

A decorative graphic on the left side of the page consisting of a grid of colored squares in shades of grey, teal, magenta, and light blue, arranged in a stepped pattern.

LES SENIORS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Mars 2018

Dans un contexte de vieillissement de la population, maintenir à l'emploi les travailleurs âgés est devenu une priorité économique et sociale.

Pourtant, si l'emploi des seniors progresse, les travailleurs âgés restent l'un des groupes les plus discriminés sur le marché du travail. En entreprise, le changement des mentalités s'opère lentement. Des atouts, les travailleurs expérimentés n'en manquent pourtant pas ! Citons par exemple leur haut niveau d'implication, leur loyauté ou encore leur flexibilité en termes d'horaire.

À l'heure de la transition numérique, le défi que constitue une meilleure intégration des travailleurs âgés sur le marché du travail est devenu d'autant plus pressant. Au même titre que leurs cadets, ceux-ci vont devoir s'adapter aux changements qui s'opèrent en termes de métiers, de contenus et de compétences.

Dès lors, si l'on souhaite prolonger la carrière et reculer l'âge de la pension des travailleurs, notre regard individuel et collectif sur le vieillissement doit évoluer. Celui-ci doit pouvoir faire partie intégrante de l'entreprise – et plus globalement de notre société – et être rendu possible notamment au travers de pratiques managériales et de gestion des ressources humaines adaptées.

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉMOGRAPHIE ET VIEILLISSEMENT.....	2
2. LES TRAVAILLEURS ÂGÉS ET L'EMPLOI.....	3
2.1. Taux d'emploi et objectifs européens.....	3
2.2. Emploi salarié et indépendant.....	5
2.3. Régime de travail selon le genre.....	8
3. LES SENIORS ET LE CHÔMAGE.....	8
3.1. Évolution de la demande d'emploi des travailleurs âgés.....	8
3.2. Situation des travailleurs âgés dans la demande d'emploi.....	9
3.3. Les chômeurs âgés non demandeurs d'emploi et chômeurs avec complément d'entreprise.....	10
4. DISCRIMINATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS.....	11
5. DISPOSITIFS ACTUELS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS.....	13

1. DÉMOGRAPHIE ET VIEILLISSEMENT

Le vieillissement de la population constitue une tendance de fond qui marquera la société wallonne dans les années à venir. Ceci ne sera pas sans effet sur le marché du travail et pose non seulement la question du financement des pensions mais aussi du remplacement des départs à la retraite et des transferts de compétences entre générations.

L'âge moyen de la population wallonne est passé de 38,2 ans en 1991 à 41,1 ans en 2017 (perspectives).

Cette croissance devrait se poursuivre pour atteindre 44 ans en 2060 selon les perspectives de population 2016-2060 du Bureau Fédéral du Plan et du SPF Economie-Direction générale Statistique¹.

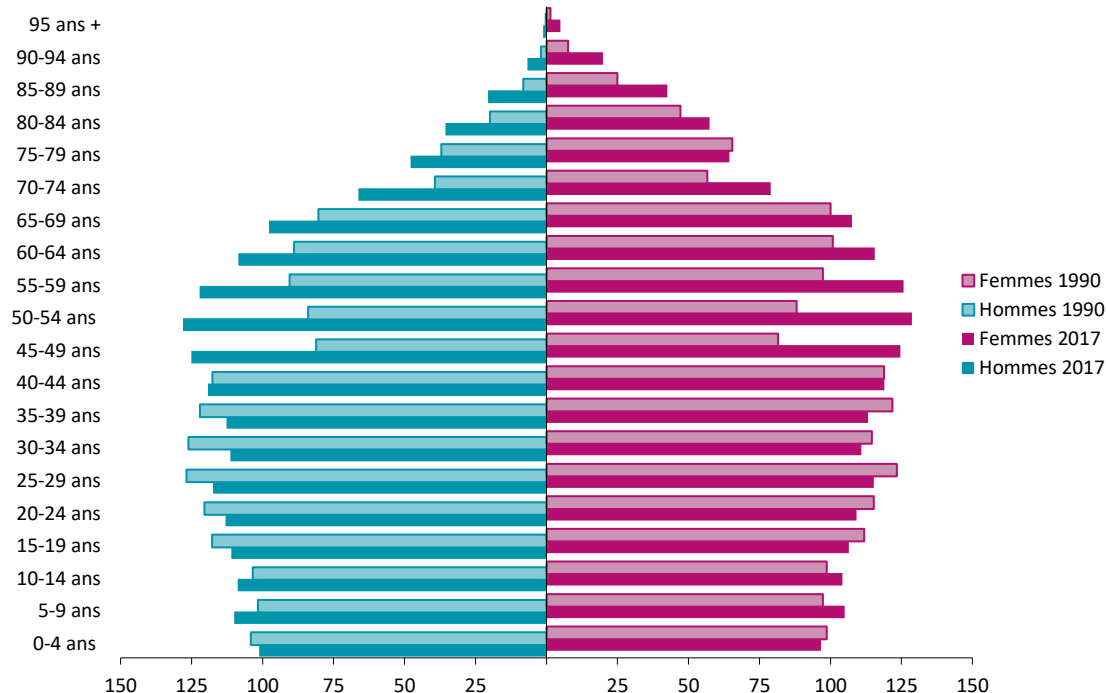
L'indice de vieillissement qui rapporte la population des personnes les plus âgées (67 ans et plus) à celle des plus jeunes (0-17 ans) progresse lui aussi². Alors qu'en Wallonie cet indice était encore de 57,7 % en 1991, il atteint 75 % en 2017. Avec un indice de 90,2 %, contre 57,2 % en 1991, la Flandre est encore plus nettement confrontée au vieillissement de sa population. Dès 2026 (contre 2034 en Wallonie), l'indice y serait par ailleurs supérieur à 1, indiquant un nombre plus élevé d'aînés que de jeunes. Toutefois les prévisions tablent sur une croissance à l'horizon 2060 plus contenue en Flandre qu'en Wallonie. La population bruxelloise fait figure d'exception puisque sa population rajeunit.

