

Sous-activité des seniors, ce mal dominant !

La pandémie de Covid-19 a provoqué une onde de choc sur le marché du travail causée par les contraintes qui pèsent sur la demande et l'offre, les changements (encore observables) de certains comportements de consommation, et le recul prononcé de l'activité (-2,9% au 1^{er} trimestre, potentiellement -10% au deuxième). Les deux manifestations les plus notables de ce choc auront été l'explosion du télétravail et l'envolée du chômage - y compris partiel. Jusqu'à 70% des travailleurs (résidents) sont ainsi passés au télétravail et près de 150.000 personnes ont été concernées par le chômage partiel au plus fort de la crise sanitaire. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrit à l'ADEM a quant à lui progressé de près de 30% depuis le début de l'année de telle sorte que le taux de chômage a frôlé le pic atteint en mai 2014. Dans ce contexte, grand cas est fait (à raison) de la situation des jeunes qui connaissent au Luxembourg un des taux de chômage (26%) les plus élevés de l'UE. Il est cependant regrettable qu'aucune attention particulière ne soit portée aux actifs seniors (55+) alors que la crise actuelle pourrait avoir des effets durables et sévères sur leurs perspectives d'emploi.

Le « Grand confinement » - nom officiel donné par le FMI à la crise actuelle - est une crise sanitaro-économique inédite et particulièrement grave.

Tableau 1 : Mise en perspective historique de la pandémie de Covid-19

Pandémie	Nbre de décès
Peste noire (1331-1353)	75.000.000
Grippe espagnole (1918 - 1920)	100.000.000
Grippe asiatique (1957 -1958)	2.000.000
Grippe de Hong Kong (1968 -1969)	1.000.000
H1N1 (2009-2010)	203.000
Covid-19 (2020 - ?)	857.000 (au 1 ^{er} septembre 2020)

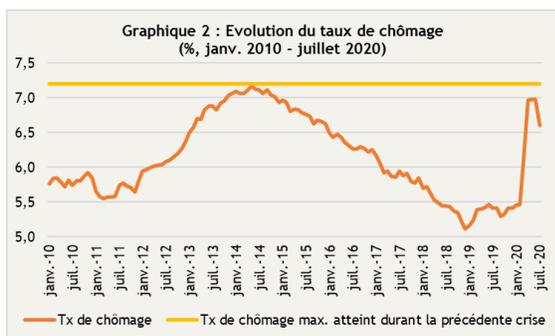
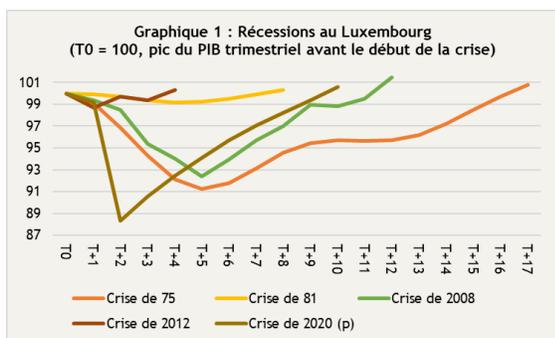
Sources : FMI, ourworldindata.com

Son volet sanitaire a obligé le gouvernement luxembourgeois à décréter l'état de crise entre mars et juin¹, discriminer entre activités essentielles et accessoires, limiter les déplacements et les activités économiques, et instaurer des mesures de distanciation physique (encore en vigueur) afin de « maîtriser » la « courbe des infections » et de limiter le nombre de décès. Ces indispensables contraintes, à l'aune du lourd tribut que le monde paye à la pandémie de Covid-19 (cf. **Tableau 1**), ont toutefois provoqué un effondrement sans précédent de la production (cf. **graphique 1**) et causé une envolée de la « courbe du chômage » (cf. **graphique 2**).

