compte d'un parent, d'un ami, des activités sportives en tant qu'amateur ou des activités pour le compte d'une ASBL.

C'est l'ONEM qui vérifie si l'activité est compatible avec le statut de prépensionné.

4.8. Reprise du travail

Si le prépensionné reprend une activité professionnelle occasionnelle ou non, chez son ancien employeur ou tout autre, ou encore comme indépendant, il perd ses revenus (allocation de chômage et indemnité complémentaire) pour la période de travail. S'il cesse cette activité professionnelle, il doit introduire une nouvelle demande de prépension.

4.9. Remplacement du prépensionné

L'employeur qui licencie un travailleur sous le système de la prépension doit obligatoirement le remplacer pendant au moins trois ans par un chômeur complet indemnisé.

- Sauf si :
- ⇒ l'entreprise est reconnue en difficulté ou en restructuration ;
 - ⇒ le prépensionné est âgé de 60 ans ou plus ;
 - ⇒ l'employeur peut prouver qu'il n'y a pas de remplaçant valable sur le marché du travail ; il peut alors obtenir une dispense du directeur du bureau de chômage de l'ONEM ;
 - ⇒ en cas de réduction structurelle de l'effectif ou de fermeture de l'entreprise, l'employeur peut obtenir une dispense du Ministre de l'Emploi.

4.10. Autres formes de prépension

4.10.1. La prépension à mi-temps

La prépension à mi-temps est un régime offrant la possibilité aux travailleurs plus âgés de signer un accord avec l'employeur afin de réduire leurs prestations de travail à un engagement à mi-temps. Outre les allocations de chômage comme prépensionné à mi-temps, le travailleur perçoit encore une indemnité complémentaire à charge de l'employeur ou d'un Fonds intervenant à sa place.

La prépension à mi-temps n'est donc pas une pension anticipée, mais bien une occupation à temps partiel combinée à des allocations de chômage et à une indemnité complémentaire.

Contrairement à la prépension conventionnelle ordinaire, l'employeur ne doit pas d'abord licencier le travailleur avant qu'un accord ne puisse être établi, cependant ce régime doit être institué avant la réduction des prestations. La prépension à mi-temps précède très souvent la prépension conventionnelle ordinaire.

La prépension à mi-temps ne doit pas non plus être confondue avec la réduction des prestations à mi-temps dans le cadre du crédit-temps (pour les 50 ans et plus).

La prépension à mi-temps ne concerne que les travailleurs du secteur privé.

Dans ce régime, les conditions nécessaires à l'obtention des avantages financiers concernent, d'une part, les indemnités complémentaires et, d'autre part, les allocations de chômage.

⇒ Les indemnités complémentaires

Au niveau national, la CCT n°55 du 13 juillet 1993 fixe les conditions nécessaires à l'octroi d'indemnités complémentaires dans le régime des prépensions à mi-temps ; toutefois, cette réglementation n'est pas applicable directement, elle doit être exécutée par une CCT sectorielle ou d'entreprise.

Ci-dessous, les conditions de la CCT n°55 afin de bénéficier des indemnités complémentaires :

- ⇒ Le travailleur doit avoir presté un minimum de 12 mois à temps plein dans la même entreprise.
- ⇒ Le travailleur doit avoir signé un accord de diminution de ses prestations avec son employeur.
- ⇒ Il doit exister une Convention collective de travail au sein du secteur ou de l'entreprise afin d'exécuter la CCT n°55 et il faut que cette dernière considère l'octroi d'indemnités complémentaires pour les travailleurs âgés réduisant leurs prestations à mi-temps.
- ⇒ L'âge minimum prévu par la CCT est de 55 ans⁴⁸. D'autres possibilités sont envisageables en fonction de la spécificité des cas ; les entreprises en restructuration ou en difficulté peuvent licencier leurs travailleurs et leur offrir un régime de prépension à partir de 52 ans.

⁴⁸ Cette norme est valable pour la période s'étalant de 1999 à 2010 (source : ONEM).

Enfin, l'âge de 58 ans est admissible sans qu'il ne soit obligatoire de créer une CCT ; un simple accord entre l'employeur et l'employé suffit sous cette condition.

⇒ Les allocations de chômage

Il convient de satisfaire aux conditions suivantes afin d'avoir accès aux allocations de chômage :

- ⇒ Le travailleur doit avoir légalement droit aux allocations de chômage ; il doit donc répondre aux conditions du travailleur à temps plein : 624 jours prestés sur 3 ans de travail effectif.
- ⇒ Le travailleur doit effectivement travailler à temps plein avant la décision de réduire son temps de travail à un mi-temps.
- ⇒ Le travailleur doit avoir presté 25 ans de carrière professionnelle.
- ⇒ La CCT prévoyant l'indemnité complémentaire doit être valable pour une durée qui n'excède pas la durée de validité du régime à temps plein ou 3 ans s'il n'existe pas de CCT sectorielle ou d'entreprise pour la prépension à temps plein.

Le prépensionné à mi-temps possède les mêmes droits que son homologue à temps plein en ce qui concerne les travaux admis ; il peut donc effectuer tout travail bénévole, tout travail dans son intérêt propre ou celui de sa famille au deuxième rang, il peut également prendre part à une responsabilité dans une ASBL.

Les revenus du prépensionné mi-temps proviennent de trois sources différentes :

Le prépensionné à mi-temps perçoit le salaire pour le travail à mi-temps effectué.

Il a droit aux allocations de chômage qui s'élèvent à 14,32 euros par jour; soit, en moyenne, 372,32 euros par mois d'allocations de chômage.

Il touche l'indemnité complémentaire versée par l'employeur ou le Fonds d'investissement concerné. Celle-ci se calcule comme étant la différence entre le revenu à garantir et la demi-rémunération nette de référence ainsi que les allocations de chômage.

Le revenu à garantir se définit comme étant la somme du montant de la prépension à temps plein et de la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence à temps plein et le montant de la prépension à temps plein.

Analytiquement, on obtient l'équation 4.1 si on définit

RG : revenu à garantir,

Ptp : prépension à temps plein,

RNRtp : rémunération nette de référence à temps plein.

$$\text{RG} = \text{Ptp} + \frac{1}{2} \times (\text{RNRtp} - \text{Ptp})$$

(4.1.)

La demi rémunération nette de référence est, quant à elle, calculée comme étant la moitié de la rémunération brute de l'emploi de temps plein ; celle-ci est plafonnée au montant de 1738,02 euros.

4.10.2. La prépension non-conventionnelle

Les régimes Canada-Dry ou les pseudo-prépensions sont des régimes dans lesquels un employeur ou un fonds social paie au travailleur une indemnité complémentaire à son allocation de sécurité sociale (chômage, crédit-temps).

Sont des Canada-Dry :

- ⇒ les compléments payés par l'employeur ou par le fonds social qui s'ajoutent aux allocations de chômage pour les travailleurs à partir de 50 ans;
- ⇒ les compléments payés par l'employeur ou le fonds social dans le cadre de crédit-temps à partir de 50 ans.

(Le CT 4/5ème temps à partir de 50 ans ; les compléments pour passage à un travail plus léger ; pour congé parental, soins palliatifs, grands malades, le NM ne sont pas visés).

- ⇒ Il faut distinguer systèmes Canada-Dry sectoriels ou d'entreprise ; d'une part, de même que « prépension » et « crédit-temps » assimilés à des Canada-Dry d'autre part.

Chapitre 5 : Simulations et propositions politiques

5.1. Estimation de l'évolution du stock de prépensionnés

L'estimation porte sur la période de 2010 à 2050. Elle a pour objectif de caractériser l'évolution du nombre de prépensionnés tout au long de cette période.

J'ai pris, comme point de départ, les perspectives de population du Bureau Fédéral du Plan pour la période considérée.

Dans le planning paper n°105, les experts du Bureau Fédéral du Plan établissent, prévisionnellement, des taux de prépensionnés dans la population active âgée de 50 à 64 ans équivalents à ceux exposés dans le tableau 5.1. pour la période considérée.

Tableau 5.1.

Prévision de taux de prépensionnés dans la population active de 50 à 64 ans⁴⁹

		2000	2010	2020	2030	2040	2050
% de prépensionnés dans	la population masculine d'âge actif de 50 à 64 ans	12	11,9	12,9	13,5	13,1	13,2
	la population féminine d'âge actif de 50 à 64 ans	1,5	2,3	3,4	3,9	4	4,3
	la population active de 50 à 64 ans	6,7	7,1	8,1	8,7	8,6	8,8

Me basant ensuite sur les perspectives démographiques d'une étude organisée par l'INAMI⁵⁰ en juin 2005 : « Facteurs explicatifs ayant trait à l'augmentation du nombre d'invalides salariés », j'ai pu déterminer le nombre de personnes par tranche d'âge au sein de la population d'âge actif.

L'INS a également établi des prévisions sur l'évolution de la répartition de la population par tranche d'âge. Le relevé complet de la distribution de la population par tranche d'âge de 1993 à 2009 et les estimations jusqu'à 2025 se trouvent à l'annexe 8.

⁴⁹ Source : BFP, janvier 2002, *Perspectives financières de la sécurité sociale 2000-2050 : le vieillissement et la viabilité du système légal des pensions.*

⁵⁰ INAMI : Institut national d'assurance maladie invalidité.

Tableau 5.2.

Nombre de personnes par tranche d'âge au sein de la population active⁵¹

	2000	2010	2020
20-24	628 741	653 243	628 562
25-29	698 235	658 259	678 963
30-34	760 906	675 695	689 740
35-39	811 940	695 729	673 096
40-44	776 617	746 498	673 351
45-49	713 624	796 723	683 665
50-54	673 516	761 874	726 579
55-59	514 710	693 635	767 429
60-64	525 739	649 030	722 633

Sur base de ces informations (tableaux 5.1. et 5.2.), j'ai calculé le nombre de prépensionnés pour les années 2000, 2010 et 2020.

Tableau 5.3.

Nombre de prépensionnés attendus à l'horizon 2020

	2000	2010	2020
Hommes 50-64 ans	101 799	124 821	142 901
Femmes 50-64 ans	12 985	24 279	37 702
TOTAL	114 783	149 100	180 603

Afin de pouvoir affiner l'analyse des résultats de cette projection, j'ai utilisé la décomposition du nombre de prépensionnés par tranche d'âge. L'étude menée par l'INAMI en juin 2005 fournit le tableau 5.4.

Tableau 5.4.

Nombre de prépensionnés par tranche d'âge⁵²

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
50-54	9 829	8 285	7 661	7 797	8 290	9 127	8 182	6 318	5 833	6 848
55-59	53 935	54 606	55 337	51 576	44 334	39 180	36 373	37 091	39 670	41 954
60-64	71 793	70 565	68 920	67 685	67 668	67 165	67 764	63 931	60 068	60 330
TOTAL	135 557	133 456	131 918	127 058	120 292	115 472	112 319	107 340	105 571	109 132

Pour déterminer la part de chaque tranche d'âge dans la population préretraîtée, j'ai calculé le pourcentage que représente chaque tranche d'âge par rapport au nombre total de prépensionnés et j'obtiens le tableau 5.5.

⁵¹ Sources : INASTI et INS.

⁵² Source : INAMI.

Tableau 5.5.

Pourcentage de chaque tranche dans le nombre total de prépensionnés

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
% 50-54	7,25	6,21	5,81	6,14	6,89	7,90	7,28	5,89	5,53	6,27
% 55-59	39,79	40,92	41,95	40,59	36,86	33,93	32,38	34,55	37,58	38,44
% 60-64	52,96	52,88	52,24	53,27	56,25	58,17	60,33	59,56	56,90	55,28

Grâce aux pourcentages du tableau 5.5., j'ai pu calculer un taux moyen pour chaque groupe ; les résultats sont respectivement de 6,5 %, 37,7 % et 55,8 %, pour les tranches d'âge 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans.

Pour estimer le nombre de prépensionnés pour les années 2030, 2040 et 2050 et afin de vérifier la véracité des mes résultats, j'ai utilisé les chiffres fournis par Michael F. Förster⁵³ dans son ouvrage de 2000, « Trends and driving factors in income distribution and poverty in the OECD area ».

Il a établi que le poids de la tranche d'âge s'étalant de 51 à 65 ans représentait environ 15,9 % de la population en Belgique en 1995.

En se basant sur le tableau 5.2., il est possible d'estimer le nombre de personnes actives âgées de 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans à l'horizon 2050 :

Tableau 5.6.

Estimations de tranches de population active à l'horizon 2050

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
20-24	628 741	653 243	628 562			
25-29	698 235	658 259	678 963			
30-34	760 906	675 695	689 740	628 562		
35-39	811 940	695 729	673 096	678 963		
40-44	776 617	746 498	673 351	689 740	628 562	
45-49	713 624	796 723	683 665	673 096	678 963	
50-54	673 516	761 874	726 579	673 351	689 740	628 562
55-59	514 710	693 635	767 429	683 665	673 096	678 963
60-64	525 739	649 030	722 633	726 579	673 351	689 740
TOTAL (50-64 ans)	1 713 965	2 104 539	2 216 641	2 083 595	2 036 187	1 997 265

A partir du tableau 5.7. présenté ci-dessous et issu des estimations du BFP, il est possible de calculer le pourcentage de la population âgée de 50 à 64 ans dans la population totale ; ces pourcentages s'élèvent à 15,74 %⁵⁴ en 2000, 18,15 % en 2010, 18,45 % en 2020, 17,01 % en 2030, 16,34 % en 2040 et 15,74 % en 2050.

⁵³ Michael F. Förster est un expert en emploi, travail et affaires sociales au sein de l'OCDE.

⁵⁴ $1\,713\,965 / 10\,886\,032 = 0,15744626$

Ces pourcentages paraissent plausibles et témoignent de l'arrivée du début de la génération « baby-boom » à l'âge de la préretraite en 2010 et à la fin de cette période en 2020-2025.

Tableau 5.7.

Perspectives de population à l'horizon 2050⁵⁵

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Population totale	10 886 032	11 598 066	12 011 561	12 249 021	12 460 503	12 687 784
% 0-14 ans	17,63	16,89	17,17	16,53	16,15	15,83
% 15-64 ans	65,62	65,93	63,59	60,82	59,88	58,49
% 65 ans et +	16,75	17,18	19,24	22,65	23,97	25,68

Sur base du tableau 5.1., on peut calculer le nombre de prépensionnés à l'horizon 2050. Il y aura environ 181 273⁵⁶ prépensionnés en 2030, 175 112 prépensionnés en 2040 et 175 759 prépensionnés en 2050.

Enfin, on peut établir, sur base des moyennes du tableau 5.5. le nombre de prépensionnés par tranche d'âge de 5 ans ; ces chiffres sont représentés dans le tableau 5.8. suivant :

Tableau 5.8.

Estimation du nombre de prépensionnés par tranche d'âge

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
% 50-54 = 6,5 %	7 461	9 692	11 739	11 783	11 382	11 424
% 55-59 = 37,7 %	43 273	56 211	68 087	68 340	66 017	66 261
% 60-64 = 55,8 %	64 049	83 198	100 776	101 150	97 712	98 074
TOTAL	114 783	149 100	180 603	181 273	175 112	175 759

Ces estimations sont purement théoriques ; elles permettent d'obtenir des tendances probables mais très générales, car elles reposent sur des postulats périlleux, les données sources résultant de projections ; elles ne prennent pas en compte non plus les mesures mises en place par le Pacte des générations.