L'indice est ainsi passé de 73,7 % en 1991 à 50 % en 2017. Dès 2024, l'indice devrait néanmoins cesser de diminuer pour croître à nouveau.

Enfin, le nombre d'actifs potentiels (de 18 à 66 ans) pour une personne âgée (de 67 ans et plus) tend à diminuer. En Wallonie, de 4,41 en 2011 (au plus haut), ce rapport est passé à 4,03 en 2017 et est prévu à 3,08 en 2030.

Population par âge et genre en Wallonie, au 1er janvier 2017 (1990), en milliers

Source : SPF Economie, statistiques démographiques



¹ SPF Economie, Population - Indicateurs démographiques 2016-2060.

² Suite au report de l'âge légal de la pension à 67 ans en 2030, les indicateurs de vieillissement de dépendance sont désormais calculés à partir des classes d'âge 0-17 ans, 18-66 ans et 67 ans et plus (0-14 ans, 15-64 ans et 65 ans et plus auparavant).

2. LES TRAVAILLEURS ÂGÉS ET L'EMPLOI

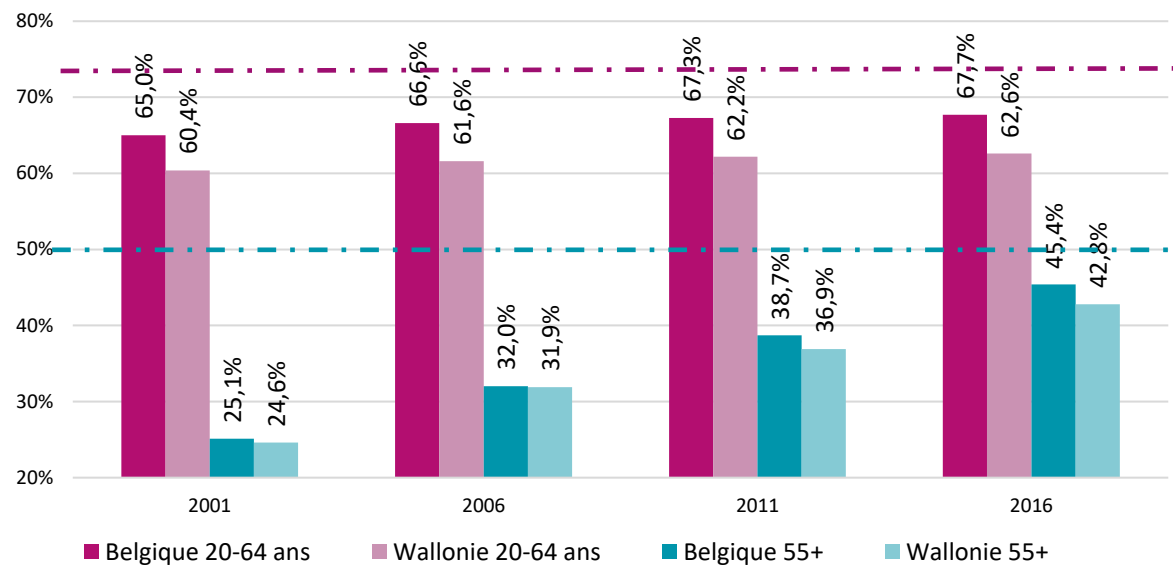
2.1. Taux d'emploi et objectifs européens

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Belgique s'est engagée à atteindre, d'ici 2020 et à travers toute une série de réformes, un taux d'emploi de 73,2 % (75 % au sein de l'Union Européenne) calculé sur la tranche d'âge 20-64 ans. Ce taux est ainsi passé de 60,4 % en 2001 à 62,6 % en 2016 en Wallonie (65 % à 67,7 % en Belgique).

La Belgique s'est aussi fixé pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 50 % chez les 55-64 ans d'ici 2020. Bénéficiant des mesures prises ces dernières années pour le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans à 64 ans n'a par contre cessé de croître, passant de 24,6 % en 2001 à 42,8 % en 2016 en Wallonie (25,1 % à 45,4 % en Belgique).

Évolution des taux d'emploi 20-64 ans et 55-64 ans en Belgique et en Wallonie et objectifs 2020

Source: SPF Economie (données EFT)



■ Selon le genre

Taux d'emploi selon le genre et la classe d'âge en Wallonie, 2016

Genre	De 15 à 24 ans	De 25 à 54 ans	De 55 à 64 ans	De 20 à 64 ans
Hommes	19,5 %	78,7 %	48,2 %	67,3 %
Femmes	16,7 %	69,2 %	37,6 %	57,9 %
Total	18,1 %	73,9 %	42,8 %	62,6 %

Source : Enquête sur les Forces de Travail, 2016

Le taux d'emploi chez les 55-64 ans s'élève en Wallonie à 37,6 % chez les femmes (40,2 % en Belgique), contre 48,2 % et chez les hommes (50,7 % en Belgique). Entre 2001 et 2016, il a progressé de 21,2 points de pourcentage chez les femmes (24,7 en Belgique), contre 14,8 points de pourcentage chez les hommes (15,6 en Belgique). Cette différence hommes-femmes, même si elle s'observe quelle que soit la tranche d'âge et dans les trois régions du pays, est plus marquée auprès des 55 ans et plus. Le taux d'emploi des hommes reste plus élevé que celui des femmes, et ce même si l'écart ces dernières années tend à diminuer.