Selon les récentes prévisions de l'OCDE², le PIB du Luxembourg ne devrait retrouver son niveau du 4^{ème} trimestre 2019 qu'au 2^{ème} trimestre 2022, soit un trou d'air de l'ordre de 8 milliards d'euros par rapport à la tendance d'avant Covid-19. Par ailleurs, le taux de chômage a bondi de 5,5% à 6,6% entre février et juillet.

¹ Voir : <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2020/03/18/a165/jo>

² Voir : https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134110-wkmv0o64rc&title=Note-Pays-Luxembourg_-Perspectives-economiques-de-OCDE-2020



Sources : STATEC, OCDE

Mais au-delà de l'ampleur de la chute de l'activité et de la hausse du chômage, l'onde de choc sur le tissu productif et le marché du travail est bien plus importante. Alors que traditionnellement seulement 20% des travailleurs (résidents) avaient recours au télétravail, ils ont été jusqu'à 70% durant la « période aiguë (T2-2020) » de la crise sanitaire.

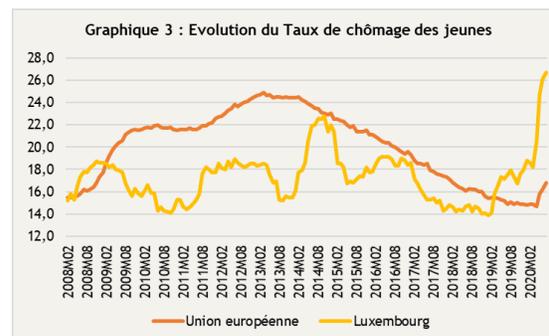
Aussi, la proportion de travailleurs concernés par le chômage partiel a atteint des niveaux bien plus élevés que ceux observés au plus fort de la crise financière de 2008-2012 (34% en avril 2020 contre 3,4% en juillet 2009), et le nombre d'emplois en juillet 2020 était quasi équivalent à celui de janvier 2020 contre +8.200 entre janvier et juillet 2019.

Dans ce contexte, une attention particulière est portée, à juste titre, à l'employabilité des jeunes. Le Conseil européen a ainsi décidé que les ressources allouées aux Etats membres dans le cadre du plan pour la relance en

Europe (Next Generation EU) seraient en partie fonction de l'incidence de la crise actuelle sur le chômage des moins de 25 ans, et la Commission européenne a proposé la mise en place d'un « pont vers l'emploi pour la prochaine génération » articulé autour du renforcement de la garantie pour la jeunesse et d'un nouvel élan pour l'apprentissage³.

Le Luxembourg n'est pas en reste puisqu'il y a été décidé, à l'issue de la réunion du Comité de Coordination tripartite du 3 juillet 2020, d'introduire une prime unique au profit des entreprises offrant des contrats d'apprentissage et d'adapter le stage de professionnalisation afin que les moins de 30 ans puissent en bénéficier, entre juillet 2020 et décembre 2021.

Ces louables efforts s'expliquent, entre autres, par la grande sensibilité du chômage des jeunes à la conjoncture (cf. graphique 3) et par le contexte particulier actuel qui fait que « jobs d'été, stages, premiers emplois » pourraient être, jusqu'à la normalisation de la situation sanitaire, relativement rares.



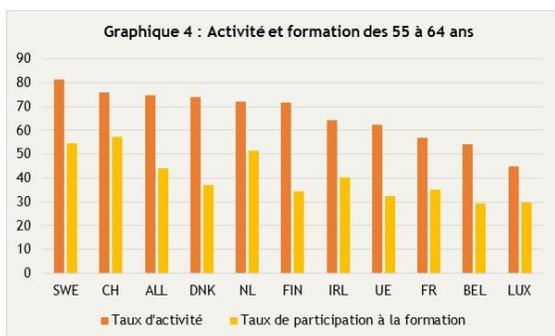
Source : Eurostat

La montée en flèche du taux de chômage des jeunes au Luxembourg (de 18 à 26% entre février et juin) qui justifie les mesures susmentionnées, voire en appelle d'autres, ne doit toutefois pas occulter les déséquilibres structurels dans le pays concernant le vieillissement productif.

