

POPULATION & EMPLOI



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

ORPE

Observatoire des Relations
Professionnelles et de l'Emploi

IGSS

Inspection générale de la sécurité sociale

**INSTEAD
CEPS**

Dans les années à venir, le vieillissement de la population active constituera un problème auquel les entreprises de l'Union européenne seront de plus en plus confrontées. Le Luxembourg n'échappera pas à ce phénomène. C'est pourquoi le Ministère du Travail et l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi ont lancé un vaste programme de recherche sur le vieillissement de la main-d'œuvre et le maintien en activité des seniors au Luxembourg.

Dans le cadre de ce programme, le CEPS/INSTEAD a réalisé une étude qui traite la question du vieillissement sous l'angle de la demande de travail. Sept « Population & Emploi », dont voici le deuxième numéro, ont pour objectif de présenter les principaux enseignements de cette étude. Le premier document développait la problématique du vieillissement en décrivant les enjeux européens, les contextes nationaux et les spécificités luxembourgeoises. Celui-ci présente le bilan démographique des entreprises luxembourgeoises.

Les « Population & Emploi » à paraître traiteront des thèmes suivants :

- Le vieillissement de la main-d'œuvre : à quel degré les entreprises en ont-elles conscience ?
- Vieillesse active : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés
- Vieillesse active : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés
- Vieillesse active : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés
- Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité ?

Toutes ces analyses ont été réalisées à partir d'une enquête menée au printemps 2004 auprès des entreprises privées implantées au Luxembourg. Nous remercions chaleureusement toutes celles qui ont accepté d'y répondre ; sans leur concours, ces publications n'auraient pas pu voir le jour.

Les entreprises face au vieillissement de leur main-d'œuvre : où en est-on au Luxembourg ?

Mireille ZANARDELLI - CEPS/INSTEAD

Compte tenu du vieillissement des populations, les Etats européens auront à relever, au cours des décennies à venir, le défi d'une main-d'œuvre à la fois en déclin et vieillissante. Toutefois, le Luxembourg pourrait, tout au moins à court ou moyen terme, être moins exposé à ce risque. Ce répit dont dispose le pays s'explique par le recours massif à une main-d'œuvre frontalière et immigrée, en moyenne plus jeune que les résidents luxembourgeois. Malgré cette spécificité, le Luxembourg n'échappera pas au phénomène de vieillissement de sa main-d'œuvre ; d'ailleurs, certaines entreprises y sont d'ores et déjà confrontées.

Les éléments rassemblés dans ce document permettent de dresser le bilan démographique des entreprises privées implantées au Luxembourg et de répondre à la question suivante : où en est-on, au Luxembourg, en matière de vieillissement de la main-d'œuvre ?

Un premier diagnostic du vieillissement a été posé à partir de l'analyse de la part des travailleurs âgés employés dans les entreprises. Ce premier critère n'est cependant pas suffisant, dans la mesure où le vieillissement ne dépend pas seulement de la part des travailleurs âgés, mais également de la part relative des autres classes d'âges. Ainsi, dans un second temps, le vieillissement a été analysé à partir de la structure par âge des entreprises. Dans une troisième étape, cette dernière a été confrontée à la structure par âge que l'entreprise juge optimale pour elle. Cette confrontation conduit, dans certains cas, à reconsidérer le diagnostic de vieillissement établi à partir de la structure par âge réelle : en effet, nous montrerons que certaines entreprises préconisent une structure par âge comportant une part très élevée de travailleurs âgés.

I. La part de travailleurs âgés dans les entreprises

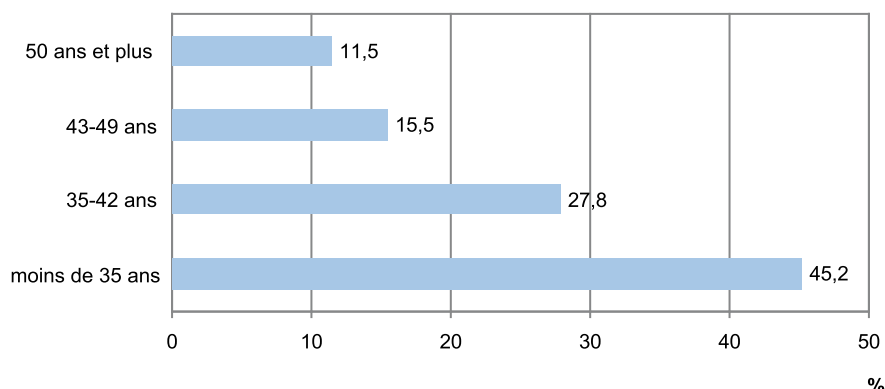
En 2004, la part moyenne de travailleurs âgés (c'est-à-dire de 50 ans et plus¹) dans les entreprises privées de 10 salariés et plus est de 11,5%, tandis que la part moyenne des moins de 35 ans s'établit à 45%, celle des 35-42 ans, à 28% et celle des 43-49 ans, à 15,5% (cf. graphique n°1).