Principales raisons pour les personnes actuellement inactives d'avoir quitté l'emploi, en Belgique, 2012

	Femmes	Hommes
Conditions financières de départ avantageuses	9,0 %	13,7 %
Perte d'emploi et/ou impossibilité de trouver un emploi	7,3 %	7,5 %
A atteint l'âge maximum de départ à la retraite	7,8 %	8,2 %
Remplit les conditions pour percevoir une pension	20,5 %	23,5 %
Autres raisons liées à l'emploi	8,9 %	9,0 %
État de santé ou inaptitude	18,0 %	16,1 %
Raisons familiales ou liées à des soins	6,5 %	2,5 %

Source : Enquête sur les Forces de Travail, Module spécial sur la transition avant la retraite, 2012

Selon une étude de la Fondation Travail-Université (FTU)³ qui se base sur les résultats de l'enquête sur les forces de travail (2012) : « les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à cesser de travailler pour des problèmes de santé ou d'invalidité, ou des raisons familiales ou de soins. Les hommes sont quant à eux plus nombreux que les femmes à cesser de travailler en raison d'arrangements financiers favorables et parce qu'ils ont atteint l'âge d'admissibilité à une pension ».

Par ailleurs, concernant la santé en fin de la carrière professionnelle, la FTU précise : « en 2013, un module spécial de l'enquête sur les forces de travail montre que, pour les deux sexes, les deux problèmes de santé liés au travail les plus répandus chez les 55-64 sont des troubles musculo-squelettiques et la santé mentale (le stress, la dépression et l'anxiété). En Belgique, et pour cette tranche d'âge, la prévalence de ces deux problèmes est plus élevée pour les femmes, avec 59,4 % de femmes qui déclarent souffrir de troubles musculo-squelettiques contre 55,8 % d'hommes, et 22,6 % des femmes souffrant de problèmes liés au stress, à la dépression et à l'anxiété contre 18,3 % des hommes ».

³ Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU), N° 2016 – 8, juin 2016.

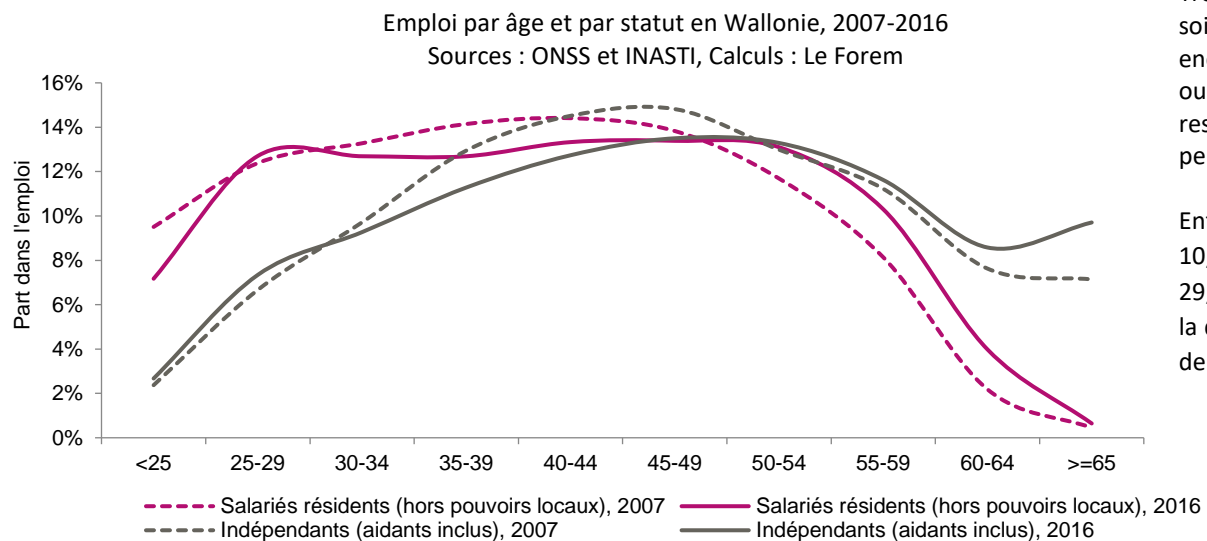
■ Selon le niveau de qualification

Taux d'emploi selon le niveau d'éducation et la classe d'âge en Wallonie, 2016

Niveau d'éducation (ISCED 1997)	De 15 à 24 ans	De 25 à 54 ans	De 55 à 64 ans	De 20 à 64 ans
Bas	7,4 %	50,5 %	26,4 %	40,7 %
Moyen	25,3 %	74,5 %	46,4 %	62,6 %
Haut	37,9 %	88,3 %	62,6 %	80,1 %
Total	18,1 %	73,9 %	42,8 %	62,6 %

Source : Enquête sur les Forces de Travail, 2016

2.2. Emploi salarié et indépendant



⁴ Faible = < CESS ; Moyen = CESS ; Élevé = > CESS.

Le taux d'emploi chez les 55-64 ans est en Wallonie de 26,4 % chez les personnes disposant d'un faible niveau d'éducation (29,5 % en Belgique), de 46,4 % chez les personnes avec un niveau d'éducation moyen (47,8 % en Belgique) et de 62,6 % chez les personnes avec un niveau d'éducation élevé (65,1 % en Belgique).⁴

Trois salariés sur 20 qui résident en Wallonie sont âgés de 55 ans et plus (14,9 %, soit 145.000 personnes, hors pouvoirs locaux). En 2007, cette part n'était encore que de 10,8 %. Par ailleurs, trois indépendants sur 10 sont âgés de 55 ou plus (aidants inclus). Globalement, les indépendants sont plus âgés et restent actifs plus longtemps que les salariés, même au-delà de l'âge légal de la pension.