Néanmoins, ces estimations montrent que le stock de prépensionnés passera de 115 000 individus à 180 000 de 2000 à 2020 et, qu'à ce titre, il importe de s'intéresser à la décision de prépension et aux facteurs qui influencent cette décision ; c'est l'objet de la section 5.2. consacrée à la modélisation de l'intention de prépension.

⁵⁵ Source : BFP.

⁵⁶ $0,087 * 2\,083\,595 = 181\,273$

5.2. Modélisation de l'intention de prépension

5.2.1. Fondements théoriques et hypothèses du modèle

Le modèle exposé ci-dessous prend ses racines dans la théorie microéconomique néoclassique et part du postulat fondamental que les agents économiques sont rationnels et cherchent donc à maximiser leur bien-être, modélisé par leur fonction d'utilité.

Le modèle se basera sur les hypothèses suivantes :

1. Monotonie de la fonction d'utilité ;
2. Fonction d'utilité continue et croissante ;
3. Maximisation de l'utilité individuelle ;
4. Information parfaite quant aux flux de revenus futurs ;
5. Deux types d'agents : préférence normale et accrue pour le loisir ;
6. Les biens de consommation ainsi que le loisir sont des biens normaux.

L'hypothèse 1 permet de déterminer des courbes d'indifférence décroissantes, qui ne se croisent jamais. Ainsi, chaque courbe d'indifférence représente un niveau précis d'utilité.

L'hypothèse 2 détermine que n'importe quel couple de consommation peut être déterminé par le consommateur et que ce dernier préférera strictement une consommation plus élevée de biens et de loisir à une consommation moins élevée. Cette hypothèse repose sur le postulat fondamental qu'un individu préférera strictement une consommation plus élevée d'un bien à une consommation plus faible de ce dernier.

L'hypothèse 3 développe l'idée d'un individu rationnel qui cherche à maximiser son bien-être, matérialisé par son utilité, sur l'ensemble de son existence. C'est le postulat fondamental de l'école néoclassique.

L'hypothèse 4 introduit le fait que l'individu jouit d'une information parfaite quant aux rémunérations à venir et à son niveau de prépension ; cette hypothèse permet à l'individu d'effectuer l'arbitrage entre le départ en prépension et le fait de rester sur le marché du travail.

L'hypothèse 5 introduit deux types d'agent ; l'agent de type 1 a des préférences normales vis-à-vis du loisir tandis que l'individu de type 2 a des préférences accrues pour le loisir. En ce sens, l'individu de type 1 valorise moins la consommation de loisir que l'individu de type 2. Cette hypothèse permettra de distinguer l'importance de deux effets distincts, présents lors d'une modification de la situation financière de l'individu (effet revenu VS effet substitution). Je supposerai par la suite que $ES > ER$ pour l'individu de type 1 et que $ES < ER$ pour l'individu de type 2 ; cette supposition permettra de montrer les signes de ces deux effets.

L'hypothèse 6 permet de déterminer le signe de l'effet revenu lors d'une modification de ce dernier. Sous cette hypothèse, le signe de l'effet revenu sera identique à celui du choc de revenu enregistré. Cette hypothèse est la moins restrictive possible et la plus intuitive pour caractériser le loisir et les biens de consommation.

En économie du travail, les agents partagent leur temps disponible (J) en le consacrant à la consommation de loisir (L) et en travaillant (T). Ils jouissent d'un salaire horaire (w) pour chaque heure de travail prestée et possèdent des revenus hors travail (K). En outre, les revenus du travail et les revenus hors travail servent à alimenter leur consommation (C).

Les agents déterminent, en fonction de leur préférence, leur consommation de loisir et donc, en fonction du salaire horaire offert, leur consommation des autres biens, déterminée par le temps consacré au travail.

Leur fonction d'utilité, à maximiser, dépend donc de leur consommation et du loisir et peut être déterminée graphiquement par leur courbe d'indifférence, c'est-à-dire l'ensemble des combinaisons qui leur apportent le même niveau d'utilité.

La pente de la courbe d'indifférence est négative ; plus un individu consomme l'un des biens (ici, le loisir ou l'ensemble des autres biens), plus il doit renoncer à une quantité importante de l'autre bien pour consommer une unité supplémentaire du premier bien.

L'individu maximise son utilité en fonction des contraintes qui lui sont appliquées (budgétaire et temporelle), ce qui donne le petit modèle suivant :

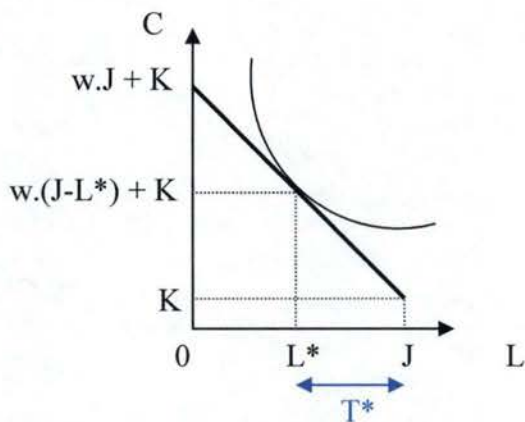
$$\begin{array}{l} \text{Max } U(C ; L) \\ \text{s.c. } C = w.T + K \\ J = T + L \end{array}$$

On obtient donc que $C = (w.J + K) - w.L$; l'équilibre est déterminé par la tangence entre la droite de contrainte de consommation et la courbe d'indifférence de l'individu.

Le graphique 5.1. illustre cette solution d'équilibre pour un individu donné.

Graphique 5.1.

Choix optimal de l'individu



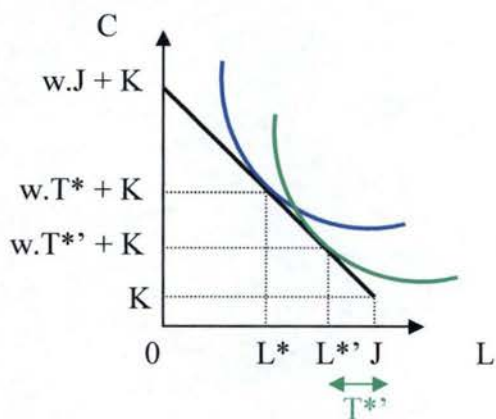
Etant donné ses préférences individuelles pour le loisir, l'individu choisira de travailler $J-L^*=T^*$ et aura accès à une consommation de $w.T^* + K$.

Supposons deux individus, parfaitement identiques si ce n'est leurs préférences pour le loisir : l'individu de type 1 a des préférences normales vis-à-vis du loisir tandis que l'individu de type 2 est fortement attiré par le loisir.

Les décisions de travail de ces deux individus peuvent être caractérisées par le graphique 5.2. ci-dessous :

Graphique 5.2.

Choix optimaux des individus



L'individu de type 1 travaille T^* heures tandis que l'individu de type 2 travaille $T^{*'}$ heures, avec $T^* > T^{*'}$; cette évidence est obtenue car les deux individus sont rigoureusement identiques, si ce n'est leur préférence pour le loisir.

Considérons une augmentation salariale identique pour les deux types de travailleur ($w \rightarrow w'$) et examinons l'influence sur le temps de travail de ces deux individus.

Lors d'un changement de revenu, deux effets opposés s'affrontent et la résultante de ces deux effets va donner le nouveau point d'équilibre.

D'une part, l'effet revenu implique, sous l'hypothèse 6, que l'individu augmente sa consommation de tous les biens disponibles, y compris le loisir ; de fait, lors d'une augmentation salariale, l'individu jouit d'un revenu supérieur à celui enregistré précédemment, ce qui lui permet de consommer davantage de l'ensemble des biens.

D'autre part, l'effet de substitution entraîne une augmentation du coût d'opportunité du loisir ; de fait, l'augmentation salariale tend à augmenter le coût d'une heure de loisir en comparaison à une heure de travail, cette dernière rapportant davantage à l'individu qui la preste. L'individu augmente donc son nombre d'heures de travail.

Dans le cas de l'individu de type 1, l'effet substitution l'emporte comme supposé par l'hypothèse 5 ; cette implication entraîne que la consommation de loisir diminue et que l'individu augmente sa durée de travail, ce qui lui permet de consommer davantage.

Pour l'individu de type 2, sa préférence individuelle accrue pour le loisir va le pousser à privilégier l'augmentation du loisir ; l'effet revenu surpasse l'effet substitution et l'augmentation salariale pousse l'individu à travailler moins. Son niveau de consommation est indéterminé, l'augmentation salariale contrebalançant la diminution des heures prestées.

On peut maintenant modéliser l'intention de prépension comme étant une décision de maintien ou non sur le marché du travail, en fonction des spécificités des travailleurs en présence.

Soit :

P : le montant de la prépension ;

w.T* : les revenus du travail ;

K : les revenus hors travail ;

C : la quantité de biens consommée ;

L : la quantité consommée de loisir ;

J = L_{max} : la quantité maximale de loisir.

Cet arbitrage peut être posé comme étant un choix entre jouir de L_{max} heures de loisir et de toucher P, ce qui lui permettra de consommer C* qui équivaut à P+K, ou continuer à travailler et de toucher w.T*+K et de consommer C* ainsi que de jouir de L* heures de loisir.

$$U(C^* ; L^*) = U(w.T^*+K ; L^*) \Leftrightarrow U(C^* ; L_{max}) = U(P+K ; L_{max})$$

(5.1.)

D'un point de vue logique, on peut constater que la décision de cet individu est tributaire de ses préférences pour le loisir ; de fait, un individu fortement attiré par le loisir valorisera plus fortement celui-ci et l'utilité rattachée à la consommation de L_{max} heures de loisir aura une valeur élevée ; au contraire, un individu qui a des préférences normales pour la consommation de loisir enregistrera une valeur utilitaire de L_{max} moins élevée.

Il paraît aussi évident que le montant de la prépension influence cette équation ; un montant élevé pousse à partir en prépension plus facilement.

Enfin, le salaire offert au travailleur influence directement sa décision de départ en prépension ; on peut considérer, sous l'hypothèse que l'effet substitution l'emporte sur l'effet revenu, qu'un salaire plus élevé pousse l'individu à rester plus longtemps sur le marché du travail.

Afin d'affiner l'analyse du choix de départ en prépension ou du maintien sur le marché du travail, il convient d'y ajouter des facteurs sociaux qui influencent également fortement la décision de prépension.

La présence d'autres facteurs a été mise en évidence dans les travaux effectués par les chercheurs sur le vieillissement ; on peut citer en outre les résultats de Henkels et Tazelaar⁵⁷ ou encore Blanchet et Debrand⁵⁸ qui déterminent que les variables financières, à savoir le niveau de prépension et le niveau salarial, ont un effet incitatif au départ en prépension plus faible que les variables non-monétaires telles la satisfaction au travail.

Par ailleurs, Desmette⁵⁹ identifie des variables qui influencent positivement ou négativement la décision de prépension, indépendamment des considérations financières. Elle cite principalement la richesse, les charges familiales, l'état de santé ou encore la présence ou non d'un conjoint.

Desmette met également en évidence le fait que les conditions de travail jouent un rôle prépondérant dans la décision de maintien sur le marché du travail ; elle cite la charge de travail, l'identification à celui-ci ou encore la pénibilité comme des facteurs influençant la décision de prépension.

Il convient donc de prendre en considération ces variables dans l'équation d'arbitrage.

⁵⁷ HENKENS K. et TAZELAAR F., 1994, *Early retirements of civil servants in the Netherlands*, Journal of Applied Social Psychology.

⁵⁸ BLANCHET D. et DEBRAND T., 2007, *Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires*, Economie et Statistique n°403-404, INSEE-IRDES.

⁵⁹ DESMETTE D., 2003, *Le rôle des processus identitaires dans l'attitude envers la prépension des travailleurs dits âgés : une étude exploratoire*, CERISIS.

D'une part, une satisfaction importante vis-à-vis du travail entraîne une augmentation de l'utilité dégagée dans ce travail ; inclure cette variable permet de représenter qualitativement l'attrait pour le travail, indépendamment de toute considération financière. L'utilité dégagée lors de la prestation d'un travail rémunéré sera donc l'addition d'un terme monétaire ($w.T^*$) et d'un terme qualitatif représentant la satisfaction ou l'insatisfaction vis-à-vis de cet emploi (S). D'autre part, les composantes individuelles du travailleur jouent un rôle important dans la décision de prépension ; de fait, en fonction des spécificités de sa situation, le travailleur doit prendre des décisions non seulement en fonction de ses préférences individuelles pour le loisir mais également en fonction de variables sociales telles la présence de charges familiales ou la crainte de difficultés financières à venir.

On admet ici que les individus sont rationnels et qu'ils se comportent en bon père de famille ; en d'autres termes, ils veillent à ce que leur situation familiale présente et future soit soutenable financièrement. Cette hypothèse s'inscrit directement dans le caractère rationnel des individus, hypothèse de base néoclassique.

On considère que cette variable influence directement la décision de travail en ce sens qu'un individu faisant face à beaucoup de charges travaillera plus afin de subvenir aux besoins extérieurs à lui-même ; cette variable s'inscrit donc directement dans le choix de départ de l'individu qui est de travailler T^* heures et de jouir de L^* heures de loisir.

On peut considérer cette décision comme une décision d'épargne ; l'individu travaille plus que ce qu'il est nécessaire pour atteindre sa consommation préférée (C^*) et épargne la différence entre $w.T^*$ et C^* en vue de faire face à ses charges extérieures.

On obtient l'arbitrage suivant :

$$U(w.T^*+K ; S ; L^*) \langle \rangle U(P+K ; S_0 ; L_{\max})$$

(5.2.)

avec S : la satisfaction ressentie, positive ou négative, lors de la prestation du travail d'un point de vue qualitatif et S_0 : terme représentant une satisfaction nulle vis-à-vis du travail.

L'individu effectue l'arbitrage entre, d'une part, l'utilité de la rémunération du travail ainsi que de la satisfaction de la prestation de ce dernier et de consommer L^* heures de loisir et, d'autre part, l'utilité rattachée à la perception des revenus de la prépension et de jouir de L_{\max} heures de loisir.

Si on définit Prép i comme étant la probabilité, pour un individu i , de partir en prépension on peut modéliser cette fonction sous forme d'une différence d'utilité entre le fait de continuer à travailler ou de cesser toute activité rémunérée. Cet arbitrage peut se modéliser comme suit :

$$X = \{U(P+K ; S_0 ; L_{\max}) - U(w.T^*+K ; S ; L^*)\}$$

(5.3.)

Si

$$X = 0 \rightarrow \text{Prép } i = \frac{1}{2}$$

$$X > 0 \rightarrow \text{Prép } i = 1$$

$$X < 0 \rightarrow \text{Prép } i = 0$$

Plus P , le montant de la prépension, est élevé, plus la probabilité de départ en prépension est élevée, la perte de revenu lié à la prépension étant plus supportable pour le travailleur ;

Plus K , les revenus hors travail, est élevé, plus la probabilité de départ en prépension est élevée, l'utilité marginale associée à la différence de revenu entre travail et prépension étant décroissante ;

Plus w , le salaire offert, est élevé, plus l'individu est tenté de rester sur le marché du travail, le coût d'opportunité du loisir étant plus élevé ;

Plus L_{\max} , l'utilité dégagée de la consommation du temps maximum de loisir possible, est élevée, plus l'individu valorise le loisir fortement et privilégiera un départ anticipé ;

Plus S , la satisfaction liée à la prestation du travail, est élevée, plus le départ en prépension est difficile à concevoir pour l'individu, la satisfaction pour son travail constituant un frein au départ.

