

09 mai 2022 -16:16

Évaluation continue de la politique relative à la fin de carrière : mise à jour 2022

Ces dernières années, nous avons clairement constaté un certain nombre d'évolutions positives concernant la participation au marché du travail des personnes de plus de 55 ans. Tant le taux d'activité que le taux d'emploi des 55-64 ans ont augmenté, et l'âge de sortie du marché du travail a également progressé. Toutefois, malgré cette tendance légèrement positive du taux de participation global, la Belgique reste en deçà des performances internationales. La croissance était trop limitée pour suivre le rythme du reste de l'UE. En outre, nous pouvons conclure que les tendances positives susmentionnées s'appliquent principalement aux personnes qui travaillent encore. Les personnes de plus de 55 ans qui cherchent à nouveau du travail après une période de chômage ou d'inactivité constatent qu'il n'y a pas de marché pour elles. Le taux de recrutement et le taux de retour au travail après l'inactivité ou le chômage en sont la preuve. Le défi est donc toujours de taille.

Depuis l'entrée en vigueur du Pacte des générations en 2004, l'évaluation des politiques destinées aux plus de 55 ans suscite un vif intérêt. Le ministre Dermagne a choisi de faire d'une "politique pour une fin de carrière harmonieuse" le thème de la Conférence pour l'emploi 2021. Pour répondre au besoin de données détaillées sur les carrières des travailleurs âgés, le SPF a publié cette analyse pour la première fois en 2018. [Dans l'édition actuelle](#), nous dressons un nouvel état des lieux de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail et de son évolution jusqu'en 2020. Pour ce faire, nous utilisons principalement les données du Datawarehouse de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, parfois complétées par des indicateurs calculés sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail (Statbel). La première partie décrit les évolutions démographiques en Belgique, en mettant l'accent sur les classes d'âge supérieures (espérance de vie, âge de sortie, taux de dépendance, etc.) Ensuite, nous analysons les principaux indicateurs du marché du travail tels que l'emploi, le chômage et l'inactivité par tranche d'âge, mais aussi par région et par sexe. Dans la troisième partie, nous nous concentrons sur les carrières des personnes âgées (recrutement, travail à temps partiel, interruptions de carrière et crédits-temps, etc.) et enfin nous analysons la sortie de la carrière active et le passage à la retraite.

La plupart des tendances démographiques se poursuivent : l'espérance de vie et le taux de dépendance continuent d'augmenter. Par ailleurs, la durée des carrières a légèrement augmenté ces dernières années et l'âge de sortie du marché du travail est en hausse. En termes de taux d'emploi et d'activité, les plus de 55 ans rattrapent progressivement les groupes plus jeunes, même si l'écart reste très important - surtout après 60 ans. Les chiffres trimestriels de l'EFT montrent que, pour l'instant, la crise du coronavirus n'a pas eu d'effet négatif sur le taux d'emploi des plus de 50 ans. L'écart d'emploi entre les hommes et les femmes se réduit également. Le taux de chômage des plus de 50 ans a également diminué, sauf pour les 60-64 ans.

Si nous examinons ensuite les carrières des personnes de plus de 55 ans, nous pouvons conclure que les tendances positives mentionnées ci-dessus s'appliquent principalement à ceux qui peuvent continuer à travailler. Les personnes de plus de 55 ans qui doivent rechercher à nouveau un emploi après une période de chômage ou d'inactivité ont beaucoup plus de difficultés à retrouver (rapidement) un emploi après le chômage que les tranches d'âge plus jeunes. C'est ce qui ressort des données relatives au taux de recrutement, au taux de retour à l'emploi après l'inactivité ou le chômage, au taux de sortie vers l'incapacité de travail et au taux de mobilité professionnelle. Sur tous ces points, les plus de 55 ans obtiennent de moins bons résultats que les groupes plus jeunes. Enfin, on constate qu'après 55 ans la participation à la formation est rare. Cela signifie que les travailleurs âgés sont de moins en moins

employables, et donc que leurs chances de changer d'emploi ou de retrouver du travail diminuent.

Enfin, le mémorandum montre également que, bien que les mesures politiques prises ces dernières années aient eu un impact sur la participation des personnes âgées - pensons à la réduction des préretraites (RCC), à la nouvelle approche des restructurations, aux diverses formes d'activation de la politique du marché du travail - des actions supplémentaires sont encore nécessaires. À cet égard, il est essentiel de se concentrer non seulement sur la fin de la carrière (c'est-à-dire l'allongement de la vie professionnelle), mais aussi sur l'ensemble de la carrière (c'est-à-dire l'augmentation de la participation tout au long de la carrière, notamment pour les femmes et les personnes peu qualifiées). Les conditions de travail et l'aptitude à l'emploi jouent un rôle indéniable à cet égard, mais il n'est pas moins important de se concentrer sur l'apprentissage tout au long de la vie pour garantir l'employabilité continue des personnes.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Belgique
02 233 41 11
<http://www.emploi.belgique.be>

Anne-Cécile Wagner
Attachée Service communication
0494 69 32 01
anne-cecile.wagner@emploi.belgique.be

Sandy Deseure
Diensthoofd Directie van de communicatie
0485 83 70 57
Sandy.deseure@werk.belgie.be