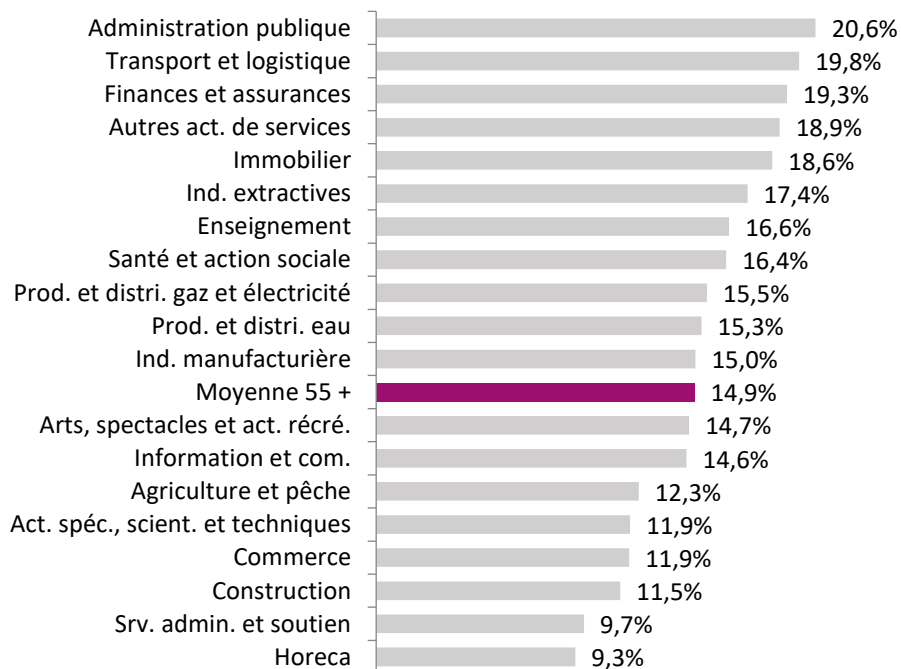
Entre 2007 et 2016, la part des travailleurs âgés de 55 ans et plus est passée de 10,8 % à 14,9 % parmi les salariés résidents (hors pouvoirs locaux) et de 26 % à 29,9 % parmi les indépendants (aidants inclus). On observe un glissement vers la droite des courbes d'âge. Tous les secteurs d'activité ne sont pas confrontés de la même manière au vieillissement.

■ Travailleurs salariés et secteur d'activités

Parmi les secteurs employant plus de 1.000 salariés résidant en Wallonie, l'administration publique regroupe la plus grande part de travailleurs âgés : un sur cinq est âgé de 55 ans et plus (20,6 %, soit 15.500 personnes). À l'opposé, c'est au sein de l'Horeca que la part des personnes âgées est la plus faible (9,3 %, soit 2.800 personnes).

En termes d'évolution, c'est au niveau des secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (16,4 % des salariés sont âgés de 55 et plus en 2016 contre 8,8 % en 2007) ainsi que du transport et de la logistique (19,8 % en 2016 contre 12,3 % en 2007) que le vieillissement est le plus marqué.

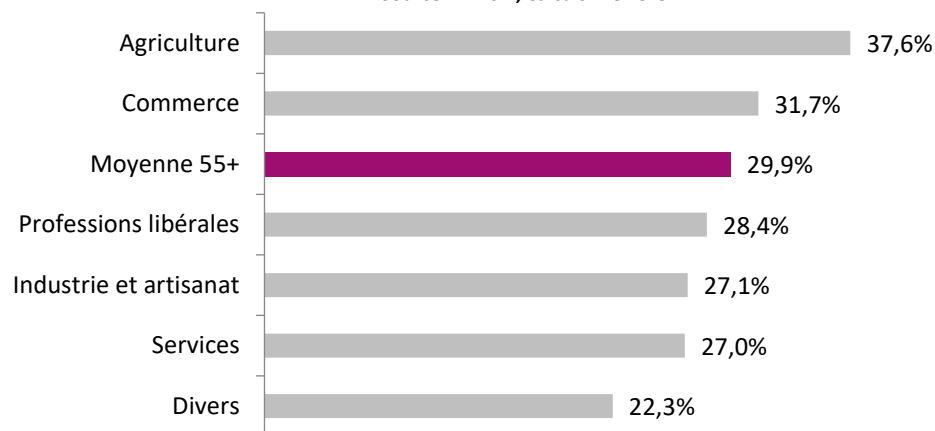
Part des salariés résidents âgés de 55 ans et plus selon le secteur d'activités en Wallonie (hors APL), 30 juin 2016
Source : ONSS, Calculs : Le Forem



■ Travailleurs indépendants et secteurs d'activité

C'est au sein de l'agriculture que la part des indépendants âgés est la plus élevée (37,6 %). En termes d'évolution, c'est au sein des professions libérales que la part des âgés a le plus progressé, passant de 22,2 % en 2007 à 28,4 % en 2016, suivi des services (de 21,8 % à 27 %).

Part des indépendants (aidants inclus) âgés de 55 ans et plus selon le secteur d'activité en Wallonie, 31 décembre 2016
Source : INASTI, Calculs : Le Forem

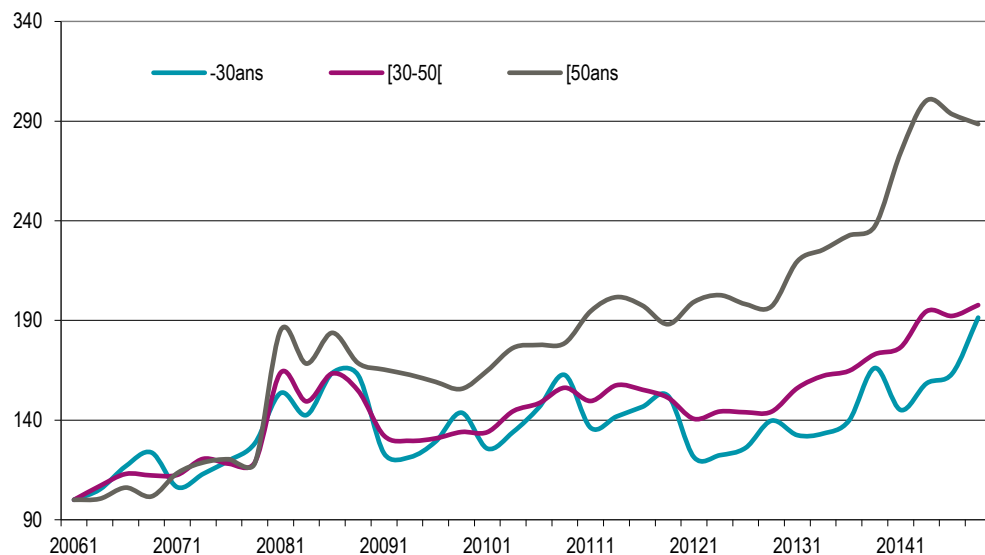


■ Travailleurs intérimaires

En 2015, 15,6 % des travailleurs intérimaires (hors étudiants) en Belgique étaient âgés de plus de 45 ans⁵.

