



## FOCUS

### Aperçu de la situation des travailleurs « seniors » sur le marché de l'emploi bruxellois

#### 1. Introduction : contexte et tendances générales

Depuis maintenant dix ans, nous observons annuellement une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans. Leur nombre a plus que triplé en Région bruxelloise sur cette période alors que leur taux de chômage est passé de 10% en 2002 à près de 20% en 2012. Différents facteurs participent de cette croissance spectaculaire. Ils sont d'ordre réglementaire, démographique et économique.

Les différents projets de réforme visant à retarder l'âge effectif du retrait de la vie active, en modifiant le régime des prépensions, en postposant l'âge de départ effectif à la retraite ou encore en instaurant des modifications dans les conditions d'accès à la dispense du statut de demandeur d'emploi, ont eu pour conséquence d'accroître mécaniquement le nombre d'actifs inoccupés de plus de 50 ans. Leur nombre a en effet littéralement explosé sans toutefois qu'un dispositif de réinsertion socioprofessionnelle adapté et modulé n'ait été mis en place. La priorité politique accordée à la lutte contre le chômage des jeunes (dont la situation en termes d'emploi est plus préoccupante que celle des plus de 50 ans), a eu partiellement pour effet d'occulter l'autre versant des discriminations sur l'axe de l'âge.

Par ailleurs, la croissance démographique qui caractérise Bruxelles concerne également les classes d'âge entre 45 et 64 ans. Sur les cinq dernières années, la croissance de la population appartenant à cette tranche d'âge a été plus rapide à Bruxelles (+10,9%) que sur l'ensemble de la Belgique (+7,5%). Cela a eu pour effet d'accroître, sur cette même période, le volume de la population active dans des proportions encore plus significatives qu'au niveau démographique. Le nombre d'actifs de 45 à 64 ans a en effet crû de 15,5% en RBC (contre +12,8% en Belgique).

Enfin, il ne faut pas oublier que les demandeurs d'emploi plus âgés sont davantage exposés aux risques de licenciement en raison notamment d'imputations réelles ou supposées d'une capacité d'adaptation plus limitée ou d'un rapport coût/productivité défavorable. S'il n'est pas facile de quantifier le risque accru de perdre son emploi en raison du facteur de l'âge, il est en revanche relativement simple de calculer les taux de sortie du chômage des travailleurs âgés. De fait, en RBC comme ailleurs, les probabilités de sortir du chômage se réduisent sensiblement en fonction de l'âge. Il en résulte une surexposition des demandeurs d'emploi quinquagénaires au chômage de longue durée, ce qui réduit encore plus leurs probabilités de retrouver un emploi.

Force est de constater qu'au sein du monde du travail, les travailleurs sont considérés comme « âgés » de plus en plus tôt, ce qui est parfaitement paradoxal à l'heure où l'on tend à allonger la durée de vie active. Dans le cadre de ce focus, nous avons choisi de travailler sur les classes d'âge supérieures à 45 ans, avec une distinction par tranche quinquennale pour affiner l'analyse.

## 2. L'emploi des plus de 45 ans

Alors qu'historiquement, l'emploi des seniors avait tendance à diminuer à mesure que l'on avançait dans les classes d'âge sous l'effet des sorties anticipées vers l'inactivité, nous constatons actuellement la tendance inverse, soit une croissance de l'emploi plus importante pour les classes d'âge supérieures. Ceci s'explique essentiellement par la croissance de la population active parmi les seniors qui a conduit à une augmentation simultanée de leur niveau de chômage et d'emploi. En cinq ans, le nombre de Bruxellois âgés de 45 à 64 ans disposant d'un emploi a progressé de près de 15%, ce qui est légèrement supérieur au taux de croissance belge (13%).

**Tableau 1 : Evolution de la population à l'emploi selon la classe d'âge, en RBC et en Belgique (2007-2012)**

	2007		2012		Var. 07 - 12	
	RBC	Belgique	RBC	Belgique	RBC	Belgique
De 45 à 49 ans	46.441	639.389	49.068	663.202	5,7	3,7
De 50 à 54 ans	36.536	521.649	44.220	593.368	21,0	13,7
De 55 à 59 ans	26.748	330.036	31.787	404.464	18,8	22,6
De 60 à 64 ans	11.852	98.947	14.310	136.590	20,7	38
<b>Total des 45 à 64 ans</b>	<b>121.578</b>	<b>1.590.022</b>	<b>139.385</b>	<b>1.797.625</b>	<b>14,6</b>	<b>13,1</b>
<b>Total général</b>	<b>382.541</b>	<b>4.380.278</b>	<b>420.138</b>	<b>4.523.913</b>	<b>9,8</b>	<b>3,3</b>
<b>% 45 - 64 / Total</b>	<b>31,8</b>	<b>36,3</b>	<b>33,2</b>	<b>39,7</b>		

Source : SPF Economie – DGSIE (EFT), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Cette évolution favorable ne se reflète néanmoins pas au niveau du taux d'emploi des seniors. En effet, en cinq ans, seul le taux d'emploi des plus de 55 ans a connu une augmentation (de l'ordre de 4%). Cette hausse relativement faible résulte de la croissance globale de la population appartenant à ces classes d'âge. Parmi les 45-49 ans, on constate même une contraction du taux d'emploi, en particulier chez les hommes (-4%) qui furent nombreux à perdre leur emploi après la crise de 2008.