La part moyenne de travailleurs âgés masque une grande diversité. En effet, 20% des entreprises privées de 10 salariés et plus n'emploient aucun travailleur âgé, ce qui représente environ 700 entreprises. Si l'on y ajoute les entreprises dont la part de travailleurs âgés est inférieure à 5%, ce sont 30% des entreprises qui semblent peu concernées par la présence de travailleurs âgés (cf. graphique n°2). A l'autre extrémité, près de 10% des entreprises se caractérisent par une proportion de travailleurs âgés qui atteint 25% et plus. La situation la plus fréquente est celle où la part des travailleurs âgés se situe entre 5 et 10%².

II. Analyse des structures par âge des entreprises

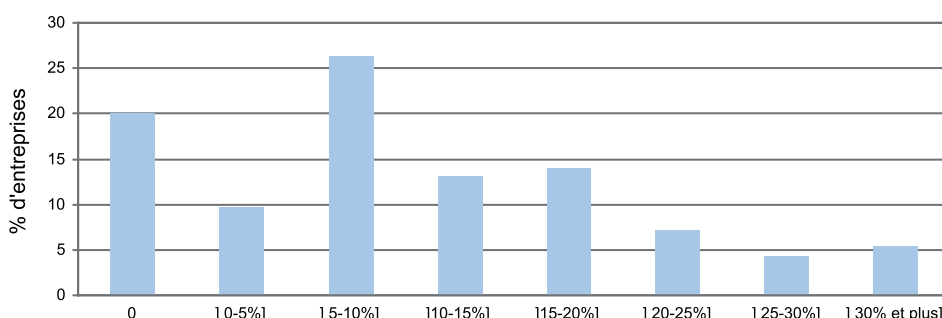
Le vieillissement ne dépend pas seulement de la part des travailleurs âgés dans l'entreprise, mais aussi de la part relative des autres classes d'âge. Comme nous allons le montrer au travers de l'analyse des structures par âge des entreprises, une même part de travailleurs âgés n'a pas les mêmes conséquences selon le poids respectif des classes d'âge plus jeunes.

G1 Structure moyenne par âge des entreprises



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus
Sources : IGSS, mars 2004

G2 Répartition des entreprises selon la part de travailleurs âgés



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus
Sources : IGSS, mars 2004

¹ Cette tranche d'âge a été définie par rapport aux objectifs européens en termes de taux d'emploi des 55-64 ans à l'horizon 2010. En effet, en 2004, année au cours de laquelle cette étude a démarré, ce sont les salariés de 50 ans et plus qui sont concernés par les objectifs établis pour 2010.

² Afin de mieux apprécier la situation du Luxembourg en termes de vieillissement de la main-d'œuvre, une comparaison avec la France a été réalisée sur quelques statistiques sommaires :

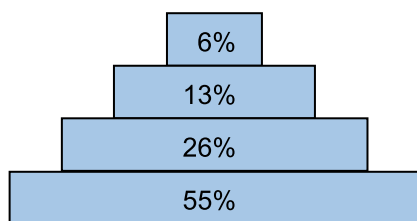
- Au Luxembourg, moins de 10% des entreprises privées se caractérisent par une part de travailleurs âgés supérieure à 25%, alors que c'est le cas de 23% en France.
- Alors que les travailleurs âgés représentent plus du tiers de l'effectif dans 4% des entreprises luxembourgeoises, c'est le cas dans 13% des entreprises françaises.
- Enfin, 30% des entreprises luxembourgeoises ont moins de 5% de travailleurs âgés contre 20% en France.

Les chiffres pour la France sont extraits de l'enquête ESSA (Enquête sur l'emploi des salariés âgés) menée sur un échantillon d'entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé en 2001. Les chiffres pour le Luxembourg concernent 2004.