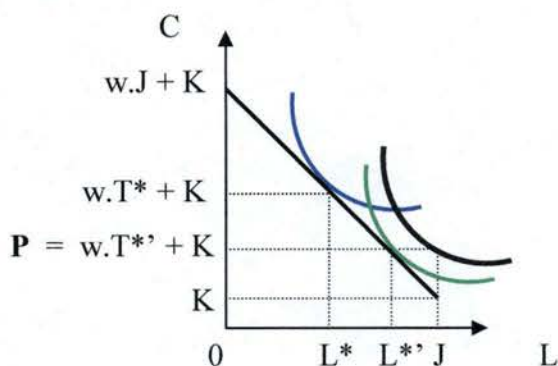
Graphiquement, cette décision peut être présentée en reprenant le graphique 5.2. et en y ajoutant un montant arbitraire de prépension. Prenons comme exemple un montant de prépension P équivalant à $w.T^*$.

Dans cette optique, l'individu de type 2 choisira de partir en prépension, sa courbe d'indifférence en prépension étant plus élevée que celle d'origine, lorsque cet individu travaille. La décision de l'individu de type 1 est, dans cet exemple, indéterminée, sa courbe d'indifférence d'origine croisant celle de départ en prépension.

Cette situation est présentée dans le graphique 5.3.

Graphique 5.3.

L'arbitrage travail-préparation à deux agents économiques



Cet arbitrage a mis en évidence des facteurs généraux qui influent sur la décision de départ en pré-pension. La section 5.2.2. modélise l'intention de pré-pension en se basant sur des études empiriques qui permettent d'identifier les variables explicatives de chacun des facteurs présentés dans le modèle d'arbitrage ci-dessus.

5.2.2. Représentation analytique du modèle

Le modèle développé ci-dessous se base principalement sur les travaux de D. Desmette⁶⁰ qui démontre que l'intention de départ à la pré-pension dépend non seulement de facteurs financiers mais aussi de facteurs sociaux et individuels.

Afin de vérifier la véracité des éléments explicatifs cités ci-dessous, la section 5.2.3. présentera certains travaux, effectués par des auteurs importants en économie du travail.

On peut présenter la décision de départ à la pré-pension sous la forme analytique suivante :

$$\text{Prép } i = F(\text{Sal } i ; \text{SatisTr } i ; \text{Préflnd } i ; \text{CompInd } i ; \text{SystPrép } i ; \text{Firm } j ; U_i)$$

(5.4.)

Prép *i* : décision de départ à la pré-pension ; valeur nulle ou unitaire.

Sal *i* : fonction de salaire de l'individu *i*.

SatisTr *i* : fonction de satisfaction au travail de l'individu *i*.

Préflnd *i* : fonction de préférence pour le loisir de l'individu *i*.

CompInd *i* : fonction représentant les composantes individuelles de l'individu *i*.

SystPrép *i* : valeur fixe, représentative du système de pré-pension applicable à l'individu *i*, en fonction de ses caractéristiques individuelles.

⁶⁰ DESMETTE D., 2003, *Le rôle des processus identitaires dans l'attitude envers la pré-pension des travailleurs dits âgés : une étude exploratoire*, CERISIS.

- Firm j : facteur représentant l'offre de prépension, à savoir l'intérêt de la firme à pousser ses travailleurs âgés vers la prépension ; cette théorie est exposée à la section 5.2.3.
- U_i : terme d'erreur de l'équation ; celui-ci pourrait intégrer des variables omises dans le modèle telles que la stigmatisation sociale de la catégorie « travailleurs âgés » ou encore le sexe et l'âge de l'individu i .

Développement de chacune de ces fonctions :

$$\text{Sal}_i = F(\text{Form}_i ; \text{Anc}_i ; \mathbf{V}_i) \quad (5.5.)$$

- Form i : variable représentative de la formation initiale de l'individu. Plus la formation du travailleur est longue, plus il attend une rémunération élevée, sa formation témoignant d'une productivité plus élevée.
- Anc i : variable représentative de l'ancienneté du travailleur dans la fonction qu'il occupe. Plus l'ancienneté du travailleur est importante, plus son niveau salarial est élevé ; cette constatation est présentée à l'annexe 9.
- \mathbf{V}_i : terme d'erreur; celui-ci pourrait contenir des variables omises telles que la spécificité de l'entreprise, le sexe ou encore le secteur d'activité.

Une augmentation salariale aura pour effet de diminuer la probabilité de départ en prépension si l'effet substitution l'emporte sur l'effet revenu ; en d'autres termes, sous cette hypothèse, la dérivée première de Prép i par rapport au salaire est négative ($d(F(\cdot))/d\text{Sal}_i < 0$).

A contrario, si l'effet revenu l'emporte sur l'effet substitution et qu'on postule toujours que le loisir est un bien normal, l'augmentation salariale entraîne une augmentation de la fonction Prép i . Dans ce cas, la dérivée première de la fonction de probabilité de départ en prépension par rapport au salaire est positive ($d(F(\cdot))/d\text{Sal}_i > 0$).

$$\text{SatisTr}_i = F(\text{Biê}_i ; \text{RecSoc}_i ; \text{IdTr}_i ; \text{Péni}_i ; \text{ChTr}_i ; \text{IdTr.ChTr}_i ; \mathbf{W}_i) \quad (5.6.)$$

- Biê i : variable représentative du bien-être de l'individu i sur son lieu de travail ; plus le confort de travail de l'individu est élevé, plus la satisfaction qu'il ressent en travaillant sera importante.

- RecSoc i : variable représentative de la reconnaissance sociale au travail ; un employé qui se sent socialement reconnu éprouve une plus grande satisfaction à travailler.
- IdTr i : variable représentative de l'identification du travailleur i à son travail ; plus l'identification au travail est importante, plus grande est la satisfaction concernant ce travail.
- Péni i : variable représentative de la pénibilité du travail ; plus le travail est pénible, moins il est apprécié par le travailleur.
- ChTr i : variable représentative de la charge de travail imposée au travailleur i ; si la charge de travail est trop importante, l'individu se sent dépassé et se trouve dans une situation inconfortable, voire stressante.
- IdTr.ChTr i : variable représentative de l'interaction qu'il existe entre l'acceptabilité d'une charge de travail et l'identification à ce travail. Cette fonction peut se comprendre comme le fait qu'un individu acceptera de supporter une charge de travail plus importante s'il s'identifie fortement à son travail.
- W i : terme d'erreur, regroupant des variables telles que l'ambiance au travail ou encore la variabilité du travail proposé.

Une augmentation de la satisfaction ressentie au travail aura pour conséquence directe d'augmenter l'utilité du travail comparativement à l'utilité du retrait prématuré du marché du travail et, dès lors, la dérivée de la fonction Prép i par rapport à la satisfaction au travail est négative ($dF(.) / dSatisTr\ i < 0$).

$$\text{PréfInd } i = F(\text{Lois } i ; \mathbf{X} i)$$

(5.7.)

- Lois i : variable représentative de l'attrait porté au loisir par l'individu i ; plus un individu est attiré par le loisir, plus sa probabilité de départ en prépension est importante, la valorisation utilitaire de L_{\max} étant élevée.
- X i : terme d'erreur regroupant des variables telles que les préférences familiales pour le loisir ou encore le milieu social.

Si l'utilité du loisir augmente, la valeur utilitaire rattachée à L_{\max} augmente et, de facto, cette modification pousse l'individu à partir plus facilement en prépension ; la dérivée de Prép i par rapport au loisir est donc positive ($dF(.) / dPréfInd\ i > 0$).

$$\text{CompInd}_i = F(\text{Rich}_i ; \text{CrFinFut}_i ; \text{ChFam}_i ; \text{Sant}_i ; \text{Coup}_i ; \text{Y}_i)$$

(5.8.)

- Rich_i :** variable représentative de la richesse de l'individu *i* ; un individu financièrement « à l'aise » est plus enclin à s'arrêter de travailler tôt, ses économies le mettant à l'abri de difficultés financières dans le futur.
- CrFinFut_i :** variable représentant les craintes financières futures de l'individu ; plus ces craintes sont importantes, moins l'individu acceptera de renoncer à son salaire pour quitter prématurément le marché du travail.
- ChFam_i :** variable représentant les charges familiales de l'individu ; plus un individu a de charges familiales à supporter, plus l'attrait pour la prépension diminue, le financement de ces charges étant nécessaire.
- Sant_i :** variable représentant l'état de santé de l'individu ; l'individu aura d'autant plus d'incitants à quitter le marché du travail que sa santé est précaire.
- Coup_i :** variable représentant le couple ; elle peut être représentée par une variable dummy ; un membre d'un couple peut plus facilement se permettre de s'arrêter de travailler prématurément qu'une personne isolée, pour autant que la rémunération du conjoint soit suffisante pour répondre à leurs besoins.
- Y_i :** terme d'erreur ; ce terme pourrait recouvrir des variables telles que le sexe ou la morosité concernant le futur.

Dans cette fonction, les facteurs peuvent influencer la fonction de départ en prépension de façon opposée ; ainsi, une augmentation de la richesse permet à l'individu de partir plus aisément en prépension tandis qu'une augmentation des charges familiales reposant sur l'individu *i* le poussera à postposer son départ.

Le signe de la dérivée première de Prép_i par rapport aux composantes individuelles est donc indéterminé ; toutefois, on peut détailler les signes des fonctions entrant en considération dans la fonction « composantes individuelles » :

$$dF(.) / d\text{Rich}_i > 0 ; dF(.) / \text{CrFinFut}_i < 0 ; dF(.) / \text{ChFam}_i < 0 ; dF(.) / \text{Sant}_i < 0 ; dF(.) / \text{Coup}_i > 0.$$

La section 5.2.3. illustre les liens de causalité établis dans cette section en se basant sur les résultats de travaux d'auteurs étudiant la problématique du départ en prépension.

5.2.3. Justifications empiriques du modèle

Almudena Blanco établit, dans son rapport de 2000 « The decision of early retirement in Spain », qu'il existe deux catégories de travailleurs désirant quitter le marché du travail pour une solution de prépension.

D'une part, il identifie les purs prépensionnés qui décident de partir en prépension principalement sur base des caractéristiques de leur travail ; ainsi, les travaux pénibles et les fonctions permettant des plans de prépension plus intéressants d'un point de vue financier, telle la fonction publique, augmentent la probabilité de retrait précoce du marché du travail.

D'autre part, il identifie les prépensionnés qui décident de partir en prépension sur base de considérations médicales ; cette catégorie de prépensionnés quitte prématurément le marché du travail car leur santé ne leur permet pas de poursuivre leur carrière.

A ce titre, Mark McClellan a démontré, dans son étude de 1998 « Health Events, Health Insurance and Labor Supply: Evidence from the Health and Retirement Study », que les risques de santé influençaient considérablement la décision de départ en prépension ;

en outre, il montre qu'un individu, indifférent vis-à-vis d'un départ ou non en prépension, subissant des problèmes de santé à répétition liés à la prestation de son travail, a 25 % de chance de plus de partir en prépension qu'un individu qui ne subit pas de dommages.

Il montre également que ce même individu a 75 % de chance de plus de partir en prépension si les effets négatifs sur sa santé entraînent une baisse prolongée de ses facultés mentales.

Il conclut ainsi qu'une amélioration des conditions de travail pourrait permettre de diminuer sensiblement le nombre de départs en prépension.

Ces deux auteurs s'accordent donc pour dire que le système de prépension ainsi que l'état de santé jouent un rôle prépondérant dans l'intention de départ en prépension ; de plus, Blanco démontre que la satisfaction au travail joue également un rôle important.

Franco Peracchi et Finis Welch, économistes américains à l'université de New-York, ont étudié les mouvements des travailleurs dits « âgés » sur le marché du travail dans leur ouvrage de 1992 : « Labor force transitions of older workers ».

Après avoir effectué plusieurs enquêtes auprès de cette frange de la population, ils ont déterminé que les caractéristiques individuelles telles que la race, l'éducation ainsi que la composition familiale jouaient un rôle important dans la décision de prépension.

Ils ont également déterminé que l'éducation était le facteur individuel prépondérant dans la décision de prépension ; ils expliquent qu'un individu moins éduqué, qui enregistre un salaire moins élevé, est plus attiré par les systèmes de retrait précoce du marché du travail.

Enfin, tout comme l'avait montré Michael Hurd en 1990 dans sa publication « Research on the elderly : Economic status, retirement, consumption and saving », Peracchi et Welsh ont établi que la générosité des plans de pension étaient le facteur le plus important dans le choix de départ en pension.

Robin Lumsdaine, James Stock et David Wise ont étudié spécifiquement l'importance que revêtent les plans de pension et de prépension sur le souhait ou non de rester sur le marché du travail jusqu'à l'âge légal de pension dans leur publication de 1997, « Retirement against the demographic trend : more older people living longer, working less, saving less ».

Ce facteur joue un rôle prépondérant dans la décision de prépension ; les auteurs démontrent que plus le plan est lucratif pour l'employé, plus son souhait de partir prématurément est important.

Ici encore, les auteurs s'accordent à penser que les avantages accordés lors d'un départ en prépension ont une influence importante sur la décision de départ. De plus, les composantes individuelles de l'individu jouent un rôle important selon Peracchi et Welsh.

Joseph Quinn, Kevin Cahill, économistes à l'université de Boston, ainsi que Richard Burkhauser et Robert Weathers de l'université de Syracuse, ont étudié les facteurs microéconomiques influençant la décision de pension et de prépension dans leur ouvrage de 1998 « The microeconomics of the retirement decision in the United States ».

Ils ont identifié que la hausse tendancielle du nombre de prépensionnés depuis les années 1980 pouvait s'expliquer principalement par l'augmentation générale du niveau de vie qui pousse les individus à consommer plus de loisir dans leurs dernières années actives sur le marché du travail.

Ils ont effectué des interviews et des enquêtes auprès des travailleurs dits « âgés » entre 1992 et 1996 ; ils ont pu remarquer des pics de départ en pension aux âges coïncidant aux différents régimes de sécurité sociale et autres plans de pension. Cette constatation rejoint celle faite par Hurd mais également Peracchi et Welsh.

Enfin, ils ont pu identifier que la décision de prépension dépendait de facteurs financiers tels que la possession d'une maison et plus globalement du niveau de richesse de l'individu, de facteurs individuels tels que la santé, le niveau d'éducation, la présence d'enfants à charge ou

encore la présence d'une épouse et enfin de facteurs liés au travail tels que la pénibilité ou encore l'indépendance.

Sur base de leurs enquêtes, ils ont pu associer des coefficients à chacune de ces variables. Tous ces coefficients sont issus d'une estimation logit ; une estimation logit permet, contrairement à une estimation linéaire pour laquelle les variables dépendantes peuvent prendre des valeurs de moins l'infini à plus l'infini, d'envisager des variables dépendantes qualitatives. Les résultats de cette estimation sont présentés ci-dessous.

Tableau 5.9.

Variables influençant la décision de prépension⁶¹

	Coefficient	Niveau de significativité	Impact marginal
Condition de santé	0,545	5%	0,121
Enfants à charge	-0,171	5%	-0,035
Marié	0,071		0,014
Propriétaire de sa maison	0,221	10%	0,044
Epouse qui travaille	-0,203	10%	-0,041
Salaire de l'épouse	0,006		0,001
Années d'éducation	-0,079	5%	-0,016
Pension	0,733	5%	0,159
Perte de l'assurance maladie si retraité	-0,545	5%	-0,102
Indépendant	-0,499	5%	-0,094

Les coefficients d'une estimation logit n'ayant aucune signification évidente, les chercheurs se sont attachés à calculer l'impact marginal qu'a chaque variable sur la décision de quitter le marché du travail en 1996 si cette dernière varie d'une unité. A titre d'exemple, si la condition de santé de l'individu se détériore d'une unité, l'individu voit sa probabilité de départ en prépension augmentée de 12,1 points de pourcentage.