Si l'on décline le taux d'emploi par tranche quinquennale, on constate qu'il tend à décliner dès 45 ans, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes. Le recul est davantage visible à partir de 55 ans puisque le taux d'emploi passe de 65% à 54%, pour ensuite s'effondrer à 28% au-delà de 60 ans.

**Tableau 2 : Taux d'emploi selon le sexe et la classe d'âge en RBC (2012)**

	Hommes	Femmes	Total
De 45 à 49 ans	67,9	61,4	64,8
De 50 à 54 ans	74,2	56,5	65,3
De 55 à 59 ans	62,5	45,7	53,8
De 60 à 64 ans	36,5	20,7	28,1
<b>Total</b>	<b>59,4</b>	<b>48,6</b>	<b>54,0</b>

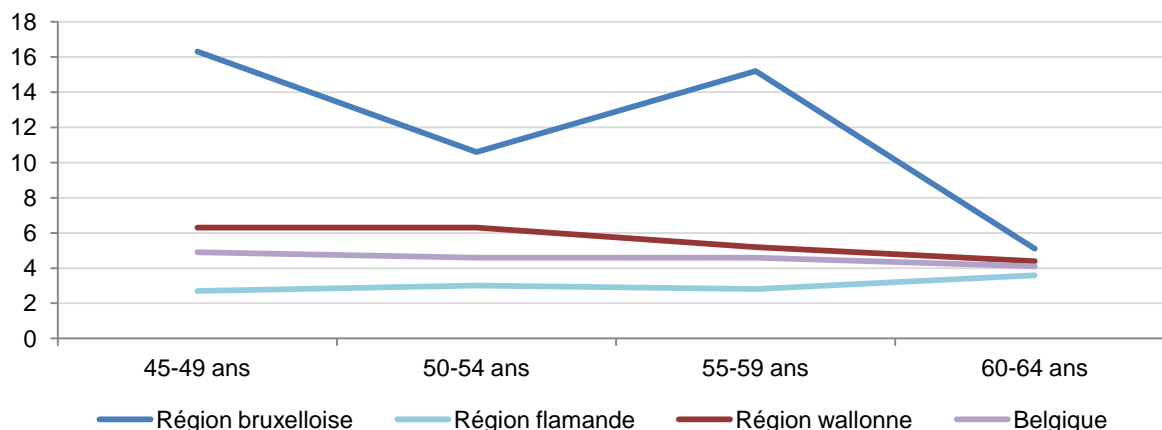
Source : SPF Economie – DGSIE (EFT), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

## 3. Le chômage des plus de 45 ans

Le taux de chômage BIT des 45-60 ans oscille entre 10% et 16%, ce qui est moindre que la moyenne régionale (17,5%). C'est également moins élevé que les taux de chômage calculés sur une base administrative qui, eux, tournent entre 17% et 18% pour ces classes d'âge. Cette différence entre le taux de chômage BIT et le taux administratif pourrait être l'indice d'une proportion plus conséquente de chômeurs âgés découragés ou qui ne se déclarent pas comme immédiatement disponibles (en raison notamment d'un problème de santé éventuel ou autre) ou à la recherche active d'un emploi.

Les disparités entre Bruxelles et les deux autres Régions se marquent, quant à elles, principalement pour les classes d'âge situées entre 45 et 59 ans, pour lesquelles les taux bruxellois sont 3 à 4 fois plus élevés qu'ailleurs. Elles s'expliquent essentiellement par un moindre recours aux prépensions à Bruxelles, en comparaison avec la Flandre et la Wallonie, en raison notamment de la faible part de l'industrie dans le tissu sectoriel bruxellois.