1. Structures par âge des entreprises : prédominance des structures pyramidales

Pour analyser la diversité des structures par âge des entreprises, les salariés ont été répartis selon quatre classes d'âge : les moins de 35 ans, les 35-42 ans, les 43-49 ans et les 50 ans et plus. Sur la base de ce découpage, une typologie qui résume les structures par âge observées pour l'ensemble des entreprises a été construite.

a. Structure pyramidale



C'est la structure par âge la plus fréquente. **Elle correspond à la situation de 48% des entreprises.** Elle est particulièrement fréquente parmi les entreprises de 100 à 250 salariés (60%) et parmi celles employant 250 salariés et plus (72%).

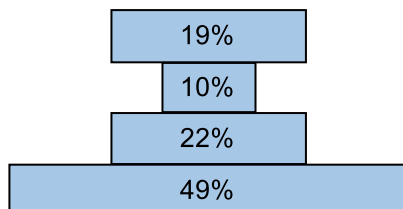
La part moyenne que représente chaque classe d'âge est indiquée dans le graphique. En moyenne, les moins de 35 ans y sont surreprésentés (puisque'ils ne constituent que 45% de la main-d'œuvre de l'ensemble des entreprises). Les 50 ans et plus, quant à eux, sont sous-représentés (6% contre 11,5% pour l'ensemble des entreprises).

La part moyenne pour chaque classe d'âge masque certaines disparités. En effet, dans certains cas, la forme de la pyramide est très déséquilibrée. On notera notamment les éléments suivants :

- dans 10% des entreprises à structure pyramidale, les salariés de moins de 35 ans représentent plus de 80% de l'effectif ;
- 32% des structures pyramidales se caractérisent par l'absence totale de salariés de 50 ans et plus.

Pour les entreprises ayant une structure pyramidale, le vieillissement et les problèmes qui en découlent sont sans doute loin de leurs préoccupations essentielles, dans la mesure où le renouvellement des générations vieillissantes semble assuré par les plus jeunes.

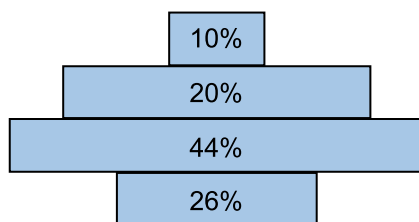
b. Structure élargie aux deux extrémités



Cette structure concerne 18% des entreprises. Elle est plus fréquemment observable dans les petites entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés que dans les entreprises de plus grande taille. Les deux classes d'âge extrêmes y sont surreprésentées. La présence massive de travailleurs âgés est une caractéristique dominante des structures élargies aux deux extrémités : près des 2/3 des entreprises concernées emploient plus de 15% de travailleurs âgés.

Ces entreprises disposent d'un socle de jeunes important, qui au-delà des départs à la retraite envisageables à court terme, donne à l'entreprise une configuration par âge proche d'une structure pyramidale. Il est d'ailleurs possible que la présence massive de jeunes de moins de 35 ans soit justement le résultat d'une politique de recrutement destinée à anticiper les départs prévus.

c. Structure ventrale



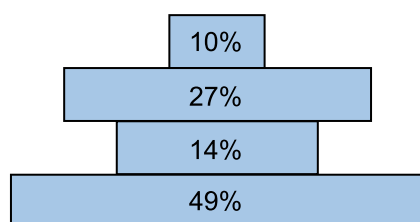
Près de la moitié des entreprises privées de 10 salariés et plus ont une structure par âge pyramidale.

Pour ces entreprises, la question du vieillissement de la main-d'œuvre ne se pose sans doute pas.

Elle concerne au total près de 18% des entreprises. Parmi elles, les structures ventrales avec une prédominance des 35-42 ans sont les plus fréquentes (80%)³. Dans les entreprises ayant une structure ventrale avec prédominance des 35-42 ans, les plus jeunes sont nettement sous-représentés au profit notamment des 35-42 ans qui représentent en moyenne 44% de l'effectif, alors que pour l'ensemble des entreprises, ils n'en représentent que 28%.