Ces coefficients peuvent être analysés comme suit :

- ⇒ **Condition de santé** : un individu en mauvaise santé aura tendance à quitter prématurément le marché du travail car son travail lui sera plus pénible qu'à un homologue en bonne santé ;
- ⇒ **Enfants à charge** : la présence d'enfants à charge pousse à postposer le départ en prépension vu la charge financière qu'ils représentent pour les parents ;
- ⇒ **Marié** : le fait d'être marié permet à l'individu de partir plus aisément en prépension, l'individu pouvant se reposer sur son conjoint pour assurer les revenus du couple.

⁶¹ Source : J.Quinn et al, 1998, *The microeconomics of the retirement decision in the United States.*

Le coefficient relié à cette variable est faible, ce qui atteste de la volonté qu'a l'individu de partir en prépension au même moment que son conjoint : cette volonté atténue la corrélation positive entre les deux variables ;

⇒ **Propriétaire** : le fait de posséder sa propre maison, synonyme d'une richesse plus élevée, permet à l'individu de partir plus aisément en prépension car les craintes financières futures sont moindres ;

⇒ **Epouse qui travaille** : ils établissent une corrélation négative entre le départ en prépension et la présence d'une épouse qui travaille ; ceci s'explique, selon ces auteurs, par le fait que le couple est tenté de synchroniser le départ de chacun en pension ou en prépension ;

⇒ **Salaires de l'épouse** : néanmoins, le fait d'avoir une épouse qui travaille et qui perçoit un salaire élevé tend à augmenter la probabilité de chance de partir en prépension ; ceci s'explique par l'effet d'assurance que ce salaire représente pour le couple. Toutefois, ce coefficient est faible, ce qui s'explique ici encore par le désir de synchronisation de départ qui existe entre les deux membres du ménage.

⇒ **Années d'éducation** : l'éducation étant positivement corrélée au niveau de salaire, un individu plus éduqué restera plus longtemps sur le marché du travail. Néanmoins, ce coefficient est faible et témoigne du fait qu'un salaire élevé sous-entend dans la plupart des cas d'une épargne importante et donc une possibilité de départ en prépension plus aisée ;

⇒ **Pension** : plus les avantages accordés en cas de pension ou de prépension sont importants, plus la probabilité de départ prématuré est grande ;

⇒ **Perte de l'assurance maladie** : si le départ du marché du travail s'accompagne d'une perte supplémentaire comme celle de l'assurance maladie, la probabilité de rester plus longtemps sur le marché du travail augmente ;

⇒ **Indépendant** : un travailleur indépendant, ne bénéficiant pas de plans de pension ou de prépension d'une entreprise, quittera moins facilement le marché du travail.

Enfin, il existe de nouvelles théories qui prennent de plus en plus d'ampleur et qui postulent que la décision de prépension peut également être conçue comme étant la résultante d'une politique de demande. Ces nouvelles théories s'inspirent du travail de Robert Hutchens de 1999 « Social security benefits and employer behavior : evaluating social security early retirement benefits as a form of unemployment insurance ».

Ces auteurs défendent la thèse selon laquelle la décision de prépension dépend principalement des caractéristiques sociales, culturelles et économiques des individus (les déterminants de l'offre de prépension) mais également des efforts des entreprises et du gouvernement pour mettre en place des plans de prépension (les déterminants de la demande de prépension).

De fait, certaines entreprises ont tout intérêt à pousser les travailleurs âgés à se retirer prématurément du marché du travail et de les remplacer par des individus jeunes, moins exigeants d'un point de vue salarial. Cette conception de la prépension s'inscrit dans la théorie de la compensation retardée, théorie selon laquelle le niveau salarial d'un individu est inférieur à sa productivité marginale en début de carrière et supérieur à la fin de celle-ci ; cette théorie est présentée brièvement à l'annexe 9.

Dans leur publication de 2005 « Early retirement : free choice or forced decision ? », David Dorn et Alfonso Sousa-Poza, économistes à l'université suisse de St. Gallen, établissent que certaines entreprises incitent effectivement les travailleurs à se retirer prématurément du marché du travail en leur proposant des plans de prépension avantageux.

En outre, ils ont démontré que les récessions économiques, comprises comme étant des chocs négatifs de demande pour les entreprises, s'accompagnaient d'une augmentation du nombre de mise en prépension suite aux restructurations d'entreprises.

En ce sens, ils établissent qu'une proportion significative de prépensionnés sont la résultante d'une politique de licenciement de la part des firmes et non une décision libre de la part des travailleurs âgés.

Les éléments explicatifs les plus importants étant été épinglés à la lumière des principaux travaux d'auteurs étudiant le phénomène de retraite et de préretraite, le modèle se doit maintenant d'être transcrit graphiquement ; c'est l'objet de la section 5.2.4.

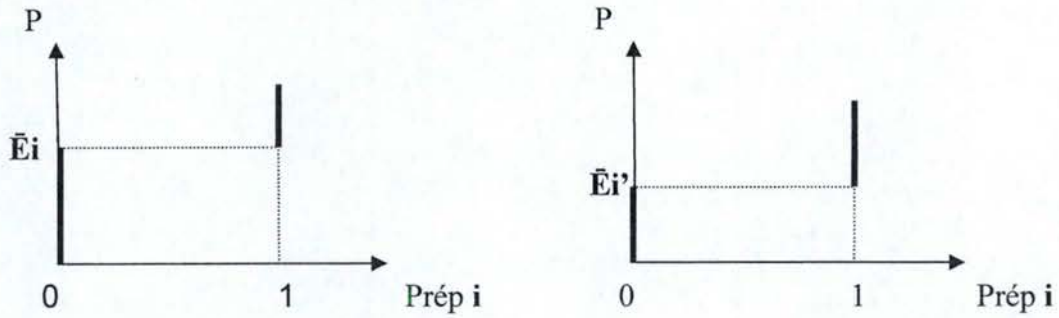
5.2.4. Représentation graphique du modèle de base

J'ai décidé de représenter graphiquement l'évolution de la proportion de prépensionnés en pourcentage dans la population active d'âge compris entre 55 et 64 ans.

Pour ce faire, je suis parti de la décision individuelle de départ en prépension telle que présentée par les graphiques 5.4. et 5.5. ; ensuite, j'ai regroupé l'ensemble de ces décisions individuelles de façon à obtenir une tendance graphique du résultat agrégé ; enfin, j'ai peaufiné le graphique en y ajoutant des pentes différentes en fonction des spécificités de la population considérée.

Graphique 5.4. et graphique 5.5.

La décision individuelle de départ en prépension

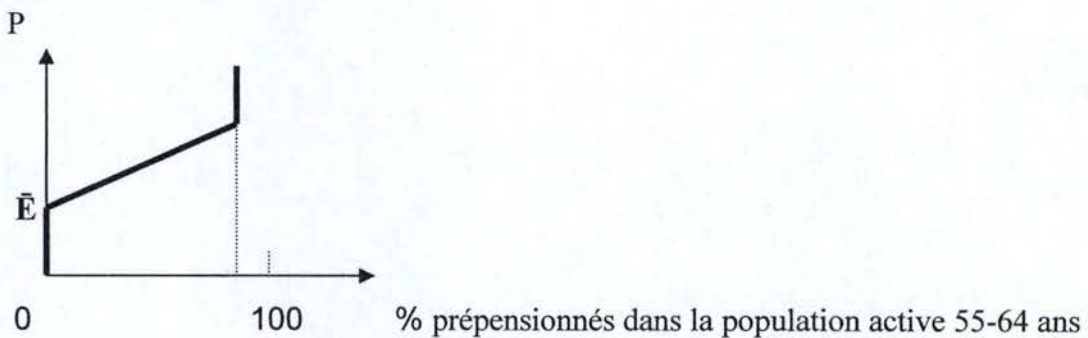


Le graphique 5.4. représente la décision de départ en prépension de l'individu de type 1 ; cet individu a des préférences normales pour le loisir et n'acceptera de partir en prépension qu'à un montant de prépension équivalent à \bar{E}_i , ce montant étant directement dépendant des fonctions individuelles du travailleur à savoir sa fonction de salaire, sa fonction de satisfaction au travail, sa fonction de composantes individuelles et sa fonction de préférence pour le loisir. En deçà de ce seuil, la probabilité de départ en prépension est nulle pour cet individu.

Le graphique 5.5. représente le choix de l'individu de type 2; celui-ci est caractérisé par une forte préférence pour le loisir et choisira de partir en prépension si son montant disponible pendant cette période est équivalent à \bar{E}_i' . Ce montant est inférieur à celui enregistré par le premier individu, cette différence témoignant de l'attrait pour le loisir de l'individu de type 2. Si l'on poursuit les graphiques 5.4. et 5.5. de façon continue, en y ajoutant des individus intermédiaires et en introduisant des différences autres que la préférence pour le loisir, on obtient le graphique 5.6.

Graphique 5.6.

La décision de prépension



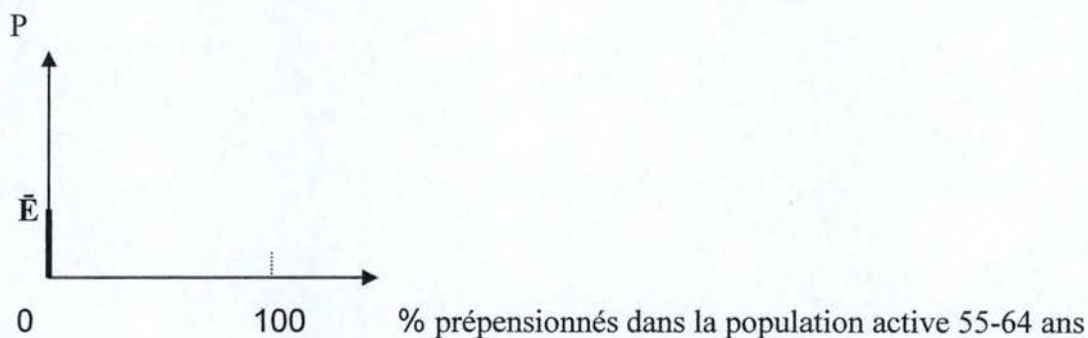
Ce graphique peut se comprendre aisément :

- ⇒ en deçà de \bar{E} , aucun individu ne part en prépension, le système n'étant viable financièrement pour aucun individu ;
- ⇒ plus le montant disponible lors de la prépension augmente, plus le pourcentage de prépensionnés parmi la population active âgée (55-64 ans) augmente ;
- ⇒ il existe certains individus qui ne partiront jamais en prépension, quelles que soient les modalités de ce régime.

Il peut être décomposé en trois phases distinctes ; ces différentes étapes sont présentées dans les graphiques 5.7. à 5.9. ci-dessous.

Graphique 5.7.

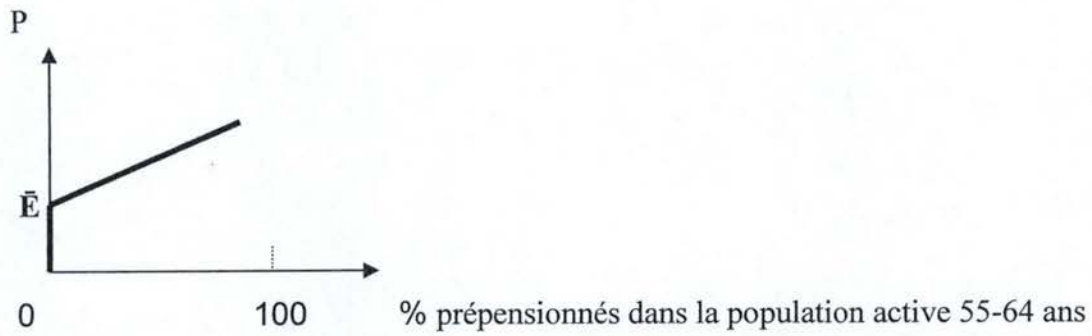
Première phase du graphique 5.6.



Aucun individu, quelles que soient ses spécificités et ses préférences, ne prendra sa prépension si le montant disponible durant cette période n'excède pas \bar{E} . Ceci s'explique par le fait que le segment $[0-\bar{E}]$ ne permet pas d'atteindre un niveau de vie suffisant et admissible par les travailleurs âgés.

Graphique 5.8.

Deuxième phase du graphique 5.6.

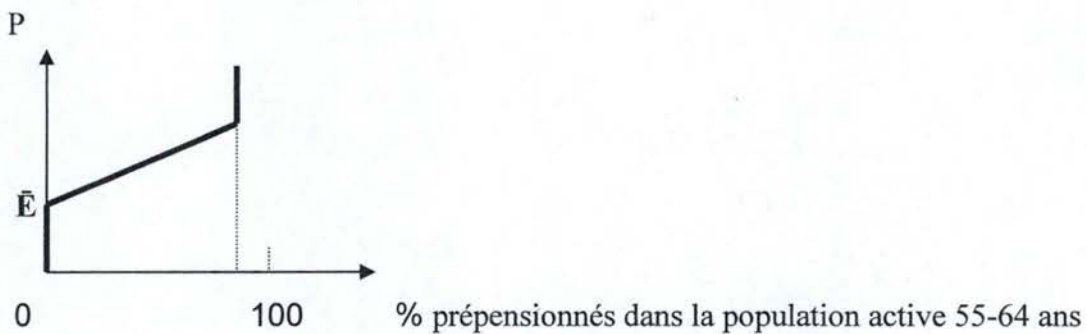


A partir d'un montant disponible lors de la prépension qui excède \bar{E} , les individus les plus insatisfaits de leur situation de travail et les individus très fortement attirés par le loisir partent en prépension.

Plus le montant offert en prépension est élevé, indépendamment des autres variables, plus le pourcentage de prépensionnés dans la population active âgée de 55 à 64 ans est important.

Graphique 5.9.

Troisième phase du graphique 5.6.



Enfin, il existe des individus qui, quels que soient les avantages du système de prépension ou quels que soient leurs avoirs, ne partiront pas en prépension et resteront sur le marché du travail jusqu'à l'âge légal d'arrêt du travail, fixé à 65 ans. Cette constatation explique que \bar{A} est inférieur à 100 % et que la dernière portion de courbe est de pente infinie.

Après avoir esquissé l'allure du graphique représentant la proportion de départs en prépension, la section 5.2.5. étudie l'impact de trois situations annexes sur le stock de prépensionnés.