Figure 1 : Taux de chômage BIT selon la classe d'âge et la Région (2012)



Source : SPF Economie – DGSIE (EFT), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

En 2013, environ 30% des inscrits chez Actiris ont plus de 45 ans, soit une proportion deux fois plus élevée que celle des jeunes. Depuis 2002, le nombre de DEI de plus de 45 ans est passé de 12.800 à 31.500 personnes, soit une augmentation de 146%. Cette hausse se concentre spécifiquement sur les classes d'âge supérieures à 50 ans (+315%). Le nombre d'inscrits de plus de 55 ans a ainsi quadruplé en 10 ans. La cause d'une telle explosion est à chercher dans les modifications intervenues en 2002 et qui ont conduit à maintenir inscrits comme demandeurs d'emploi actifs des cohortes de chômeurs de plus de 50 ans. Si l'on intègre d'ailleurs dans le calcul les chômeurs âgés de l'ONEM, la hausse observée est moins spectaculaire (+34%). Toutefois, la suppression progressive de la dispense ne peut rendre compte à elle seule d'une telle progression qui est plus importante que celle enregistrée par l'ensemble des DEI (+30%).

#### Quelles sont les caractéristiques des DEI de plus de 45 ans ?

- Si les demandeurs d'emploi plus âgés sont majoritairement inscrits dans la **catégorie DEDA**, à savoir les demandeurs d'emploi indemnisés (plus de huit sur dix), la progression du nombre d'inscrits depuis 2007 est cependant beaucoup plus marquée dans la catégorie des autres demandeurs d'emploi inoccupés, à savoir les libres et ceux émargeant au CPAS (+36% contre +69%).
- En termes de **niveau de qualification**, en 2007, trois quarts des chômeurs de plus de 45 ans avaient un diplôme équivalent ou inférieur au CESI soit près de 10 points de plus que la moyenne régionale. Actuellement, sur l'ensemble des travailleurs infraqualifiés en RBC, on compte un tiers de travailleurs de plus de 45 ans. La moitié des demandeurs d'emploi appartenant à cette classe d'âge sont titulaires d'un titre scolaire obtenu à l'étranger. On relèvera par ailleurs une moindre représentativité des DEI moyennement qualifiés parmi les plus de 45 ans. La crise de 2008 a généré davantage de pertes d'emploi chez les travailleurs les plus qualifiés dans la tranche des 40-45 ans. Chez les plus de 50 ans, la croissance fut plus prononcée (+66%) dans la catégorie des moins qualifiés.
- En ce qui concerne la **durée d'inactivité**, on observe un risque accéléré d'enlisement dans le chômage pour les DEI plus âgés. Si dans la classe d'âge des 45-50 ans, on relève déjà une surreprésentation de chômeurs de longue durée (> 1 an), cette dernière progresse sans discontinuer avec l'âge. Au-delà de 50 ans, plus de 82% des demandeurs d'emploi n'ont plus travaillé depuis au moins un an. Outre la discrimination à l'embauche dont il est démontré qu'ils sont victimes, on est en droit de poser l'hypothèse que la concentration des politiques d'accompagnement sur les chômeurs de moins de 50 ans a contribué à réduire l'offre de services dont ils pouvaient potentiellement bénéficier. Au sein de l'ensemble des chômeurs de longue durée, on dénombre plus de 60% de personnes de plus de 45 ans.
- Les DEI de plus de 45 ans se concentrent sur quelques **domaines professionnels** qui sont, par ordre d'importance :
  - la sécurité et le nettoyage (18%)
  - l'administration (13%)

- le transport, la manutention et la logistique (13%)
- l'horeca et l'alimentation (10%)
- la construction (9%)

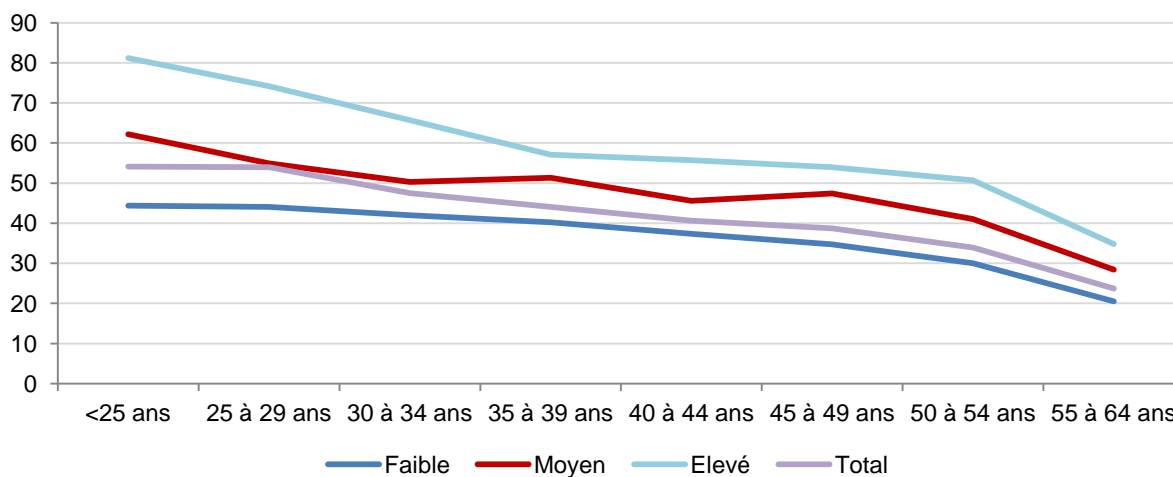
Abstraction faite de l'administration, on constate que la plupart de ces secteurs sont caractérisés par des conditions de travail souvent pénibles. Les « cadres » au chômage sont, quant à eux, au nombre de 1.200, soit 4,5% de l'ensemble des DEI de plus de 45 ans.