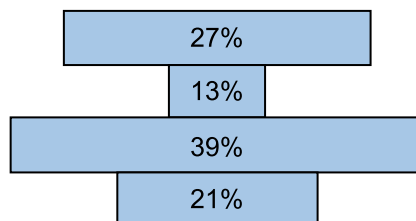
La prédominance des classes d'âge intermédiaires peut refléter, soit les spécificités de l'entreprise qui la conduisent à recruter une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée, ce qui limite la participation des plus jeunes, soit une politique de recrutement insuffisante témoignant du manque d'anticipation face aux premiers signes du vieillissement de la main-d'œuvre.

d. Structure à base élargie avec carence des 35-42 ans



Cette structure concerne un peu plus de 8% des entreprises. Les 35-42 ans sont sous-représentés au profit des 43-49 ans. La part importante que représentent les 43-49 ans peut constituer le premier signe d'un vieillissement de la main-d'œuvre, qui ne se manifeste pas encore sur les salariés de 50 ans et plus mais sur la génération précédente. La présence d'une part importante de jeunes pourrait, quant à elle, être le signe d'une intensification du recrutement, reflétant peut-être une prise de conscience par l'entreprise du déséquilibre de sa structure par âge.

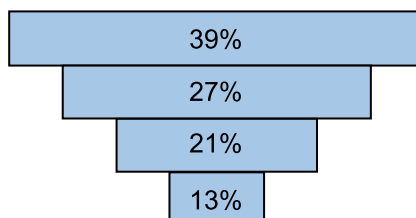
e. Structure élargie au sommet avec carence des moins de 35 ans et des 43-49 ans



Cette structure très déséquilibrée concerne 6% des entreprises. Les travailleurs âgés y sont très fortement sureprésentés : 27% contre 11,5% en moyenne dans l'ensemble des entreprises. A l'inverse, les jeunes de moins de 35 ans y sont sous-représentés (21% contre 45%).

Les entreprises concernées par cette structure par âge vont être confrontées à des départs à la retraite massifs, que la faiblesse des effectifs jeunes ne permet sans doute pas d'anticiper dans de bonnes conditions.

f. Structure en forme de pyramide à l'envers



Seuls 2% des entreprises sont concernés par cette structure très vieillissante, typique du secteur industriel.

Les structures par âge très déséquilibrées, symptomatiques d'un vieillissement de l'effectif de l'entreprise, sont peu fréquentes.

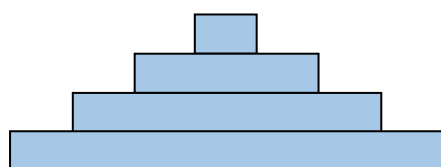
³ Les structures ventrales avec prédominance des 43-49 ans représentent 14% et celles où les deux classes intermédiaires sont équivalentes, 6%.

La répartition des entreprises selon les différentes structures par âge évolue en fonction de la taille. En effet, à mesure que la taille de l'entreprise augmente, on trouve de plus en plus de structure pyramidale et de moins en moins de structures déséquilibrées, sauf pour les structures ventrales dont la part reste stable quelle que soit la taille de l'entreprise.

2. Structures par âge et âge moyen des entreprises

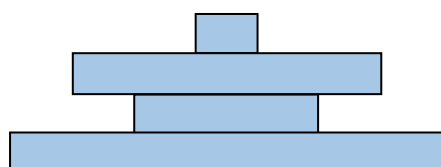
En termes d'âge moyen des salariés, les entreprises dans lesquelles la part de travailleurs âgés est élevée ne sont pas nécessairement les plus vieillissantes. Le classement des six types de structures par âge en fonction de l'âge moyen des entreprises montre clairement que le vieillissement global d'une entreprise tient moins à la part des travailleurs âgés qu'à celle des salariés de moins de 35 ans.

Les structures élargies aux deux extrémités, qui comptent en moyenne 19% de travailleurs âgés, ont un âge moyen inférieur de près de 3 ans à celles des structures ventrales, dont la part moyenne de travailleurs âgés atteint à peine 10%. Ainsi, la présence massive de travailleurs âgés doit-elle être relativisée par les parts respectives des autres classes d'âge, et notamment par le poids des salariés les plus jeunes.