Selon une étude du Forem menée à l'initiative de la Chambre de Concertation de la Commission consultative et de concertation en matière de placement, à partir de données recueillies auprès de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale⁶, le travail intérimaire wallon concerne surtout de jeunes travailleurs. 48 % des travailleurs intérimaires ont moins de 30 ans (contre 20 % pour l'ensemble des travailleurs salariés résidents – ONSS au 30/06/2014, hors pouvoirs locaux). Dès 30-34 ans, la part de travailleurs intérimaires commence à décroître. 9 % sont âgés de 50 ans ou plus (moyenne 2014).

Évolution trimestrielle du nombre de travailleurs intérimaires selon la classe d'âge, calculée en base 100 (2006 à 2014)



⁵ Federgon, « Qui sont les travailleurs intérimaires ? », 2016 : <http://www.interimaire2016.be/>

⁶ Source : https://www.leforem.be/MungoBlobs/203/364/20170503_Analyses_FluxInterim20062014_%2Bannexes.pdf (avril 2017).

⁷ Source : http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf-fr/etudes-enquetes/archives/44_interimaires_45ans-etude.pdf (juillet 2004).

Néanmoins, sur la période 2006 à 2014, c'est chez les personnes âgées de 50 ans et plus que le travail intérimaire a le plus progressé. En outre, les travailleurs intérimaires âgés de 50 ans et plus ont été moins sensibles à la crise que ceux des classes d'âge inférieures (moins de 30 ans et 30-49 ans). Leur nombre augmente par ailleurs significativement depuis 2010. À l'inverse, les classes d'âge inférieures ont subi une tendance à la baisse en 2011 avant de remonter en 2012.

D'après une enquête réalisée par IDEA Consult à la demande de Federgon⁷, les motifs évoqués par les travailleurs âgés de plus de 45 ans pour expliquer leur choix de travailler sous contrat intérimaire sont multiples. Parmi les principaux motifs, la liberté d'accepter ou de refuser les missions proposées – 75 % des répondants estiment qu'il s'agit d'un motif important à très important – et le sentiment que l'on trouve plus facilement du travail via l'intérim que via les autres canaux (67 %). Viennent ensuite : une solution provisoire (67 %), la possibilité d'essayer un tout nouveau travail (64 %), pour trouver un travail fixe (63 %), etc.

L'intérim peut donc jouer un rôle de réintégration sur le marché de l'emploi. Au même titre que l'emploi indépendant, il s'agit donc d'un canal à ne pas négliger pour les travailleurs âgés.

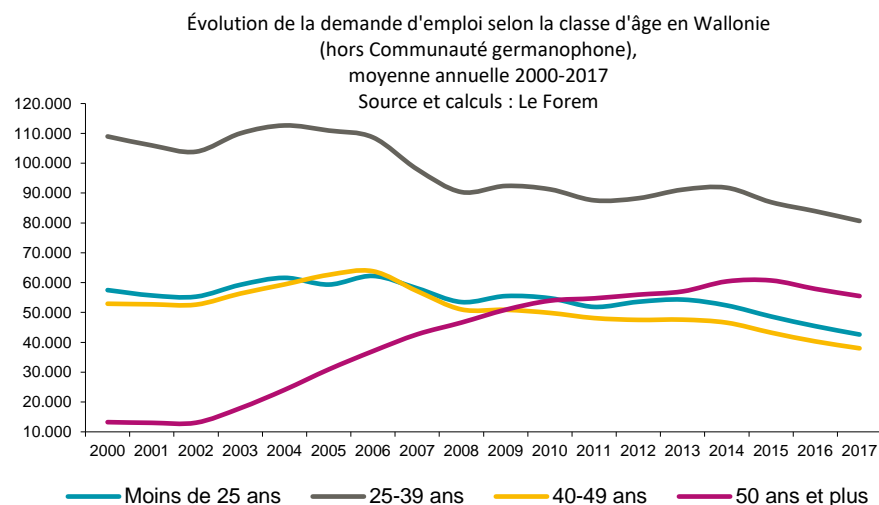
2.3. Régime de travail selon le genre

L'étude de la FTU souligne aussi l'effet déterminant du travail à temps partiel en fin de carrière. La FTU indique à ce propos : « *Le marché belge du travail est également caractérisé par une grande proportion de travail à temps partiel, pendant tout le cours de la vie professionnelle, en particulier pour les femmes, mais aussi à la fin de la carrière. La proportion d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel est élevée et augmente de manière significative parmi les plus de 50 ans, ce qui indique que le travail à temps partiel est un moyen de réduire le temps de travail à l'approche de la retraite.*

De 2000 à 2015, il a augmenté pour les deux sexes, mais plus pour les hommes que les femmes pour qui le taux de travail à temps partiel était déjà assez élevé : + 4,8 % pour les femmes contre + 7,1 % pour les hommes. Une femme sur deux de plus de 50 ans travaille actuellement à temps partiel. »

3. LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

3.1. Évolution de la demande d'emploi des travailleurs âgés



Part de salariés (hormis ALE et travail occasionnel) occupés à temps partiel selon genre et la classe d'âge en Wallonie, 2016

Genre	De 15 à 24 ans	De 25 à 49 ans	50 ans et plus	Total
Hommes	23,8 %	7,5 %	13,1 %	10,2 %
Femmes	49,2 %	41,8 %	49,5 %	44,3 %
Total	35,4 %	24,3 %	30,3 %	26,6 %

Source : Enquête sur les Forces de Travail, 2016

Depuis 2002, la demande d'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus n'avait cessé d'être à la hausse sur base annuelle. Le boom qu'a connu la demande d'emploi dans cette tranche d'âge est à relier au redressement progressif de l'âge à partir duquel les chômeurs peuvent obtenir une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi.