- Enfin, la **répartition spatiale** des DEI plus âgés est conforme à la démographie des communes. La structure par âge du chômage à Bruxelles reflète d'importantes différences territoriales. Au sein des communes du sud de Bruxelles, à savoir les deux Woluwé, Uccle, Watermael et Auderghem, un demandeur d'emploi sur quatre a plus de 50 ans. Au sein des autres communes bruxelloises, la proportion des plus de 50 ans représente un demandeur d'emploi sur cinq, voire quasiment un sur six dans des communes comme Molenbeek ou Saint-Gilles. Si donc la structure de la population varie fortement selon les communes bruxelloises, celles du sud-est concentrant une population plus vieillissante, on constate cependant que la croissance du chômage des plus de 50 ans depuis 2008 a été plus soutenue dans les communes où la densité de seniors est la plus faible.

#### 4. Bref aperçu des mouvements de sortie vers l'emploi par âge

L'enlèvement dans l'inoccupation engendre une dépendance à la durée qui oblitère les chances de sortir du chômage. Différentes variables affectent la probabilité de retrouver un emploi, et l'âge comme le niveau d'études sont centraux parmi ces déterminants. Quel que soit le niveau de qualification, on constate que les taux de sortie vers l'emploi diminuent avec l'âge, et ce, à partir de 30-35 ans. A niveau d'études égal, ces taux varient largement du simple au double entre les moins de 25 ans et les plus de 55 ans. A partir de 50 ans, les demandeurs d'emploi ont globalement une chance sur trois de s'extraire du chômage (33,9%) ; à partir de 55 ans, on tombe à moins d'une chance sur quatre (23,7%).

Figure 2 : Taux d'insertion professionnelle des DEI selon la classe d'âge (2011-2012)



Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

## 5. Conclusion : perspectives et pistes de réflexions

Pour l'essentiel, la politique de l'emploi menée en RBC en faveur des personnes âgées de plus de 55 ans se conforme aux prescriptions du Pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005. Il s'agit pour l'essentiel des chèques formation, de la prime de transition professionnelle, de l'outplacement (via le bureau Brussels Outplacement), des plans de diversité ainsi que des actions d'accompagnement des chercheurs d'emploi de 45 ans et plus. Force est de constater que ces différentes mesures et dispositifs n'ont guère d'impact sur l'évolution du chômage des plus âgés en RBC. De plus, peu de ces mesures ont fait l'objet d'évaluations susceptibles d'apprécier leur efficacité. Elles sont, de toute évidence, insuffisantes pour contrer les flux de travailleurs « invités » à rester actifs au-delà de 55 ans.

Dans son rapport 2012, le Conseil supérieur de l'Emploi (CSE)<sup>1</sup> s'est penché sur les facteurs qui influencent la participation au marché du travail des personnes âgées de 55 à 64 ans. Le rapport propose un certain nombre de recommandations dont certaines procèdent du niveau d'intervention régional ou communautaire comme encourager la participation des travailleurs « seniors » à la formation professionnelle, favoriser la conciliation vie privée – vie professionnelle, étendre les procédures de validation des compétences, combiner davantage le dialogue social et les politiques d'aide ciblées, et, enfin, étendre l'accompagnement des services publics pour l'emploi, et ce, sans limite d'âge.

Si les politiques relatives à l'allongement de la période de vie active et celles relatives aux coûts du travail demeurent du ressort fédéral, Bruxelles dispose de marges d'action en faveur de cette catégorie de travailleurs. Qu'il s'agisse de l'amplification des mesures précitées ou du développement de nouvelles initiatives, notamment dans la perspective des opportunités offertes par la VIème Réforme de l'Etat, les moyens d'action à mettre en œuvre à l'échelon régional appellent un souci de cohérence et de complémentarité avec les politiques menées par l'Etat fédéral.



Observatoire bruxellois de l'Emploi  
Place De Brouckère 12, 1000 Bruxelles  
<http://www.actiris.be>, rubrique Marché de l'Emploi



<sup>1</sup> Conseil supérieur de l'Emploi, *Rapport 2012 – Pour un vieillissement actif*, Juin 2012.