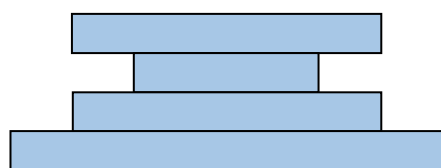
1. Pyramide

34,3 ans



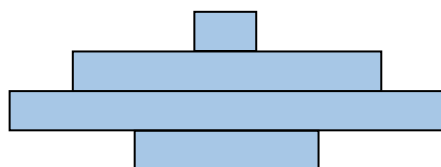
2. Elargie à la base avec insuffisance des 35-42 ans

35,9 ans



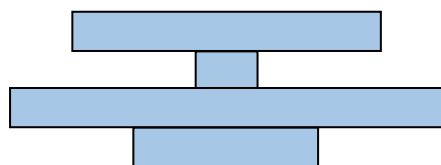
3. Elargie aux deux extrémités

36,9 ans



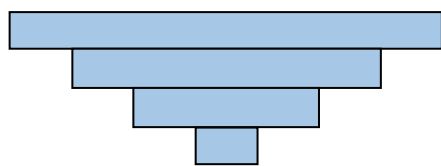
4. Ventrals

39,7 ans



5. Sommet élargie avec insuffisance des moins de 35 ans

42,1 ans



6. Pyramide à l'envers

46,2 ans

La présence massive de travailleurs âgés doit être relativisée par les parts respectives des autres classes d'âge, et notamment par le poids des salariés les plus jeunes.

III. Confrontation entre structure par âge réelle et optimale : un vieillissement qui ne reflète pas toujours l'existence d'un problème

L'analyse du vieillissement basée sur les structures par âge, admet, comme hypothèse préalable, que les déséquilibres de la structure par âge des entreprises traduisent effectivement un problème de vieillissement auquel l'entreprise aura à faire face. Or la structure par âge n'est pas dépendante uniquement des problèmes liés au vieillissement, le cas échéant. Elle doit également s'analyser au regard des métiers proposés par l'entreprise. De la même manière qu'on admet que certains métiers sont plus souvent exercés par des jeunes (comme ceux de l'horesca ou du commerce), on doit également tenir compte du fait que certains autres sont davantage le fait de travailleurs expérimentés et donc plus âgés. Ainsi, le fait d'employer une part importante de travailleurs âgés peut ne pas être synonyme d'un problème de vieillissement, mais au contraire, être révélateur d'une activité nécessitant proportionnellement plus de travailleurs plus âgés que la moyenne. L'enjeu des analyses qui suivent consiste donc à faire la différence entre une présence massive de travailleurs âgés synonyme d'un problème de vieillissement et une présence massive de travailleurs âgés souhaitée par l'entreprise et répondant à ces besoins en qualifications.

Pour répondre à cette question, nous avons comparé, pour chaque entreprise, sa structure par âge réelle avec celle qu'elle déclare comme étant optimale pour son bon fonctionnement. L'idée sous-jacente à cette comparaison consiste à supposer que les entreprises qui considèrent comme optimale une structure par âge comptant une part élevée de travailleurs âgés sont sans doute des entreprises qui offrent des emplois souvent associés à une grande expérience professionnelle.

Trois groupes d'entreprises peuvent être identifiés :

- le premier concerne les entreprises qui considèrent que la part de travailleurs âgés effectivement employés est optimale⁴ pour leur entreprise ; elles représentent 41% de l'ensemble des entreprises ;
- le second concerne celles qui emploient une part de travailleurs âgés supérieure à celle qu'elles estiment être optimale (21%) ; en d'autres termes, ces entreprises souhaiteraient moins de travailleurs âgés ;
- le dernier rassemble les entreprises dont la part effective de travailleurs âgés est inférieure à la situation optimale qu'elles définissent pour leur entreprise (38%) ; ces entreprises souhaiteraient davantage de travailleurs âgés.

Ce premier résultat ne manque pas de surprendre. En effet et contre toute attente, pour près de 4 entreprises sur 10, la structure par âge idéale nécessiterait un accroissement de la part des travailleurs âgés. Les entreprises qui souhaitent une part de travailleurs âgés supérieure ne sont pas plus représentées parmi les petites entreprises que parmi les grandes.

Ce résultat doit être tempéré par l'élément suivant : les deux tiers des entreprises qui souhaiteraient une part de travailleurs âgés supérieure ou égale à ce qu'elles emploient effectivement occupent une part de seniors inférieure à la moyenne. Toutefois, on notera que, parmi les entreprises dont la part de travailleurs âgés est supérieure à 17% (cf. tableau n°1) :

- 32% sont satisfaites de la part de travailleurs âgés qu'elles emploient ;
- 18% déclarent une part de travailleurs âgés optimale supérieure à la part effective.