5.2.5. Scénarii alternatifs

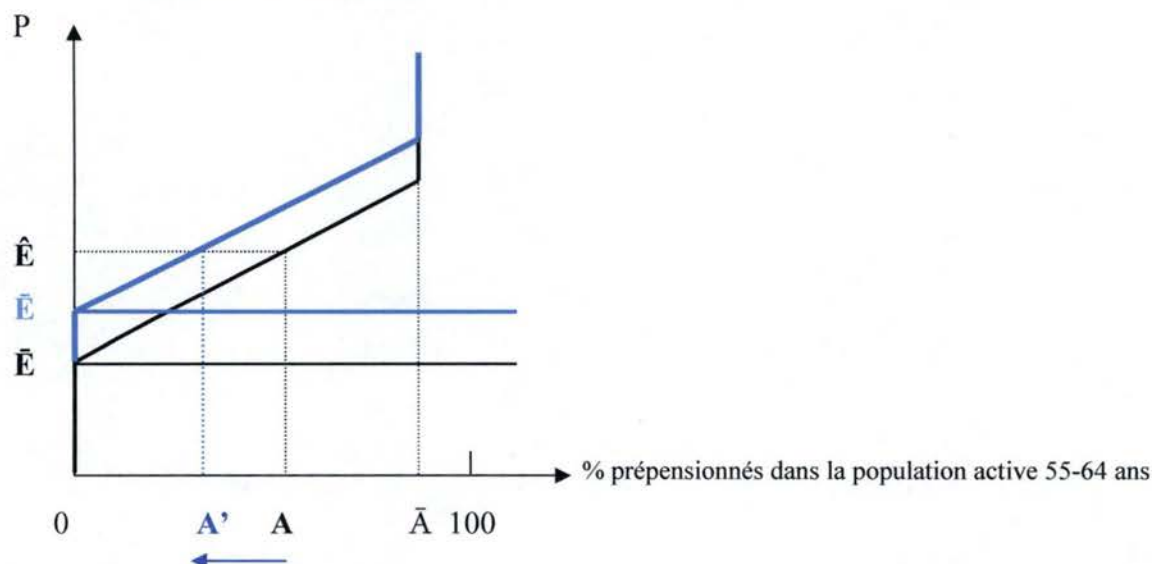
Cette partie examine les effets attendus sur le stock de prépensionnés si certaines politiques étaient mises en place.

Les pouvoirs publics n'ont pas la possibilité d'agir efficacement sur les fonctions individuelles des agents qui sont spécifiques à chaque travailleur. Par contre, ils peuvent agir sur le salaire en favorisant la formation initiale et la formation continue du travailleur ; ils peuvent également agir sur la satisfaction au travail en subventionnant les entreprises qui permettent une meilleure adéquation entre les attentes du travailleur âgé et le poste offert au sein de l'entreprise ou qui favorisent le climat de travail au sein de l'entreprise ; enfin, ils peuvent agir sur les systèmes de prépension en diminuant les avantages perçus par les prépensionnés ou en restreignant l'accès aux différents échappatoires.

Examinons ces différentes possibilités ; le graphique 5.10. montre l'évolution du graphique initial suite à une hausse des salaires.

Graphique 5.10.

Effet d'une hausse des salaires sur la décision de prépension



L'augmentation salariale pousse les individus à avoir des exigences supérieures quant à la qualité de leur prépension. Cette constatation s'explique par le fait que des salaires plus élevés permettent d'avoir accès à un niveau de vie plus élevé et cette hausse est répercutée sur les attentes financières lors de la prépension. Le pourcentage de prépensionnés va diminuer si l'effet substitution domine l'effet revenu (comme c'est présenté dans ce graphique) ; si, au contraire, la majorité des travailleurs a des préférences qui amènent à ce que l'effet revenu soit supérieur à l'effet substitution, le pourcentage de prépensionnés va augmenter.

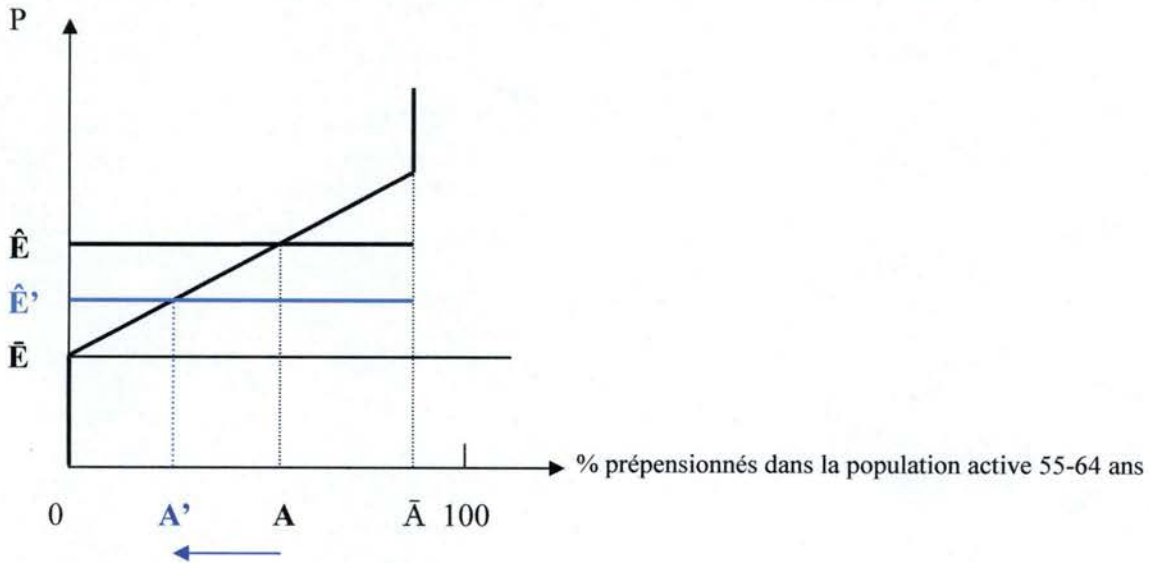
En supposant une augmentation salariale de w à w' , le montant minimum de prépension passe de \bar{E} à \hat{E} ; la modification salariale entraîne une baisse du pourcentage de prépensionnés de A à A' si l'on considère un montant de prépension de \hat{E} .

Ce graphique peut également représenter une augmentation de la satisfaction au travail ; un individu plus satisfait par son travail aura des exigences financières de départ en prépension plus importantes qu'un individu moins satisfait par sa situation professionnelle. Cette constatation peut s'expliquer analytiquement par l'augmentation du terme S dans l'équation 5.3. De facto, le pourcentage de prépensionnés, pour un niveau de prépension donné, va diminuer ; des individus qui étaient prêts à partir en prépension pour un niveau donné ne le sont plus dès lors qu'ils se sentent plus satisfaits dans l'exercice de leur métier. On peut le représenter sous la même forme que le graphique 5.10. ci-dessus si l'on considère que l'augmentation salariale équivaut à l'augmentation de la satisfaction au travail pour le travailleur.

Enfin, examinons l'effet d'une diminution des avantages de la prépension sur le pourcentage de prépensionnés au sein de la population active d'âge compris entre 55 et 64 ans.

Graphique 5.11.

Effet d'une diminution des avantages de la prépension sur la décision de prépension



Le montant de la prépension passe de \hat{E} à \hat{E}' , ce qui provoque une diminution du pourcentage de prépensionnés de A à A' .

On remarque que plusieurs politiques publiques peuvent être mises en place pour décourager les candidats à la préretraite. Mais réduire les départs anticipés ne suffira pas pour résoudre les problèmes de financement des pensions : il faut aussi mener une véritable politique d'emploi en développant les formations proposées aux travailleurs et en ne négligeant pas le facteur « satisfaction » qui n'est pas anodin pour le maintien des travailleurs sur le marché de l'emploi.

La section 5.3. est consacrée aux propositions de politiques publiques découlant de l'analyse des facteurs influençant le départ en prépension.

5.3. Propositions politiques

L'analyse développée dans la section 5.2. peut servir de fil conducteur aux mesures qui pourraient être prises par les pouvoirs publics afin d'atténuer l'impact négatif du vieillissement démographique sur l'économie.

Dans cette optique, il convient de dire que les pouvoirs publics n'ont aucune emprise sur certains des paramètres influençant la décision de retrait prématuré du marché du travail, par exemple les préférences individuelles des individus pour le loisir ou encore les composantes individuelles des travailleurs (situation de famille, épargne disponible,...).

Le domaine de prédilection pour l'intervention des autorités publiques est celui de l'arbitrage financier entre salaire et revenus de prépension. Elles peuvent également développer des politiques visant à augmenter la satisfaction au travail ressentie par les travailleurs âgés.

D'une part, on peut majorer les avantages liés à la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à 65 ans, âge légal de la pension. C'est le but de mesures prises par le gouvernement dans le cadre du Pacte des générations comme les bonus d'acquisition de pension légale si le travailleur exerce une activité au-delà de l'âge de 62 ans ou encore la taxation réduite des capitaux de pension extra-légale si le travailleur preste une activité jusqu'à l'âge de 65 ans. On pourrait aussi imaginer de réduire, voire supprimer les cotisations personnelles de sécurité sociale au-delà d'un certain âge. Ces mesures ont toutefois un coût, peut-être excessif dans le contexte budgétaire difficile que nous connaissons.

D'autre part, on peut diminuer l'attractivité des différents systèmes de retrait anticipé du marché du travail ; le Pacte des générations s'est attaché essentiellement à différer l'accès à la prépension conventionnelle et à en majorer le coût pour l'employeur.

Une autre piste, qui requiert certes une bonne dose de courage politique, consisterait à majorer les prélèvements sociaux, voire fiscaux sur les revenus du prépensionné. La voie fiscale est complexe dans la mesure où le régime de taxation favorable des prépensions concerne tous les revenus de remplacement mais on pourrait imaginer d'aligner progressivement les cotisations sociales sur celles des revenus des actifs. Dans le même ordre d'idées l'assimilation des années de prépension pour le calcul de la pension légale pourrait être limitée (soit en plafonnant le nombre d'années assimilables soit en assimilant partiellement ces années, par exemple à 50 ou 75%).

Les pouvoirs publics peuvent également jouer sur l'autre protagoniste dans la décision de prépension, à savoir l'entreprise ; la mise en prépension de travailleurs par l'entreprise est dans certains cas une nécessité mais parfois une solution facile pour se débarrasser de travailleurs devenus trop coûteux. L'arbitrage financier dans le chef de l'entreprise peut être modifié, soit en réduisant le coût de maintien au travail de ces personnes (par exemple en réduisant les cotisations patronales à l'ONSS sur les travailleurs âgés), soit en alourdissant le coût de la prépension pour l'employeur.

Les pouvoirs publics peuvent mener des politiques visant à accroître le facteur « satisfaction au travail » des travailleurs âgés et ainsi diminuer le nombre de départs prématurés. Une possibilité, déjà présente en France, pourrait être d'imposer le dépôt annuel d'une note de politique de gestion des seniors par l'entreprise (du moins, au-delà d'une certaine taille), y compris des indicateurs chiffrés sur les résultats de cette politique. Cette initiative forcerait l'entreprise à une réflexion structurée sur le sujet.

Cette politique peut toucher à la réorientation des travailleurs vers des fonctions mieux adaptées à leurs possibilités (et à leur état de santé). A cet égard il est intéressant de noter qu'un projet de loi déposé aux Pays-Bas instaure l'obligation pour l'employeur de proposer une fonction plus légère à un travailleur ayant presté 30 ans dans une fonction lourde (cfr article paru le 26 décembre 2009 dans le quotidien « De Tijd »). Faciliter les passerelles dans la fonction publique pourrait également permettre à bon nombre d'agents de l'Etat d'être réorientés plutôt que retraités prématurément.

Aménager le temps de travail des travailleurs âgés, peut également améliorer leur confort et ainsi inciter certains travailleurs à poursuivre leur travail de façon réduite plutôt que de cesser toute activité. Les pouvoirs publics peuvent intervenir via des compléments de revenus (système des crédits-temps) mais aussi via l'obligation de l'employeur d'accéder à une requête dans ce sens du travailleur âgé.

Enfin les pouvoirs publics devraient promouvoir l'acceptation sociale d'une vie active un peu plus longue, au regard de l'augmentation de l'espérance de vie, d'une entrée plus tardive dans la vie professionnelle et d'une diminution de la pénibilité des métiers, en général.

Conclusion

Ce mémoire a pour objectif d'analyser la problématique du vieillissement de la population belge, d'identifier les différentes origines du phénomène et de souligner les conséquences économiques et sociales que cette modification démographique majeure engendre. Il présente les différents régimes de prépensions et les modifications envisagées par le gouvernement pour apporter une réponse partielle au problème de financement des retraites dans les années à venir. Il propose une simulation théorique de l'évolution du stock de prépensionnés à l'horizon 2050. Il modélise enfin l'intention de prépension en proposant des facteurs qui influencent le désir de départ ou le maintien sur le marché du travail chez le travailleur âgé. Enfin, il propose quelques pistes politiques et économiques intéressantes en réponse à la problématique du vieillissement de la population belge.

La première partie met en évidence le fait que le vieillissement de la population entraîne un déséquilibre manifeste dans le budget de l'état ; les projections du Bureau Fédéral du Plan suggèrent une augmentation des dépenses de l'ordre de 4,2 % du PIB pour les soins de santé et de 5,3 % du PIB pour le financement des pensions sur la période 2008-2060.

Différentes mesures prises par le gouvernement belge pour prévenir les effets futurs du vieillissement ont été examinées, comme la création du Fonds de vieillissement qui vise à constituer des réserves de façon structurelle afin de répondre aux besoins de financements futurs.

La deuxième partie consacrée aux systèmes des prépensions détaille leurs origines, les différents régimes de préretraite et leur fonctionnement, elle illustre les enjeux économiques que ces systèmes revêtent et l'incidence qu'ils ont sur l'activité des travailleurs dits « âgés ». Enfin, le chapitre 5 souligne que les propositions politiques actuelles sont insuffisantes pour faire face aux répercussions économiques et sociales du vieillissement de la population : favoriser l'emploi en poursuivant les principes définis par le Pacte de solidarité entre les générations et poursuivre l'approvisionnement du fonds de vieillissement grâce à la diminution de la dette publique ne suffiront sans doute pas. Il montre comment on peut, en modifiant les régimes de prépension, répondre partiellement à la problématique du vieillissement de la population belge, que ce soit en termes d'emploi ou encore de pension.

Cette dernière section a montré l'importance d'intervenir non seulement « en aval », en dissuadant les travailleurs de quitter le marché du travail, mais également « en amont », en favorisant l'emploi des travailleurs âgés, en améliorant les conditions de leur fin de carrière et en augmentant la satisfaction que ces derniers retirent de la prestation de leur activité.

La réflexion pourrait être prolongée en développant les estimations et en affinant le modèle ; ces estimations sont poursuivies dans le cadre du programme MALTESE du Bureau Fédéral du Plan. Ce modèle permet de prendre en considération un ensemble de variables démographiques, économiques, culturelles et sociales afin d'estimer au mieux les impacts du vieillissement.

Poursuivre l'intérêt porté à la problématique du vieillissement de la population belge me paraît crucial pour l'équilibre économique et social de notre pays. Les prévisions sont connues et sans équivoque, il appartient aux responsables politiques de prendre dès à présent les mesures drastiques qui s'imposent pour garantir le financement des dépenses sociales engendrées par le vieillissement de la population, pour endiguer le développement de la pauvreté et assurer aux générations futures un niveau de vie suffisant et un mode de vie « confortable » comme ils le souhaitent et le méritent.