Suite au passage de cette dispense de 50 ans en 2002 à 58 ans en 2004, la demande d'emploi a enregistré une hausse de 40.879 personnes âgées de 50 ans et plus entre 2002 et 2010 (passant de 13.065 à 53.044 unités).

En outre, après une hausse de 3,8 % entre 2010 et 2012 (-1,8 % pour l'ensemble de la demande d'emploi), le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus a encore augmenté sous l'effet d'un nouveau relèvement à 60 ans en janvier 2013 : +7,9 % entre 2012 et 2014 (+2,4 % pour l'ensemble de la demande d'emploi).

Enfin, au 1er janvier 2015, la disponibilité des chômeurs a été étendue à 65 ans. Quel que soit leur âge, les chômeurs complets et les chômeurs avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension), doivent désormais être disponibles sur le marché de l'emploi, ce qui inclut leur inscription auprès du service régional de l'emploi. Ce dernier allongement de la disponibilité à 65 ans a fait gonfler mécaniquement la demande d'emploi au-delà de l'âge de 60 ans. Néanmoins, depuis deux ans et après un an de stagnation (+0,5 % entre 2014 et 2015), le nombre de demandeurs âgés de 50 ans et plus est à la baisse sur base annuelle : -4,1 % entre 2016 et 2017 et -4,7 % entre 2015 et 2016 (contre respectivement -4,7 % et -5 % pour l'ensemble de la demande d'emploi) et ce, grâce aux évolutions observées dans les tranches d'âge inférieures (-10,6 % entre 2016 et 2017 et -10,1 % entre 2015 et 2016 chez les 50-54

3.2. Situation des travailleurs âgés dans la demande d'emploi

Fin décembre 2017, il y avait 209.043 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Wallonie (hors Communauté germanophone). Parmi eux, 53.759 DEI sont âgés de 50 ans et plus (25,7 %) : 17.253 personnes ont entre 50 et 54 ans (32,1 %), 22.110 entre 55 et 59 ans (41,1 %) et 14.396 ont 60 ans ou plus (26,8 %). Pour comparaison, fin décembre 2014, 5.485 DEI étaient âgés de 60 ans ou plus.

Répartition des DEI âgés de 50+ selon la classe d'âge et la catégorie

Catégorie	50 ans et +				Tous les DEI
	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et +	Total	
D.E. d'allocations	14.283	19.975	13.058	47.316	143.312
Jeunes en stage d'insertion					31.632
Autres inscrits obligatoirement	2.008	1.365	865	4.238	20.972
Inscrits librement	962	770	473	2.205	13.127
Total	17.253	22.110	14.396	53.759	209.043

Source : le Forem, décembre 2017

- 88 % des DEI âgés de 50 ans et plus sont demandeurs d'allocations.

ans et, respectivement, -14,5 % et -7,8 % chez les 55-59 ans, contre +45,3 % et +28 % chez les 60 ans et plus). Les changements législatifs, le vieillissement de la population active mais aussi l'impact de la conjoncture sont autant de facteurs pouvant en partie expliquer les évolutions de la demande d'emploi des travailleurs âgés.

Il n'en reste pas moins que retrouver du travail s'avère plus difficile pour les personnes plus âgées. Le risque d'enlèvement dans un chômage de longue durée est bien réel. Parmi les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus, plus de 2 sur 5 sont inoccupés depuis 2 ans et plus ET peu qualifiés (maximum diplôme du secondaire du 2ème degré). Pour le service régional de l'emploi, l'impact en termes d'accompagnement est important car il s'agit d'un public nouveau.

■ Selon le genre

Répartition des DEI âgés de 50+ selon la classe d'âge et le genre

Genre	50 ans et +				Tous les DEI
	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et +	Total	
Hommes	9.494	12.277	7.289	29.060	110.557
Femmes	7.759	9.833	7.107	24.699	98.486
Total	17.253	22.110	14.396	53.759	209.043

Source : le Forem, décembre 2017

- 54,1 % des DEI âgés de 50 ans et plus sont des hommes, 45,9 % sont des femmes.

■ Selon le niveau d'études

Répartition des DEI âgés de 50+ selon la classe d'âge et le niveau d'études

Niveau d'études	50 ans et +				Tous les DEI
	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et +	Total	
Primaire + Sec. de base	4.591	7.017	4.908	16.516	49.698
Secondaire 2 ^{ème} degré	4.072	5.412	3.404	12.888	43.649
Secondaire 3 ^{ème} degré	5.406	6.024	3.688	15.118	75.470
Supérieur	2.324	2.809	1.888	7.021	32.223
Apprentissage	739	722	438	1.899	6.643
Autres	121	126	70	317	1.360
Total	17.253	22.110	14.396	53.759	209.043

Source : le Forem, décembre 2017

- 54,7 % des DEI âgés de 50 ans et plus sont peu qualifiés (maximum secondaire du 2^e degré), contre 44,7 % pour l'ensemble des DEI.

■ Selon la durée d'inoccupation

Répartition des DEI âgés de 50+ selon la classe d'âge et la durée d'inoccupation

Durée d'inoccupation	50 ans et +				Tous les DEI
	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et +	Total	
< 6 mois	3.110	2.270	751	6.131	59.700
6 < 12 mois	2.216	1.810	706	4.732	30.583
1 < 2 ans	2.908	2.579	967	6.454	38.165
2 < 5 ans	4.483	5.292	2.523	12.298	44.302
5 < 10 ans	2.822	5.802	4.090	12.714	22.247
10 ans et +	1.714	4.357	5.359	11.430	14.046
Total	17.253	22.110	14.396	53.759	209.043

Source : le Forem, décembre 2017

- 67,8 % des DEI âgés de 50 ans et plus sont inoccupés depuis au moins 2 ans, contre 38,6 % pour l'ensemble des DEI.