Ainsi, la moitié des entreprises les plus vieillissantes déclarent considérer comme optimale une part de travailleurs âgés supérieure ou égale à celle qu'elles emploient effectivement. Pour ces entreprises, la présence massive de travailleurs âgés pourrait donc ne pas être considérée comme un problème, puisqu'au contraire, elles semblent la revendiquer. Par conséquent, le diagnostic en termes de vieillissement de l'entreprise tel qu'il pourrait être posé de manière objective en se fondant sur la structure par âge des effectifs doit-il être relativisé dans certains cas par la perception des entreprises sur la structure qu'elles estiment être optimale pour elles.

T1 Répartition des entreprises selon la part de travailleurs âgés effective et selon la part optimale

Entreprises ayant une part de travailleurs âgés	Part optimale = part effective	Part optimale < part effective	Part optimale > part effective
inférieure à 4% (1 ^{er} quartile)	39%	0%	61%
comprise entre 4 et 10% (2 ^e quartile)	46%	14%	40%
comprise entre 11 et 17% (3 ^e quartile)	46%	23%	31%
supérieure à 17% (4 ^e quartile)	32%	50%	18%

Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus

Sources : IGSS, mars 2004, Enquête "Maintien des Travailleurs âgés en Activité" (2004) - CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : Parmi les entreprises employant plus de 17% de travailleurs âgés, 18% déclarent vouloir davantage de travailleurs âgés

⁴ Ces entreprises correspondent à la situation où la part de travailleurs âgés optimale s'inscrit dans un intervalle de plus ou moins 5 points par rapport à la part de travailleurs âgés effective.

IV. Une approche multicritère du vieillissement : la prise en compte simultanée de la part de travailleurs âgés, de la part de jeunes et de la situation optimale pour l'entreprise

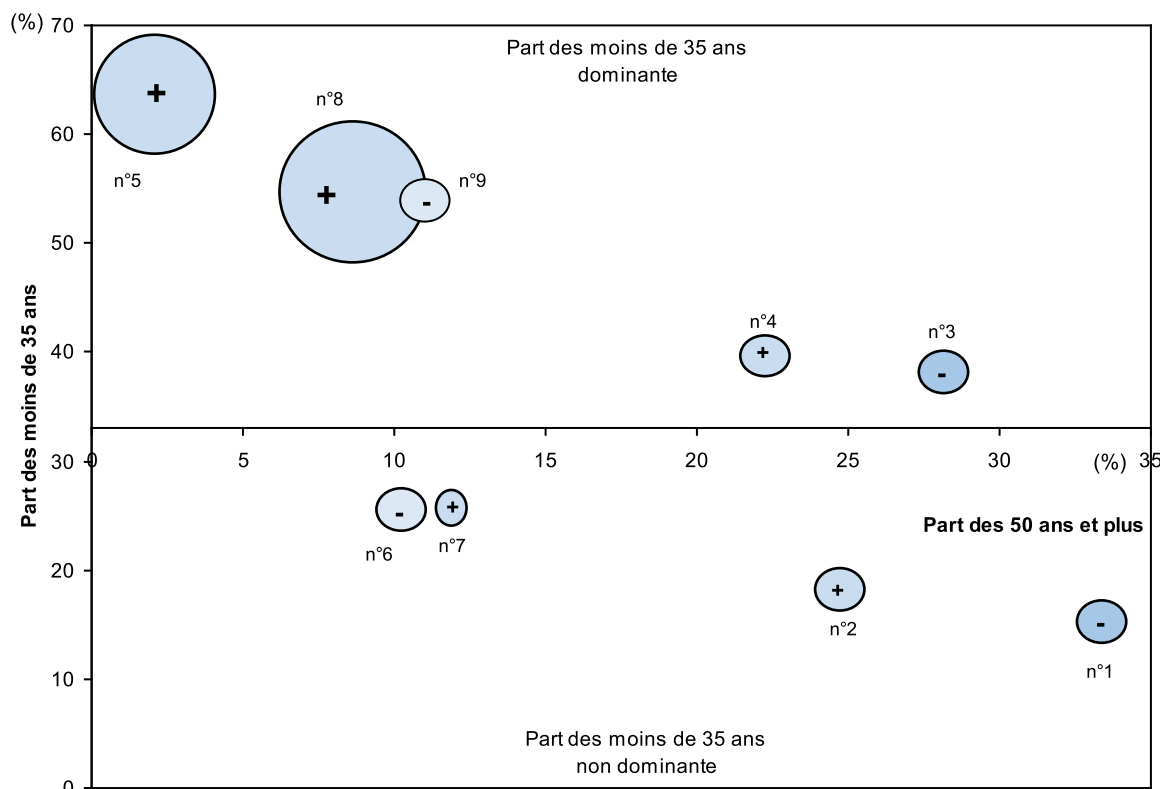
Des analyses qui précèdent, il ressort que trois critères doivent être envisagés simultanément pour tenter d'appréhender au mieux l'ampleur du vieillissement auquel doivent faire face les entreprises. Il s'agit de la part des travailleurs âgés, de la part des moins de 35 ans et de la structure par âge jugée optimale par et pour l'entreprise. A partir de la prise en compte simultanée de ces trois critères, 9 groupes d'entreprises ont été construits en fonction du quartile de la part de travailleurs âgés, de l'existence d'une part de jeunes dominante dans l'entreprise