Bibliographie

- ALDERS P.**, 1999, *Human capital and retirement*, Tinbergen Institute, Rotterdam.
- AUTIER F.**, septembre 2006, « Vous avez dit "capital humain ?" », *Gérer et comprendre*, n°85.
- BARNAY T.**, 2003, *Workshop épargne et retraite : modéliser la décision de départ à la retraite (survol, critiques et prolongements)*, Université de Paris.
- BECKER G.**, 1964, *Human Capital : a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, NBER-Columbia University Press.
- BELGA**, 26 décembre 2009, « Hogere pensioenleeftijd in ruil voor lichter werk », *De Tijd*, p.8.
- BLANCHET D. et DEBRAND T.**, juillet 2008, *The sooner, the better? : Analyzing preferences for early retirement in European countries*, Institut de recherche et documentation en économie de la santé (IRDES), Paris.
- BLANCHET D. et KESSLER D.**, 1990, *Prévoir les effets économiques du vieillissement*, PERSEE.
- BLANCO A.**, avril 2000, *The decision of early retirement in Spain*, Université de Pais Vasco.
- BLÖNDAL S. et SCARPETTA S.**, 1998, *The retirement decision in oecd countries*, OECD working paper n°202.
- BODART V.**, 2007, *Une politique budgétaire ambitieuse pour affronter le choc démographique, quelques enjeux économiques importants pour l'avenir, regards économiques*, UCL-IRES, n°50.
- BOMMIER A., MAGNAC T. et ROGER M.**, 2001, *Départs en retraite : évolutions récentes et modèles économiques*, revue française d'économie, volume 16, n°1.
- BONSANG E., DELHAUSSE B. et PERELMAN S.**, 2002, *Les conditions de vie des pré-pensionnés*, CREPP, Université de Liège.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN**, mai 2008, *Perspectives de population 2007-2060*, planning paper 105.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN**, 2002, *Rapport fédéral sur le développement durable*.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN**, septembre 2002, *Perspectives financières de la sécurité sociale 2000-2050 : le vieillissement et la viabilité du système légal des pensions*.
- BURKHAUSER R., COUCH K. et PHILLIPS J.**, 1996, *Who takes early social security benefits : the economic and health characteristics of early beneficiaries*, The Gerontologist.

- CANDELA M.**, 2007, *Vieillesse de la population : quelles solutions ?*, working paper, Les cahiers de la solidarité.
- CASELLI G., VALLIN J. et WUNSCH G.**, 2004, *Histoire du peuplement et prévisions*, Institut national d'études démographiques.
- CECR**, 2007, *Rapport 2007 sur les migrations : Migratio*, Centre pour l'Egalité des Chances et la lutte contre le Racisme.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE**, mars 2003, *Taux d'emploi des travailleurs âgés : un défi pour la Belgique*, Lettre mensuelle socio-économique.
- CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI**, *Rapport 2004*.
- CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES**, *Rapport 2007*.
- CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES**, Comité d'étude sur le vieillissement, *Rapport annuel : juin 2008*.
- CORTEN P.**, 2004, *Evolution démographique et avenir de la sécurité sociale en Belgique*, ULB.
- COUMONT R.**, 2007, *La prépension conventionnelle : foire aux questions*, Bruxelles.
- DANG T., ANTOLIN P. et OXLEY H.**, 2001, *Fiscal implications of ageing : projections of age-related spending*, Document de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE.
- DEMONTI B.**, 16 septembre 2009, « Le tic-tac infernal des pensions », *Le Soir*, p.6.
- DESMETTE D.**, 2003, *Le rôle des processus identitaires dans l'attitude envers la prépension des travailleurs dits âgés : une étude exploratoire*, CERISIS.
- DESMETTE D.**, 2004, *La prépension : un moyen d'échapper à l'identité stigmatisante de « travailleur âgé » ?*, Les cahiers du CERISIS n°19.
- DE LA CROIX D., DOCQUIER F., MAINGUET C., PERELMAN S. et WASMER E.**, 2000, *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, de Boeck.
- DE LA CROIX D., PIERRARD O. et SNEESSENS H.**, janvier 2009, *Les travailleurs âgés prennent-ils la place des plus jeunes ?*, Les Brèves de l'IWEPS, n°7
- DORN D. et SOUSA-POZA A.**, 2005, *Early retirement : free choice of forced decision ?*, Research institute for labor economics and labor law, University of St. Gallen.
- DREZE J.**, mars 1998, *Temps choisi et partage du travail*, Note du service d'analyse économique.
- FASQUELLE N., JOYEUX C. et HENDRICKX K.**, 2006, *Vieillesse démographique et composition socio-économique de la population en Belgique*, BFP.

- FASQUELLE N., LOPEZ-NOVELLA M. et WEEMAES S.**, 2004, *Conséquences budgétaires et sociales du vieillissement : des perspectives de long terme*, rapport préparatoire du 16^{ème} congrès des économistes de langue française.
- GAILLARD M. et DESMETTE D.**, 2005, *Travailler au-delà de 50 ans : stop ou encore ?*, CERISIS, Charleroi.
- HENKENS K. et TAZELAAR F.**, 1994, *Early retirements of civil servants in the Netherlands*, Journal of Applied Social Psychology.
- HUTCHENS R.**, 1999, *Social security benefits and employer behavior : evaluating social security early retirement benefits as a form of unemployment insurance*, University of Chicago.
- INSTITUT NATIONAL D'ASSURANCE MALADIE INVALIDITE**, novembre 2005, *Facteurs explicatifs ayant trait à l'augmentation du nombre d'invalides salariés*.
- INSTITUT NATIONAL DE STATISTIQUE**, 2006, *Démographie mathématique : tables de mortalité*.
- JAROUSSE J-P.**, 1991, *Formations et carrières : contribution de la théorie du capital humain à l'analyse du fonctionnement du marché du travail*, Presses de l'université de Bourgogne, Dijon.
- JOUSTEN A., LEFEBVRE M., PERELMAN S. et PESTIEAU P.**, février 2008, *The effects of early retirement on youth unemployment : the case of Belgium*, Fond monétaire international, working paper.
- LAMBRECHT M. et PAUL J-M.**, novembre 2004, *Quotients de mortalité prospectifs*, BFP, working paper 20-04.
- LEFEBVRE M.**, 2008, *Retraite et chômage en Belgique : les jeunes bénéficient-ils des préretraites ?*, CAIRN.
- LUMSDAINE R., STOCK J. et WISE D.**, 1997, *Retirement against the demographic trend : more older people living longer, working less, saving less*, Demography.
- McCLELLAN M.**, 1998, *Health events, health insurance and labor supply : evidence from the health and retirement study*, Frontiers in the economics of aging, University of Chicago press.
- OCDE**, 2003, *Vieillesse et politiques de l'emploi*, Les rapports de l'OCDE.
- OCDE**, 2007, *Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques*, Les éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE**, mars 2009, *Perspectives économiques de l'OCDE*, rapport intermédiaire.
- OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI**, 2008, *Rapport annuel 2008*.

- OFFICE NATIONAL DES PENSIONS**, 2008, *Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations*.
- PACOLET J., CATTART G. et al**, mars 2005, *Vieillesse, aide et soins de santé en Belgique*, Working paper DGSOC, Direction générale Politique sociale.
- PERACCHI F. et WELCH F.**, juillet 1992, *Labor force transitions of older workers*, Economic research reports, University of New York.
- QUINN J., CAHILL K., BURKHAUSER R. et WEATHERS R.**, février 1998, *The microeconomics of the retirement decision in the United States*, Boston college and Maxwell school, Syracuse university.
- REFERENCES.BE**, La prépension conventionnelle [en ligne]. Disponible sur <<http://www.references.be/art26608>>, (consulté le 25-05-09).
- RICHARD D.**, 2005, *Le pacte de solidarité entre les générations*, CEPAG : Centre d'Education Populaire André Genot.
- ROOSEN-BLANCHARD L.**, 2000, *La prépension conventionnelle*, 4^{ème} édition, Kluwer, Bruxelles.
- SARDON J-P.**, 2006, *Evolution démographique récente des pays développés*, Institut national d'études démographiques et Observatoire démographique européen.
- SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**, Chômage et prépension [en ligne]. Disponible sur <<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743>>, (consulté le 25-05-09).
- SNEESSENS H. et VAN DER KINDEN B.**, 2005, *Les préretraites : une gestion efficace des carrières et de l'emploi*, regards économiques, UCL-IRES, n°33.
- SPF FINANCES**, mai 2007, *Rapport annuel sur le fonctionnement du fonds de vieillissement en 2006*.
- TOELEN E.**, 2006, *Le pacte de solidarité entre les générations*, KUL.
- TOWNSEND P.**, 1979, *Poverty in the United Kingdom*, Allen Lane Publishers, London.
- VANDEBERGHE V.**, septembre 2005, « *Taux d'emploi et fins de carrière : le capital humain à la rescousse ?* », Département des sciences économiques, UCL.
- VANDERSMISSEN G. et VERDIN J.**, juin 2006, *Le vieillissement et le coût des pensions : un futur accablant ou une évolution de notre maturité sociale ?*, far : Form'action André Renard, ASBL.
- VOLKOFF S., MOLINE A-F. et JOLIVET A.**, 2000, « *Efficaces à tout âge ? vieillissement démographique et activités de travail* », centre d'études et de l'emploi.

Annexes

Annexe 1 : Taux de fécondité par âge des femmes de 15 à 49 ans (1964-1999)

Annexe 2 : Indicateurs vitaux pour le Royaume et les différentes régions (2000-2060)

Annexe 3 : Le modèle d'estimation des quotients de mortalité

Annexe 4 : La méthode d'estimation des coefficients démographiques

Annexe 5 : Graphiques des conséquences démographiques du vieillissement par
région du Royaume

Annexe 6 : La Convention Collective de Travail n°17

Annexe 7 : Retenues sur les revenus du prépensionné

Annexe 8 : Distribution de la population par tranche d'âge de 1993 à 2025

Annexe 9 : Profil des salaires par âge dans quelques pays de l'OCDE pour l'année
2000

Annexe 1 : Taux de fécondité par âge des femmes de 15 à 49 ans (1964-1999)⁶²

Age des femmes	Belgique										
	1964	1975	1988	1989	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
15 ans	0,0012	0,0020	0,0010	0,0010	0,0010	0,0011	0,0008	0,0008	0,0008	0,0008	0,0010
16 ans	0,0058	0,0087	0,0038	0,0031	0,0030	0,0029	0,0027	0,0029	0,0028	0,0031	0,0030
17 ans	0,0195	0,0224	0,0083	0,0076	0,0073	0,0070	0,0065	0,0067	0,0070	0,0072	0,0067
18 ans	0,0432	0,0423	0,0169	0,0149	0,0159	0,0144	0,0148	0,0150	0,0142	0,0137	0,0152
19 ans	0,0822	0,0658	0,0274	0,0254	0,0270	0,0256	0,0244	0,0250	0,0250	0,0251	0,0258
20 ans	0,1218	0,0901	0,0411	0,0397	0,0377	0,0367	0,0341	0,0361	0,0359	0,0361	0,0362
21 ans	0,1506	0,1061	0,0586	0,0562	0,0530	0,0482	0,0454	0,0465	0,0469	0,0436	0,0470
22 ans	0,1804	0,1259	0,0796	0,0774	0,0665	0,0635	0,0603	0,0588	0,0578	0,0581	0,0584
23 ans	0,1926	0,1355	0,1026	0,0998	0,0855	0,0801	0,0740	0,0770	0,0727	0,0712	0,0709
24 ans	0,1992	0,1421	0,1212	0,1195	0,1056	0,0989	0,0967	0,0914	0,0909	0,0893	0,0891
25 ans	0,1987	0,1435	0,1412	0,1378	0,1272	0,1167	0,1162	0,1164	0,1111	0,1077	0,1080
26 ans	0,1853	0,1345	0,1461	0,1468	0,1383	0,1347	0,1315	0,1323	0,1301	0,1245	0,1246
27 ans	0,1707	0,1219	0,1402	0,1443	0,1444	0,1384	0,1414	0,1390	0,1397	0,1390	0,1330
28 ans	0,1567	0,1053	0,1297	0,1304	0,1426	0,1355	0,1391	0,1407	0,1432	0,1415	0,1401
29 ans	0,1476	0,0894	0,1133	0,1162	0,1272	0,1259	0,1259	0,1322	0,1343	0,1335	0,1354
30 ans	0,1297	0,0754	0,0946	0,1002	0,1125	0,1097	0,1154	0,1165	0,1229	0,1223	0,1237
31 ans	0,1165	0,0629	0,0765	0,0811	0,0910	0,0939	0,0967	0,0981	0,1017	0,1050	0,1068
32 ans	0,1041	0,0528	0,0638	0,0660	0,0742	0,0768	0,0802	0,0835	0,0871	0,0858	0,0913
33 ans	0,0924	0,0421	0,0497	0,0536	0,0614	0,0607	0,0636	0,0673	0,0691	0,0705	0,0728
34 ans	0,0791	0,0358	0,0404	0,0417	0,0480	0,0496	0,0503	0,0534	0,0550	0,0575	0,0603
35 ans	0,0695	0,0307	0,0307	0,0328	0,0383	0,0389	0,0395	0,0443	0,0451	0,0450	0,0460
36 ans	0,0608	0,0250	0,0230	0,0254	0,0286	0,0295	0,0296	0,0320	0,0336	0,0348	0,0353
37 ans	0,0496	0,0187	0,0182	0,0192	0,0216	0,0220	0,0231	0,0240	0,0252	0,0264	0,0275
38 ans	0,0423	0,0160	0,0127	0,0142	0,0163	0,0168	0,0163	0,0180	0,0182	0,0194	0,0198
39 ans	0,0340	0,0132	0,0087	0,0097	0,0115	0,0120	0,0118	0,0122	0,0135	0,0135	0,0143
40 ans	0,0254	0,0099	0,0046	0,0062	0,0081	0,0080	0,0083	0,0088	0,0086	0,0085	0,0089
41 ans	0,0198	0,0068	0,0036	0,0039	0,0053	0,0052	0,0048	0,0047	0,0051	0,0059	0,0059
42 ans	0,0136	0,0046	0,0029	0,0025	0,0033	0,0032	0,0032	0,0035	0,0033	0,0033	0,0039
43 ans	0,0086	0,0034	0,0015	0,0013	0,0015	0,0020	0,0019	0,0018	0,0019	0,0020	0,0021
44 ans	0,0059	0,0019	0,0009	0,0010	0,0011	0,0012	0,0010	0,0010	0,0009	0,0012	0,0011
45 ans	0,0027	0,0008	0,0005	0,0006	0,0005	0,0003	0,0006	0,0005	0,0006	0,0005	0,0005
46 ans	0,0011	0,0005	0,0003	0,0004	0,0002	0,0002	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003	0,0002
47 ans	0,0008	0,0002	0,0002	0,0003	0,0002	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
48 ans	0,0002	0,0001	0,0002	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0000	0,0000	0,0001
49 ans	0,0001	0,0000	0,0001	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001
ICF	2,71	1,74	1,56	1,58	1,61	1,56	1,56	1,59	1,60	1,60	1,62

⁶² Source : INS, statistiques sur la natalité et la fécondité.