3.3. Les chômeurs âgés non demandeurs d'emploi et chômeurs avec complément d'entreprise

Le statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi permet une dispense d'inscription en tant que demandeur d'emploi. La personne bénéficiant de ce statut perçoit une allocation de chômage de l'ONEM mais n'est pas comptabilisée en tant que demandeur d'emploi inoccupé. Depuis le 1^{er} janvier 2015, seuls les chômeurs âgés de 60 ans au 31 décembre 2014 et ayant bénéficié d'allocations de chômage comme chômeur complet ou chômeur en RCC en 2014 restent dispensés d'inscription. À terme – d'ici 2020 – ce statut est donc amené à disparaître ; les

chômeurs âgés de 60 ans au 31 décembre 2014 auront alors quitté le marché du travail.

Depuis 2002, à la suite du relèvement progressif de l'âge à partir duquel les chômeurs peuvent obtenir une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi⁸, le nombre de chômeurs âgés non demandeurs d'emploi n'a cessé de diminuer. En Wallonie, leur nombre est ainsi passé en moyenne de 48.329 en 2002 à 18.872 en 2015, soit

⁸ 56 ans en juillet 2002 (contre 50 ans auparavant), 58 ans depuis juillet 2004, 60 ans depuis janvier 2013 et 65 ans depuis janvier 2015.

une baisse de 61 %⁹. Au mois de novembre 2016, l'ONEM comptabilisait encore 14.530 chômeurs âgés non demandeurs d'emploi.

Le chômage avec complément d'entreprise est un régime qui, en cas de licenciement, permet à certains travailleurs âgés de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur ou d'un Fonds substitutif (secteur privé uniquement) et ce, jusqu'à l'âge de la pension. Le chômeur avec complément d'entreprise doit rester inscrit comme demandeur d'emploi. Avant le 1^{er} janvier 2015, moyennant des conditions d'âge et/ou de carrière, il était encore possible d'être dispensé de cette obligation. Aujourd'hui, sauf régimes spécifiques (métiers lourds, longues carrières, raisons médicales, entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration, etc.), seuls les chômeurs âgés de 60 ans au 31 décembre 2014 et ayant bénéficié d'allocations de chômage comme chômeur complet ou chômeur en RCC en 2014 continuent d'être dispensés de disponibilité sur

4. DISCRIMINATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Le travailleur âgé fait encore très souvent les frais de nombreux stéréotypes au travail : manque de flexibilité, hermétisme face aux changements organisationnels et technologiques, souvent malade... En outre, les coûts salariaux liés à l'ancienneté ne jouent pas en sa faveur.

Pourtant le lien entre l'âge et la performance est sujet à controverses. Il dépendrait aussi fortement du niveau de qualification du travailleur (faiblement qualifiés vs plus qualifiés) et du type de travail exercé (travaux physiques vs travaux moins physiques). Selon M. GAILLARD et D. DESMETTE (2010)¹¹, les travailleurs âgés compenseraient leurs lacunes à l'aide des nombreuses qualités acquises avec l'âge et l'expérience : aptitudes verbales et sociales accrues, culture plus vaste, ...

le marché de l'emploi. Pour les autres, le principe de « disponibilité adaptée » s'applique, c'est-à-dire qu'ils doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi et collaborer au plan d'action individuel qui leur est proposé par le service régional de l'emploi au plus tard neuf mois après le début de leur période de chômage.

Alors qu'en 2014, le nombre moyen de paiements effectués aux chômeurs wallons avec complément d'entreprise s'élevait à 26.091 pour ceux avec dispense et à 1.885 pour ceux sans dispense, leur nombre est passé respectivement à 24.241 (-7,1 % à un an d'écart) en 2015 puis à 21.386 en 2016 (-11,8 %) et à 2.255 en 2015 (+19,6 % à un an d'écart) puis à 2.711 en 2016 (+20,2 %)¹⁰. Selon l'ONEM, en décembre 2017, 19.871 paiements ont été effectués aux chômeurs wallons avec complément d'entreprise dont 16.738 dispense d'inscription comme demandeur d'emploi et 3.133 sans dispense.

Selon une récente enquête menée par SD Worx¹² auprès de 732 dirigeants de PME belges, l'âge du candidat aurait peu d'incidence sur les décisions de recrutement. Ce sont surtout les valeurs humaines, comme l'attitude, la motivation et l'adéquation avec la culture de l'entreprise qui seraient déterminantes dans la décision de recruter un nouveau collaborateur. Néanmoins si pour 4 dirigeants sur 10, un âge supérieur à 50 ans n'a aucune incidence dans la décision de recrutement ; 16 % des employeurs admettent tout de même ne pas vouloir engager des candidats âgés de plus de 50 ans, ce qui reste interpellant. Ces résultats restent conformes à ceux observés en 2015. Pointons par ailleurs l'existence de deux baromètres qui permettent de rendre compte de la discrimination sur base de l'âge en Belgique. À notre connaissance, il n'existe pas de baromètre propre à la Wallonie. En 2015, la dernière enquête eurobaromètre relative à la discrimination dans l'Union Européenne¹³ révélait que

⁹ Source : ONEM.

¹⁰ Source : ONEM.

¹¹ GAILLARD M. et DESMETTE D., Vieillesse au travail ; des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale, Cahiers du CIRTES 3, UCL Presses, juin 2010.

¹² Source : <https://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-r-d/publications/communiqués-presse/2017-04-27-age-diplome-experience-moins-determinants-au-moment-de-recruter-un-nouveau-collaborateur> (27 avril 2017).

¹³ Source : <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

59 % des citoyens belges interrogés (56 % dans l'UE28) estiment que les personnes âgées de plus de 55 ans sont discriminées à l'embauche. Il s'agirait du second critère le plus discriminant, juste derrière la couleur de peau ou l'origine ethnique (61 %, contre 46 % dans l'UE28).