et de leur volonté, le cas échéant, de réduire leur effectif âgé (cf. graphique n°3).

L'analyse de ces 9 groupes permet de définir :

- des entreprises dont les caractéristiques démographiques étudiées convergent vers un même diagnostic. Parmi elles, on trouve :
 - des entreprises qui ne sont pas confrontées à un problème de vieillissement de leur main-d'œuvre et qui, du coup, sont favorables à une augmentation de leurs effectifs âgés (groupes 5 et 8, soit 57,5% des entreprises)
 - des entreprises dont la main-d'œuvre témoigne d'un certain vieillissement et qui, par conséquent, souhaitent réduire leur effectif âgé (groupes 1, 3 et 6, soit 21% des entreprises) ;
- des entreprises dont les caractéristiques démographiques pourraient justifier une réduction de l'effectif âgé, et qui pourtant affichent la volonté de le maintenir ou de l'augmenter (groupes 2, 4 et 7, soit 14,5% des entreprises) ;
- des entreprises dont les caractéristiques démographiques ne semblent pas justifier une réduction de l'effectif âgé, et qui pourtant affichent cette volonté (groupe 9, soit 7% des entreprises).

G3 Approche multicritère du vieillissement des entreprises



Champ : entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus

Sources : IGSS, mars 2004, Enquête "Maintien des Travailleurs âgés en Activité" (2004) - CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : les groupes d'entreprises situés en haut du graphique correspondent à une situation où les moins de 35 ans représentent la classe d'âge la plus importante ; ceux qui se situent dans le bas, à une situation où les moins de 35 ans ne sont pas dominants. Les groupes se situant à droite du graphique correspondent à une part de travailleurs âgés élevée, ceux qui se situent à gauche, à une part de travailleurs âgés faible. Le signe « - » à l'intérieur des pastilles signifie que les entreprises souhaitent moins de travailleurs âgés que ce qu'elles emploient effectivement. Le signe « + » signifie qu'elles en souhaitent autant ou plus que ce qu'elles ont. La taille des pastilles rend compte du nombre plus ou moins élevé d'entreprises appartenant à chaque groupe.

POPULATION & EMPLOI

Ainsi, dès lors que l'on tente de mesurer le vieillissement des entreprises au travers de critères objectifs relatifs à la structure par âge des entreprises (part des travailleurs âgés, structure par âge ou part des moins de 35 ans), il semble qu'un diagnostic puisse être posé sans trop de difficulté, même si les analyses présentées dans ce rapport suggèrent la nécessité de superposer plusieurs critères pour affiner ce diagnostic. En revanche, dès qu'un élément plus subjectif, comme la structure par âge jugée optimale par les entreprises, est prise en compte, les diagnostics « objectifs » sont en partie renversés et les logiques beaucoup plus difficiles à percevoir.

Ce constat nous invite donc à supposer que le diagnostic de vieillissement que l'on pourrait poser à partir des éléments démographiques « objectifs » ne correspond pas toujours à la façon dont l'entreprise perçoit sa situation. C'est dans cette perspective que se situe le prochain « Population & Emploi » qui sera publié sur la question du vieillissement. Son objectif sera de mesurer la perception des entreprises face au problème du vieillissement, à partir de différents critères, et de confronter leur diagnostic à celui qui se dégage de leurs caractéristiques démographiques objectives.

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

[http:// www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)