Annexe 2 : Indicateurs vitaux pour le Royaume et les différentes régions (2000-2060)⁶³

	2000	2006	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Royaume								
Nombre d'enfants par femme	1,66	1,80	1,84	1,78	1,76	1,75	1,76	1,77
Espérance de vie à la naissance - Hommes	75,08	77,02	77,87	79,61	81,17	82,63	83,99	85,27
Espérance de vie à la naissance - Femmes	81,42	82,65	83,86	85,51	87,03	88,43	89,73	90,94
Espérance de vie à 65 ans - Hommes	15,91	17,23	17,41	18,61	19,74	20,79	21,78	22,73
Espérance de vie à 65 ans - Femmes	20,06	20,93	21,58	22,88	24,10	25,25	26,32	27,34
Région de Bruxelles-capital								
Nombre d'enfants par femme	1,93	2,07	2,09	2,04	2,00	1,97	1,99	2,01
Espérance de vie à la naissance - Hommes	75,12	76,93	77,40	79,25	80,91	82,46	83,87	85,19
Espérance de vie à la naissance - Femmes	81,39	82,01	83,53	85,27	86,82	88,27	89,61	90,84
Espérance de vie à 65 ans - Hommes	16,05	17,19	17,51	18,73	19,87	20,95	21,98	22,93
Espérance de vie à 65 ans - Femmes	20,40	20,79	21,74	23,06	24,29	25,44	26,52	27,52
Région flamande								
Nombre d'enfants par femme	1,56	1,73	1,78	1,72	1,70	1,69	1,70	1,71
Espérance de vie à la naissance - Hommes	76,01	78,08	78,58	80,24	81,73	83,12	84,44	85,66
Espérance de vie à la naissance - Femmes	81,94	83,32	84,22	85,82	87,30	88,67	89,93	91,11
Espérance de vie à 65 ans - Hommes	16,32	17,65	17,76	18,93	20,03	21,05	22,03	22,96
Espérance de vie à 65 ans - Femmes	20,38	21,29	21,79	23,06	24,26	25,38	26,44	27,44
Région wallonne								
Nombre d'enfants par femme	1,77	1,84	1,84	1,79	1,78	1,78	1,79	1,79
Espérance de vie à la naissance - Hommes	73,41	75,09	76,70	78,59	80,25	81,83	83,28	84,66
Espérance de vie à la naissance - Femmes	80,54	81,64	83,30	85,02	86,63	88,09	89,45	90,71
Espérance de vie à 65 ans - Hommes	15,13	16,41	16,69	17,98	19,15	20,26	21,29	22,27
Espérance de vie à 65 ans - Femmes	19,44	20,32	21,15	22,51	23,77	24,97	26,08	27,13

⁶³ Sources : DG SIE et BFP pour les estimations.

Annexe 3 : Le modèle d'estimation des quotients de mortalité

Les informations mentionnées ci-dessous proviennent du planning paper 105 de mai 2008 publié par le BFP.

Le modèle d'extrapolation des quotients de mortalité est un modèle développé par les experts du BFP à partir des observations effectuées durant les années 1970-2006.

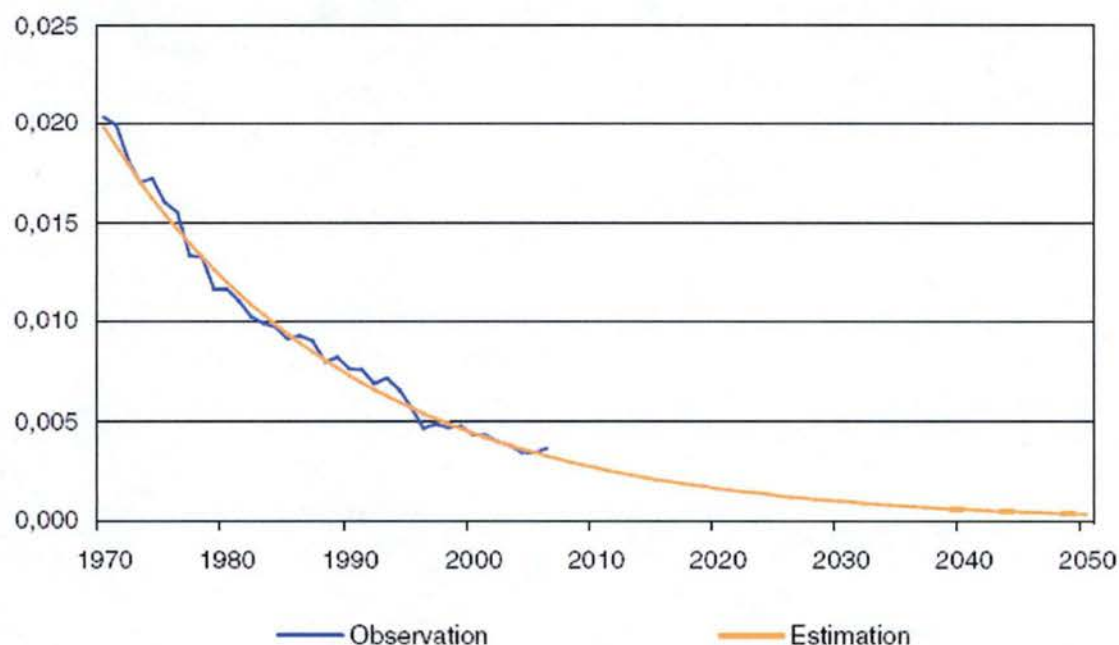
Il a notamment été détaillé par Lambrecht et Paul dans leur publication de novembre 2004 intitulée « Quotients de mortalité prospectifs »⁶⁴. Afin d'éviter de rentrer dans les détails de la complexité de ce modèle, je renvoie le lecteur intéressé à la consultation de cette publication.

L'observation de ces quotients montre une diminution manifeste de l'ensemble des valeurs pour chaque âge considéré sur l'intervalle considéré. A partir de cette constatation, les projections qui doivent être faites par le BFP se doivent de refléter cette situation. La méthode utilisée consiste à établir une tendance vraisemblable qui se base sur le passé et qui reste dans la lignée des observations enregistrées.

Les graphiques suivants, établis par le BFP, présentent l'évolution des quotients de mortalité masculine de 1970 à 2006 et l'évolution attendue de ces derniers de 2007 à 2050.

Graphique A.1.

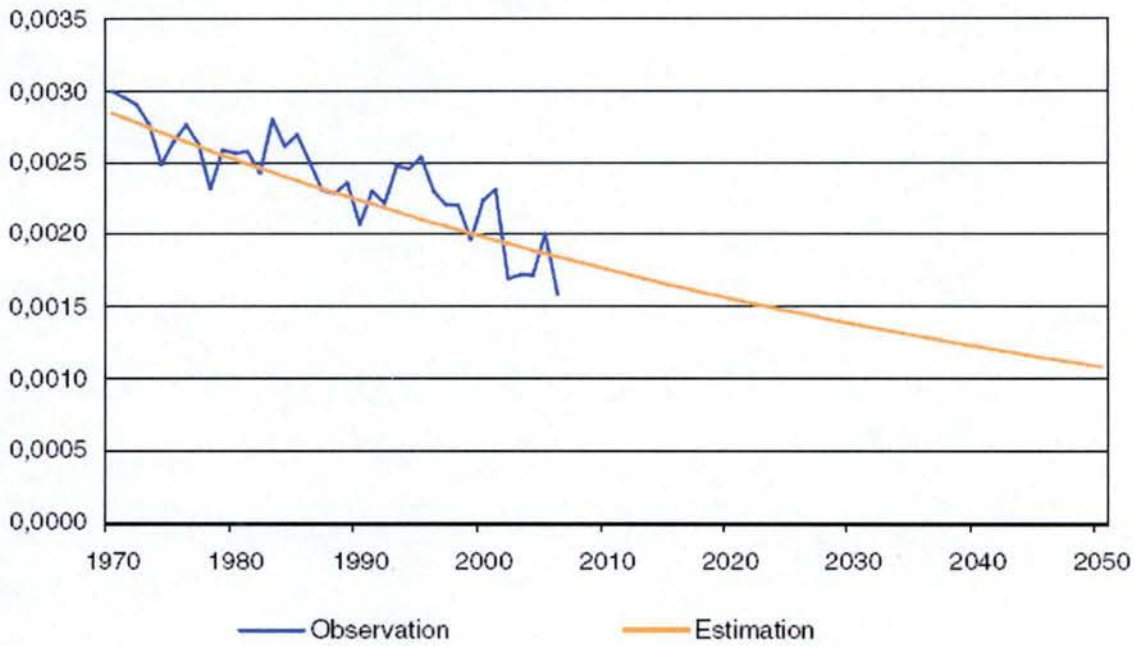
Observation et projection de l'évolution des quotients de mortalité masculine à la naissance



⁶⁴ LAMBRECHT M. et PAUL J.-M., novembre 2004, *Quotients de mortalité prospectifs*, BFP, working paper 20-04.

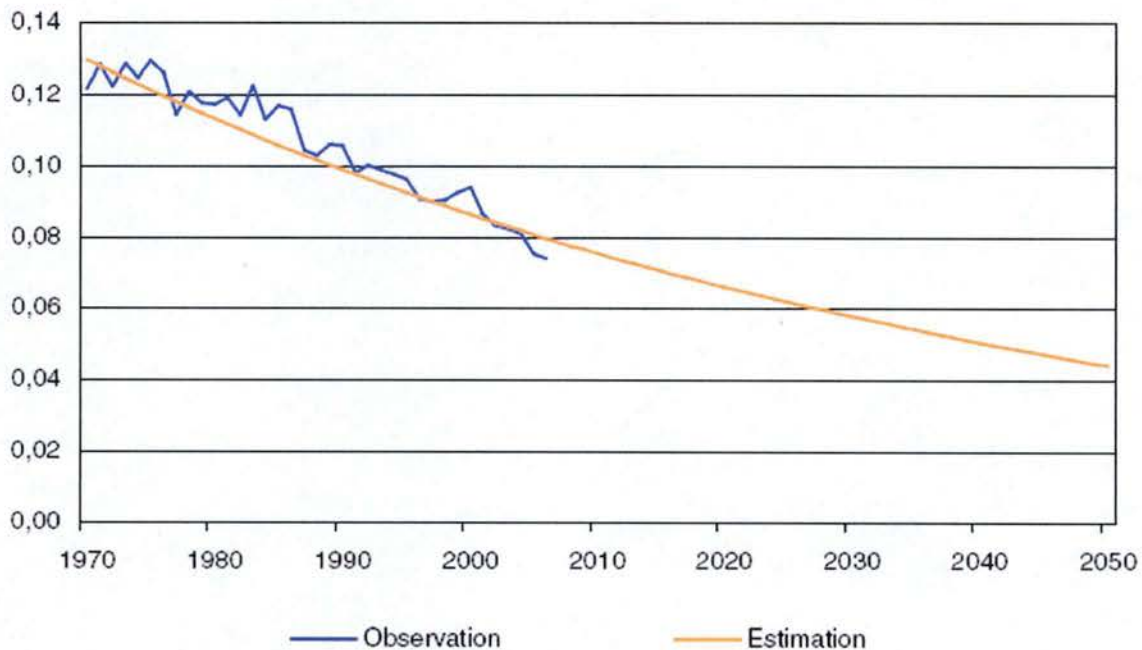
Graphique A.2.

Observation et projection de l'évolution des quotients de mortalité masculins à 40 ans



Graphique A.3.

Observation et projection de l'évolution des quotients de mortalité masculins à 80 ans



Enfin, notons que l'évolution attendue de la mortalité infantile a subi un traitement particulier de la part des divers experts consultés lors de l'établissement de ces projections. Pour des raisons d'ordre pratique et par souci de vraisemblance, le seuil plancher de mortalité considéré est de l'ordre de 2 %.

Annexe 4 : La méthode d'estimation des coefficients démographiques

Les informations mentionnées ci-dessous proviennent du planning paper 105 de mai 2008 publié par le BFP.

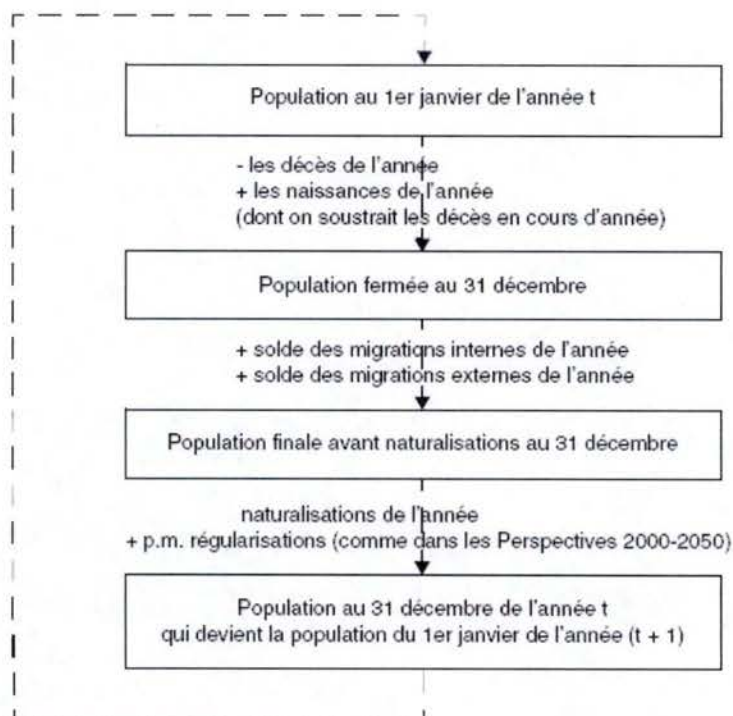
Le modèle utilisé par le Bureau Fédéral du Plan procède par itérations successives ; ceci signifie qu'il calcule, par étape, pour chaque année, les évolutions de la population pour l'année considérée. Il reporte ensuite la mesure finale d'une année à celle initiale de l'année suivante.

Explicitement, le modèle considère la population donnée au 1^{er} janvier de l'année t à laquelle il soustrait les décès au cours de l'année et à laquelle il ajoute les naissances enregistrées durant l'année t ; cette étape permet de connaître la population fermée au 31 décembre de l'année t .

Il ajoute ensuite solde des migrations internes durant l'année t et ajoute le solde des migrations externes enregistrées durant l'année t . On obtient ainsi la population finale au 31 décembre de l'année t , avant naturalisation.

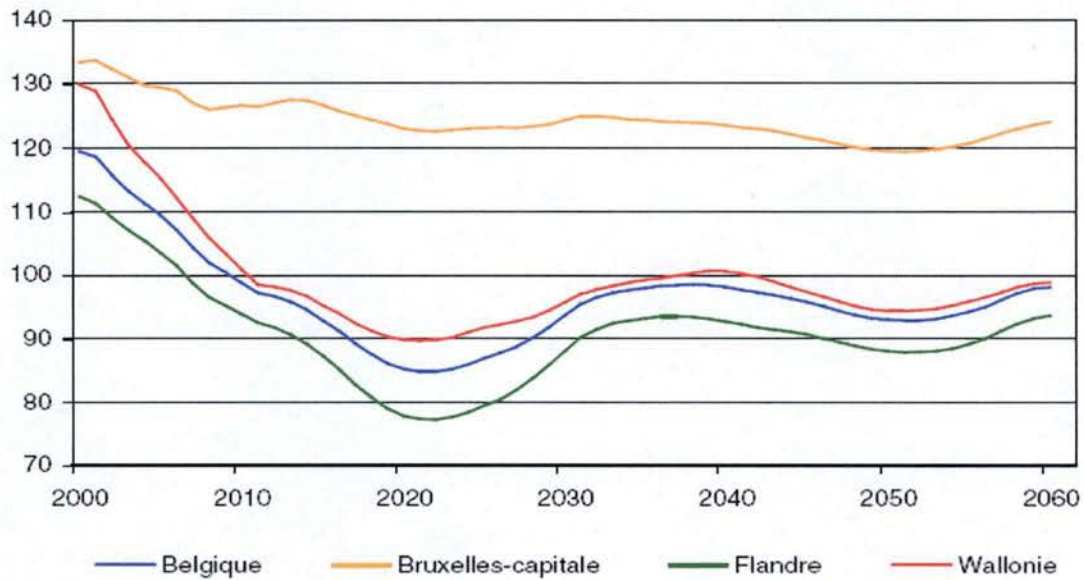
La dernière étape consiste à faire intervenir la naturalisation des étrangers en belges pour ainsi obtenir la population au 31 décembre de l'année t , cette dernière étant reportée à la population au 1^{er} janvier de l'année $t+1$.