Par ailleurs, en 2012, Unia (anciennement le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) a également publié un baromètre sur la diversité au niveau de l'emploi au niveau belge¹⁴. Ce baromètre étudiait et présentait les motifs de discrimination à l'embauche, tels que l'âge, l'origine, le handicap et l'orientation sexuelle. L'impact de la crise y a également été analysé au regard de ces critères.

Le critère de l'âge, avec le plus mauvais score de tous les motifs de discrimination, y est largement présenté. Le baromètre révèle notamment :

- « un risque considérable de discrimination des personnes de plus de 45 ans dès les premières étapes de la sélection : les candidats de plus de 45 ans subiraient un "désavantage discriminatoire" de 7 à 8 % par rapport à un candidat de 35 ans au moment de la convocation à un entretien ;
- que près de la moitié des responsables RH disent que l'âge d'un candidat exerce une influence sur la sélection initiale ;
- que 15 % des responsables de la sélection affirment que les candidats âgés doivent davantage faire leurs preuves que les jeunes ;
- que 12 % des travailleurs interrogés ont été témoins de discrimination fondée sur l'âge et 6 % victimes, au cours des deux dernières années ;
- que seule une organisation sur trois déclare investir dans la formation des personnes de plus de 45 ans ;
- qu'un Belge sur trois pense qu'une entreprise qui occupe principalement des travailleurs "âgés" sera moins performante.

Par ailleurs, le centre pour l'égalité des chances insiste sur le fait :

- qu'un travailleur de plus de 55 ans peut être un investissement plus sûr qu'une personne de 25 ans (risque de changer d'emploi dans les 5 ans) ;
- que les qualités reconnues aux travailleurs plus âgés sont loin d'être négligeables : plus d'expérience (90 % en plus) et plus de fiabilité (67 % en plus);
- que les travailleurs de plus de 55 ans prennent plus facilement des décisions et trouvent plus rapidement des solutions aux problèmes ;

De même, les entreprises en difficulté, en recourant au système du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension), se défont très souvent prioritairement des travailleurs âgés. Il s'agit pourtant de travailleurs réputés plus fidèles à leur employeur et qui, par-là, garantissent un retour sur investissement en matière de formation. Par ailleurs, leur expérience, qu'elle soit professionnelle ou de vie, est un précieux atout qui peut être exploité dans le cadre de l'accompagnement de jeunes travailleurs.

Enfin, une enquête réalisée auprès des chômeurs par la FTU à la demande de la CSC¹⁵ permet d'appréhender le ressenti des travailleurs âgés par rapport à leurs chances d'intégrer/réintégrer l'emploi. Selon P. VENDRAMIN¹⁶, « le pessimisme sur les chances de (re)trouver un emploi croît avec l'âge. Plus d'un tiers des chômeurs âgés de moins de 30 ans (35,1 %) estiment qu'ils n'ont quasi aucune chance de retrouver un emploi ; c'est le cas de 65,9 % des chômeurs âgés de 45 ans et plus. Par ailleurs, l'âge serait plus déterminant que le diplôme. Ainsi, « à l'intérieur de chaque groupe d'âge, l'effet du diplôme est modéré et le diplôme ne vient pas dopper significativement la confiance en ses chances sur le marché de l'emploi. » 64 % des chômeurs âgés de 45 ans et plus avec au maximum un certificat d'enseignement secondaire inférieur sont pessimistes par rapport à leurs chances de retrouver un emploi, contre 66,3 % des chômeurs âgés diplômés de l'enseignement supérieur.

¹⁴ Source : <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/barometre-de-la-diversite-emploi>

¹⁵ FTU, Un chemin vers l'emploi : Enquête auprès des travailleurs sans emploi, avril 2014.

¹⁶ VENDRAMIN P., L'expérience du chômage en Wallonie et à Bruxelles : Enquête auprès des chômeurs, Dynamiques Régionales, Revue interdisciplinaire de l'IWEPS, Automne 2016.

5. DISPOSITIFS ACTUELS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Les mesures actuellement en place pour favoriser l'emploi des travailleurs âgés sont nombreuses :

- ❖ « Impulsion 55 ans + » est un dispositif d'aides publiques qui vise au maintien et à l'insertion à l'emploi des travailleurs âgés via une réduction des cotisations patronales.
- ❖ Le Fonds de l'expérience professionnelle soutient financièrement les entreprises et les organisations qui prennent des initiatives destinées à favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs expérimentés (45 ans et plus). Il invite les entreprises et les organisations à présenter des projets susceptibles d'améliorer le bien-être et les possibilités d'emploi des travailleurs expérimentés.
- ❖ Le volet Tutorat du crédit adaptation qui consiste à former les travailleurs d'une entreprise en tirant parti des acquis des travailleurs âgés et plus expérimentés, permet de consolider l'emploi des travailleurs âgés tout en promouvant la formation continuée au sein de l'entreprise.
- ❖ L'accompagnement individualisé – y compris pour les demandeurs d'emploi âgés – en proposant une approche différenciée, mène plus rapidement à une réinsertion à l'emploi ou un accès à la formation.
- ❖ L'outplacement, les cellules pour l'emploi et les cellules de reconversion en cas de licenciement collectif contribuent aussi au maintien/à l'insertion à l'emploi des travailleurs âgés.
- ❖ Enfin, le plan pour l'emploi des travailleurs âgés que chaque entreprise de plus de 20 travailleurs doit établir et les possibilités d'aménagement du temps de travail en fin de carrière, via le crédit-temps, participent aussi à leur maintien à l'emploi.



Le Forem
Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
<https://www.leforem.be>

LES SENIORS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Mars 2018

Cette étude a été réalisée par le service :
Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi (AMEF)

Analyse et rédaction :
Adeline DUSSART

Supervision et coordination :
Jean-Marc MANFRON

Éditeur responsable :
Marie-Kristine VANBOCKESTAL