³ Voir : <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support->

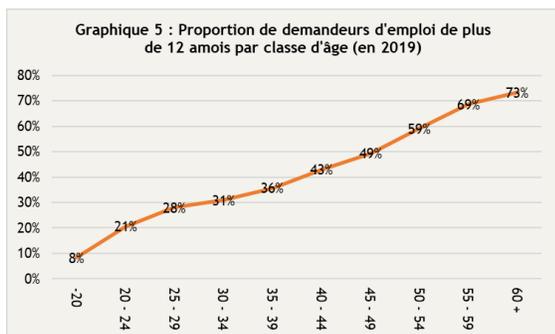
[bridge-jobs-next-generation_fr#un-pont-vers-lemploi-renforcer-la-garantie-pour-la-jeunesse.](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support-bridge-jobs-next-generation_fr#un-pont-vers-lemploi-renforcer-la-garantie-pour-la-jeunesse)

Car malgré le boom de l'emploi (environ 11.000 postes supplémentaires par an entre 2009 et 2019) et l'importance des compétences pour les entreprises au Luxembourg, les seniors y connaissent le taux d'inactivité le plus élevé et l'un des taux de participation à la formation parmi les plus faibles de l'UE.



Source : Eurostat

Aussi, le Grand-Duché est confronté à une forte incidence du chômage de longue durée parmi les travailleurs âgés. Près de 70% des plus de 55 ans au chômage l'étaient depuis au moins un an, contre « seulement » 40% pour les moins de 55 ans.



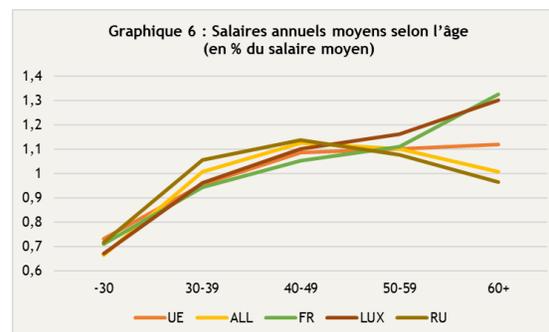
Source : ADEM

Ces défis de taille dans un contexte de vieillissement de la population d'âge actif (17% des 15-64 ans avaient plus de 55 ans en 2019 contre 15% en 2010) et de double transition écologique et numérique - plutôt défavorable aux métiers traditionnellement occupés par les seniors - se retrouvent

⁴ Voir: Eurofound (2018), Overview of new forms of employment - 2018 Update.

exacerbés par la pandémie de Covid-19 et la crise économique qu'elle cause.

Parce que la dangerosité de la Covid-19 semble être fonction de l'âge et que les travailleurs âgés sont (réputés) moins aptes à pouvoir s'adapter aux nouvelles formes d'emploi⁴ et d'organisation du travail, les entreprises pourraient (à court terme) être moins enclines à embaucher des travailleurs seniors qui verraient alors leur probabilité de reconversion professionnelle et de transition vers les nouveaux emplois réduite. Par ailleurs, si généralement les restructurations d'entreprises n'expliquent qu'une faible part du chômage des seniors, le caractère inédit de la crise économique actuelle pourrait marquer une rupture. Dans un souci de restaurer leur profitabilité mise à rude épreuve, des entreprises pourraient chercher à réduire fortement leurs coûts en précipitant leur transformation⁵. Dans le cadre d'une telle hypothèse, « se séparer » des salariés les plus âgés (« réputés » réfractaires aux changements) peut apparaître « tentant » d'autant plus qu'au Luxembourg la rémunération est fortement liée à l'ancienneté.