Les hypothèses retenues par le BFP pour les années suivantes (2007-2060) se basent sur les observations effectuées sur la période 1970-2006 ; le détail de ces hypothèses est présenté dans le planning paper 105 de mai 2008 du BFP.



Annexe 5 : Graphiques des conséquences démographiques du vieillissement par région du Royaume⁶⁵

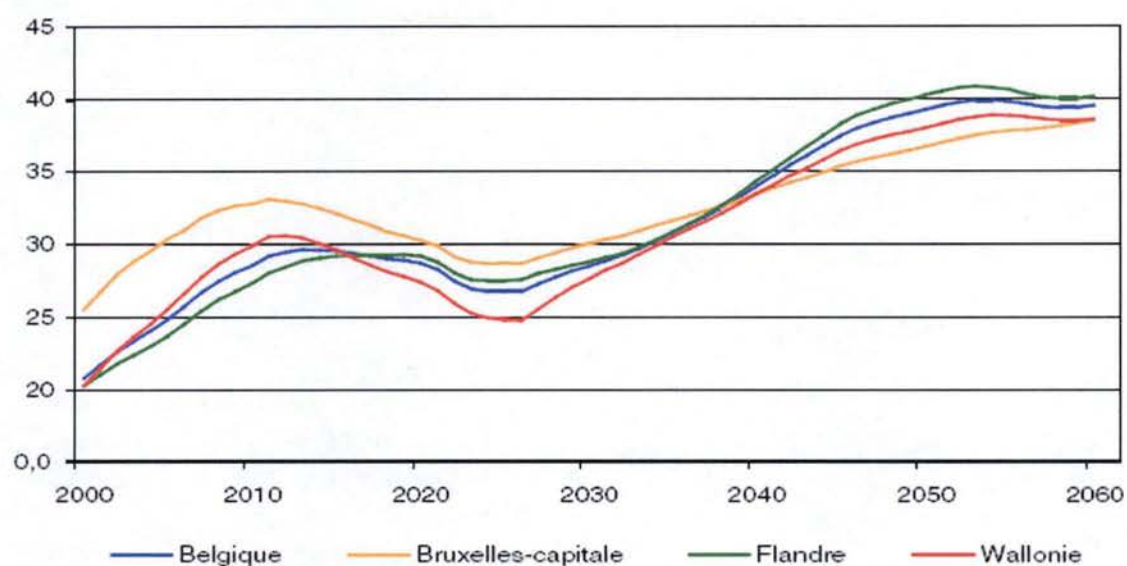
GRAPHIQUE 61 - Belgique et régions - Coefficient de remplacement des actifs (15-24)/(55-64) - 2006-2060 - en %



Source: Observations 2000-2007: RN-DG SIE, Calculs BFP; Perspectives de population 2007-2060, BFP-DG SIE

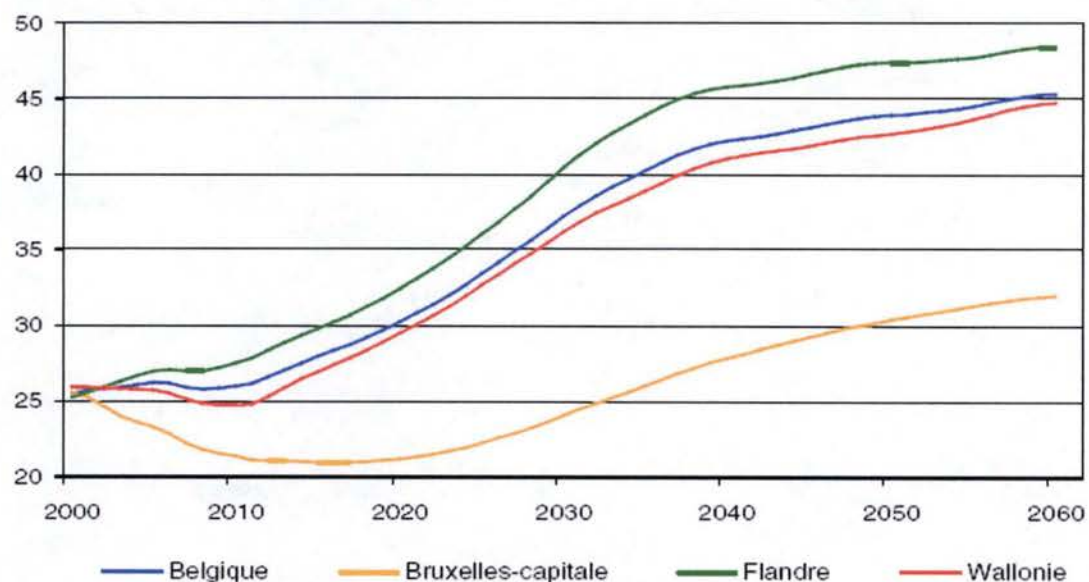
⁶⁵ Source : RN-DG SIE (observations 2000-2007) ; BFP, Perspectives de population 2007-2060 (estimations 2010-2060).

**GRAPHIQUE 62 - Royaume et régions - Coefficient d'intensité du vieillissement
(80+)/(65+) - 2000-2060 - en %**



Source: Observations 2000-2007: RN-DG SIE, Calculs BFP; Perspectives de population 2007-2060, BFP-DG SIE

**GRAPHIQUE 63 - Royaume et régions - Coefficient de dépendance des âgés
(65+)/(15-64) - 2000-2060 - en %**



Source: Observations 2000-2007: RN-DG SIE, Calculs BFP; Perspectives de population 2007-2060, BFP-DG SIE

Article 3

a) Le régime visé à l'article 1er bénéficie aux travailleurs âgés de 60 ans et plus qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur le contrat de louage de travail.

Article 4

§ 1er - Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit, pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage, à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur, sauf le cas où une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal a transféré l'obligation de paiement de l'employeur à un Fonds de sécurité d'existence ou à une autre instance. Ils perçoivent cette indemnité jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge de la prise de cours de la pension de retraite.

§ 2 - En dérogation à l'article 3 et au paragraphe premier, les travailleurs licenciés dans le cadre des dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration, ont droit, 6 mois après être restés inscrits dans une cellule pour l'emploi telle que visée par la politique de gestion active des restructurations en vertu de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur et ce, au plus tôt après la période couverte par l'indemnité de rupture.

Cette indemnité complémentaire octroyée aux travailleurs visés à l'alinéa premier du § 2 doit être accordée en application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi.

Ils perçoivent cette indemnité jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge de la prise de cours de la pension de retraite.

Article 4 bis

§ 1^{er} - En dérogation au paragraphe premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention ou en application d'une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Article 5

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

⁶⁶ Source : <http://www.cnt-nar.be/CCT/cct-17.pdf>

Article 6

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 2 610,69 euros et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

[La limite de 2 610,69 euros est rattachée à l'indice 103,14 (1996 = 100) ; elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite sera révisée par le Conseil national du Travail le 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires]

Article 8

Le montant des indemnités complémentaires est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au premier janvier par le Conseil national du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

Article 9

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, le travailleur licencié dans les conditions prévues par l'article 3 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4.

Article 10

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 3, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider, d'un commun accord, si indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre le travailleur concerné, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre au travailleur de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, notamment en son article 13, le travailleur peut lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien s'est effectué ou était projeté. Les travailleurs licenciés ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

Annexe 7 : Retenues sur les revenus du prépensionné⁶⁷

Retenues sur les revenus du prépensionné à temps plein :

L'employeur retire 3,5 % du montant de la prépension qu'il doit verser à l'Office National des Pensions. Cette retenue ne peut engager une diminution de revenu qui entraînerait un versement inférieur à 1372,91 € pour un prépensionné avec charge familiale ou inférieur à 1139,80 € pour un travailleur isolé.

L'ONEM retient 3 % du montant de la prépension ; cette retenue sera déduite du montant de l'allocation de chômage.

Retenues sur les revenus du prépensionné à mi-temps :

Tout comme dans le régime temps plein, l'employeur retire 3,5 % du montant total de la prépension et verse la retenue à l'ONP.

L'ONEM retient également 1 % du montant de la prépension, retenue déduite aux allocations de chômage.

Ici encore, les retenues ne peuvent faire diminuer le montant de la prépension en deçà de 704,57 € pour un travailleur avec charge familiale ou à 587,77 € pour un travailleur isolé.

⁶⁷ Source : Service public fédéral : Emploi, Travail et Concertation sociale.

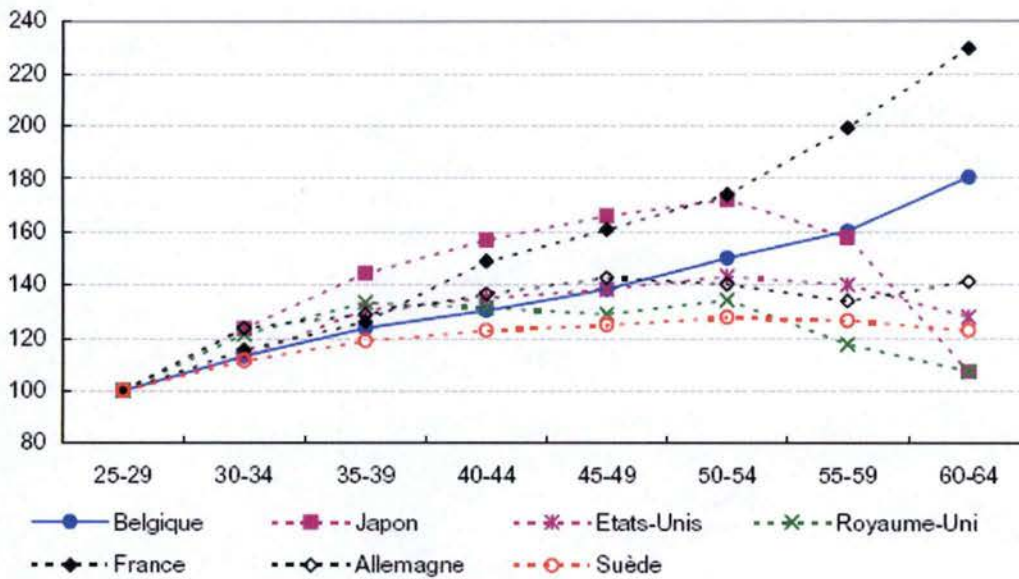
Annexe 8 : Distribution de la population par tranche d'âge de 1993 à 2025⁶⁸

Hommes	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
1993	362 680	403 898	409 058	386 042	362 902	324 835	262 210	270 784	271 430
1994	357 421	395 784	412 104	391 794	364 372	338 189	261 875	270 794	270 747
1995	348 907	386 282	414 298	397 160	367 471	347 966	265 778	270 123	269 061
1996	337 166	377 701	412 993	400 306	371 177	357 334	273 207	266 646	263 155
1997	327 698	372 729	410 085	404 088	376 866	355 197	297 499	258 039	257 766
1998	320 522	367 615	404 472	406 117	380 978	356 395	316 855	252 298	254 487
1999	317 041	361 567	396 046	408 748	386 146	357 555	329 800	251 547	254 737
2000	317 805	353 412	386 574	411 345	391 774	360 506	339 112	255 179	254 031
2001	320 725	342 700	379 977	411 468	396 017	364 616	348 568	262 549	251 011
2002	324 242	335 226	377 070	410 627	400 870	370 889	346 597	286 349	242 783
2003	326 231	330 683	374 781	407 125	404 869	375 847	348 258	305 293	237 692
2004	325 731	328 486	370 439	400 179	408 212	382 008	349 780	318 127	237 637
2005	321 215	335 620	352 072	382 202	408 449	390 578	357 285	336 474	249 903
2006	319 569	338 663	344 239	377 668	405 486	394 285	362 984	334 770	272 447
2007	319 523	339 616	339 115	373 274	400 344	396 510	367 436	336 438	290 571
2008	321 842	338 995	336 812	368 398	392 339	399 071	372 727	338 258	302 675
2009	325 426	336 319	338 338	361 224	383 608	401 214	378 269	341 643	311 660
2010	330 793	333 367	341 728	351 944	377 656	401 513	382 339	346 074	320 503
2011	334 970	331 950	344 713	344 409	373 404	398 754	386 135	351 852	319 256
2012	338 291	332 014	345 728	339 517	369 247	393 970	388 455	356 409	321 238
2013	338 165	334 277	345 267	337 376	364 669	386 314	391 164	361 748	323 355
2014	335 504	337 763	342 788	338 919	357 811	377 952	393 454	367 381	326 956
2015	330 950	342 990	340 033	342 255	348 870	372 331	393 925	371 560	331 519
2016	326 136	347 112	338 717	345 226	341 642	368 333	391 378	375 515	337 322
2017	322 216	350 414	338 849	346 224	336 942	364 371	386 904	377 994	342 042
2018	319 830	350 357	341 050	345 804	334 922	360 021	379 576	380 866	347 447
2019	318 548	347 764	344 492	343 470	336 492	353 432	371 626	383 288	353 179
2020	317 620	343 362	349 585	340 860	339 786	344 819	366 350	383 950	357 463
2021	315 949	338 717	353 638	339 615	342 741	337 852	362 648	381 704	361 570
2022	314 020	334 894	356 885	339 795	343 778	333 359	358 929	377 619	364 245
2023	312 345	332 603	356 866	341 954	343 435	331 477	354 832	370 743	367 302
2024	311 202	331 370	354 383	345 353	341 172	333 090	348 527	363 247	369 925
2025	310 000	330 492	350 102	350 361	338 691	336 415	340 199	358 350	370 840

⁶⁸ Source : INSTITUT NATIONAL D'ASSURANCE MALADIE INVALIDITE, novembre 2005, Facteurs explicatifs ayant trait à l'augmentation du nombre d'invalides salariés.

Annexe 9 : Profil des salaires par âge dans quelques pays de l'OCDE ⁶⁹

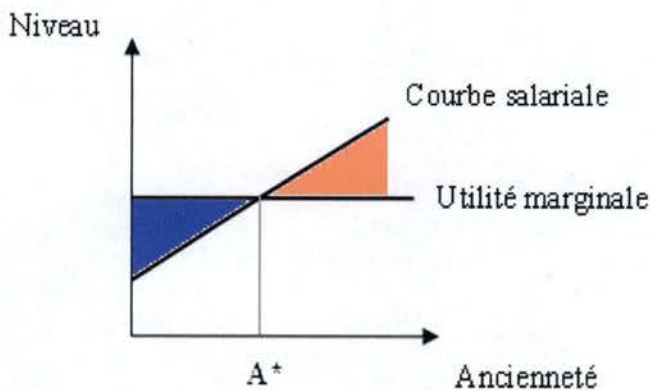
Salaires des 25-29=100
Hommes



On peut également exposer la théorie de la compensation retardée afin d'expliquer cette tendance, théorie selon laquelle le niveau salarial d'un individu est inférieur à sa productivité marginale en début de carrière et supérieur à la fin de celle-ci.

Cette théorie se comprend comme étant une réponse à la difficulté de calculer et de surveiller l'évolution de la productivité marginale d'un individu au cours de sa carrière.

Graphiquement, cette théorie peut se concevoir comme suit :



⁶⁹ Source : OCDE, 2003, *Vieillesse et politiques de l'emploi* ; Source pour la Belgique : Banque de données de la Sécurité sociale (2000).



20.178.113