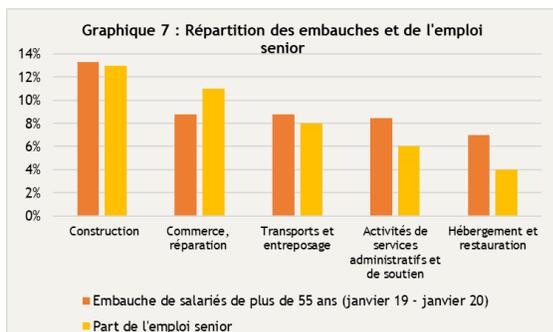


Source : Eurostat

Enfin, le nombre élevé d'entreprises ayant eu recours au dispositif de chômage partiel semble indiquer qu'une situation de « faillite de masse », quoique peu probable, reste possible. Si tel devait être le cas, l'emploi des

⁵ En s'appuyant sur l'automatisation, l'intelligence artificielle, la numérisation, et de nouvelles organisations productives (externalisation, télétravail, etc.).

seniors pourrait être très affecté car nombre d'entre eux travaillent dans des secteurs qui ont été durement touchés par la crise.



Source : IGSS

Minimiser les risques que font peser la récession pandémique actuelle sur l'emploi des seniors passe d'abord par la mise en place d'une politique sanitario-macro-économique aussi astucieuse que la crise est inédite⁶. Une gestion optimale de l'épidémie combinée à une orientation volontariste de la politique budgétaire sont ainsi primordiales afin de rétablir la confiance des agents, prévenir les faillites, précipiter la reprise, et ramener l'économie au plein-emploi au bénéfice de tous (y compris des seniors). A côté de cela, des mesures (socio-fiscales) ciblées, notamment en faveur des travailleurs les plus à risque d'être sans emploi pendant une longue durée, sont à envisager afin de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors dans le contexte pandémique.

Mais puisque le « problème » de la sous-activité des travailleurs âgés est structurel (l'analyse par âge d'entrée en pension de retraite fait apparaître que sur les 9.030 nouveaux bénéficiaires d'une pension en 2018

6.290 pensions ont reçu une pension de vieillesse anticipée), c'est une réflexion approfondie sur la question du vieillissement productif qui devra être entreprise à terme. Au bout de cette réflexion, une « garantie pour les seniors » sur le modèle de la « garantie pour la jeunesse » devrait être mise en place. Concrètement, il s'agirait d'un « pacte productif de l'âge » qui s'attaquerait au trilemme (taux d'activité faible, ancrage dans le chômage de longue durée, dépréciation des compétences) qui se pose aux seniors et soutiendrait l'entrée ou la réinsertion dans la formation et/ou l'emploi des NERF ((seniors) ni employés, ni à la retraite, ni en formation) qui voient le chômage et l'inactivité jouer pour eux le rôle de transition entre l'emploi et la retraite, permettrait aux travailleurs âgés - qui pour certains « doivent » s'occuper de leurs petits-enfants ou de leurs parents - de concilier vie privée et professionnelle⁷, renforcerait les compétences numériques des « analogic native », s'attaquerait aux discriminations âgistes, renforcerait les emplois de qualité pour les seniors via la promotion de la santé et de la sécurité au travail, et établirait une culture qui valorise de recruter des travailleurs âgés et de rester en emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite⁸.

Réussie, la « garantie pour les seniors » luxembourgeoise pourrait servir de modèle à l'UE qui prévoit de réformer sa politique de lutte contre le chômage de longue durée qui a besoin d'un nouveau souffle.

Michel-Edouard Ruben

Michel-edouard.ruben@fondation-idea.lu

⁶ Voir à ce sujet : Fondation IDEA (2020), Soutenir autant que possible, sauver autant que nécessaire - Décryptage N° 11.

⁷ Voir : Andreas Backhaus and Mikkel Barslund (2019), The effect of Grandchildren on Grandparental labour supply: evidence from Europe.

⁸ L'entrepreneuriat senior pourrait être un allié objectif de cette nouvelle culture.