

ÉVALUATION CONTINUE DE LA POLITIQUE RELATIVE À LA FIN DE CARRIÈRE



SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Pour plus d'informations sur le SPF Emploi, ses compétences, son organisation, ses thématiques: réglementation du travail, contrats de travail, rémunération, conventions collectives de travail, concertation sociale, bien-être au travail, congés, détachement, restructurations..., consultez

www.emploi.belgique.be

Pour contacter les services du SPF Emploi, consultez la page « contact » sur www.emploi.belgique.be

Rédaction: Direction générale Humanisation du travail - Direction des études et des statistiques - mise à jour en 2022

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale: www.emploi.belgique.be

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

M/F/X

Dans un souci de lisibilité, les termes utilisés pour désigner des personnes sont toujours exprimés au masculin. L'utilisation de cette forme doit être comprise comme visant tous les genres.

AVERTISSEMENT

Cette publication fait référence à des réglementations parfois fort complexes. Aucun droit ne peut être exigé sur base de ce document: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



@SPFemploi



www.facebook.com/SPFemploi



[linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale](https://www.linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale)



spfemploi



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

La reproduction de textes de ce document est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs du document.

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

1. Introduction

Depuis l'entrée en vigueur en 2004 du Pacte de solidarité entre les générations, l'évaluation de la politique axée sur les travailleurs âgés suscite un vif intérêt. Le ministre Dermagne a choisi « une politique pour une fin de carrière harmonieuse » comme thème de la Conférence sur l'emploi 2021. La dernière étude basée sur des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale remonte déjà à 2018¹. Dans la présente note, nous présenterons un nouvel état des lieux de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail et son évolution jusqu'en 2020. Pour ce faire, nous utiliserons principalement des données provenant du Datawarehouse de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (données disponibles jusqu'à l'année 2018 incluse)², parfois complétées par des indicateurs calculés sur la base de l'Enquête sur les forces de travail (Statbel, chiffres jusqu'à l'année 2019 incluse). Dans la première partie, nous décrirons les évolutions démographiques en Belgique, en mettant l'accent sur les catégories d'âge les plus avancées (espérance de vie, âge de sortie, degré de dépendance, etc.). Ensuite, nous analyserons les indicateurs les plus importants du marché du travail comme les taux d'emploi, de chômage et d'inactivité par catégorie d'âge, en ventilant également ces données en fonction de la région et du sexe³. La troisième partie sera consacrée à la carrière des travailleurs âgés (recrutement, travail à temps partiel, interruption de carrière et crédit-temps, etc.). Enfin, nous analyserons la sortie de la carrière active et la transition vers la pension.

2. Démographie

En 2018, l'espérance de vie pour les quinquagénaires s'élevait, en Belgique, à 33,3 ans (à savoir 31,3 pour les hommes et 35,2 ans pour les femmes)⁴. Cela signifie qu'un homme quinquagénaire pouvait escompter atteindre 83 ans en moyenne et une femme plus de 85 ans en moyenne. Sur ces 33,3 années de vie escomptées, on estime, à l'heure actuelle, que 20,3 années seraient encore vécues en bonne santé⁵. Depuis 2014, l'espérance de vie a continué à augmenter légèrement, mais le nombre d'années de vie en bonne santé a (très) légèrement diminué. Le vieillissement et le degré de dépendance continuent d'augmenter plus fortement qu'estimé il y a trois ans (voir tableau 1 pour les prévisions). Ces augmentations vont nous placer devant un défi important pour le marché du travail au cours des prochaines décennies. Il importe toutefois de souligner que ce problème ne se pose pas avec la même acuité dans toutes les régions. Grâce à un afflux plus important d'étrangers, Bruxelles bénéficie d'une démographie un peu plus favorable. Toutefois, le vieillissement n'y est tout de même pas négligeable⁶.

¹Le rapport de 2018 peut être consulté sur <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/le-marche-de-travail-chemine-vers-des-carrieres-plus-longues>.

² Les descriptions complètes des variables utilisées figurent sur le site web du Datawarehouse de la BCSS : <https://www.bcss.fgov.be/fr/dwh/theme/variables/bytheme>.

³ L'origine et le niveau de diplôme n'étaient pas disponibles à court terme.

⁴ Source : Eurostat. Voir IDP07 sur <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>

⁵ Source : Eurostat. Voir IDP06 sur <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>

⁶ Pour plus de détails sur les prévisions démographiques dans les régions, voir <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/perspectives-de-la-population#panel-13>.

Tableau 1 : Indicateurs démographiques (2000-2070)

	2000	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Vieillessement ⁷	69,7	83,9	101,6	116,2	120,6	124,8	128,7
Dépendance ⁸	52,4	56,3	62,4	67,9	69,5	70,6	71,3
Dépendance des âgés ⁹	25,5	30,0	36,3	41,1	42,6	43,9	44,8
Nombre d'actifs par personne âgée ¹⁰	3,9	3,3	2,8	2,4	2,3	2,3	2,2
Vieillessement des actifs potentiels ¹¹	108,1	129,2	125,7	123,2	124,1	124,1	125,0
Vieillessement dans le vieillissement ¹²	23,6	33,7	33,0	38,0	44,0	44,1	45,6
Âge moyen	39,6	41,9	43,0	44,0	44,6	44,9	45,3

Source : BFP, Statbel, « Perspectives de la population 2017-2070 ».

La pyramide des âges pour la population à partir de 15 ans (9.110.969 personnes en 2018) ne se présente donc pas sous la forme d'une pyramide (voir graphique 1). En effet, les classes d'âge des 50-54 ans et 55-59 ans comptent davantage de personnes que chaque classe d'âge inférieure. Dans la pyramide des âges de la population active également (graphique 2 ; 4.747.262 personnes au total), la catégorie la plus représentée en nombre de personnes est celle des 50 à 54 ans inclus. À partir de 60 ans, le nombre d'actifs diminue rapidement, mais il y a une nette augmentation par rapport à 2015 (l'année la plus récente dans l'évaluation de 2018). Le constat est le même pour la pyramide des âges de la population en emploi (4.480.014 personnes au total en 2018 contre 4.477.354 en 2015), bien que, pour les femmes, le groupe des 45-49 ans est légèrement plus important que celui des 50-54 ans (voir graphique 3).

⁷ Ce coefficient représente la part des plus âgés (67 ans et plus) par rapport à celle des plus jeunes (0 à 17 ans).

⁸ Ce coefficient s'obtient en divisant la population se trouvant dans les tranches d'âge les plus dépendantes (0 à 17 ans, 67 ans et plus) par la population la plus susceptible d'exercer une activité professionnelle (18 à 66 ans).

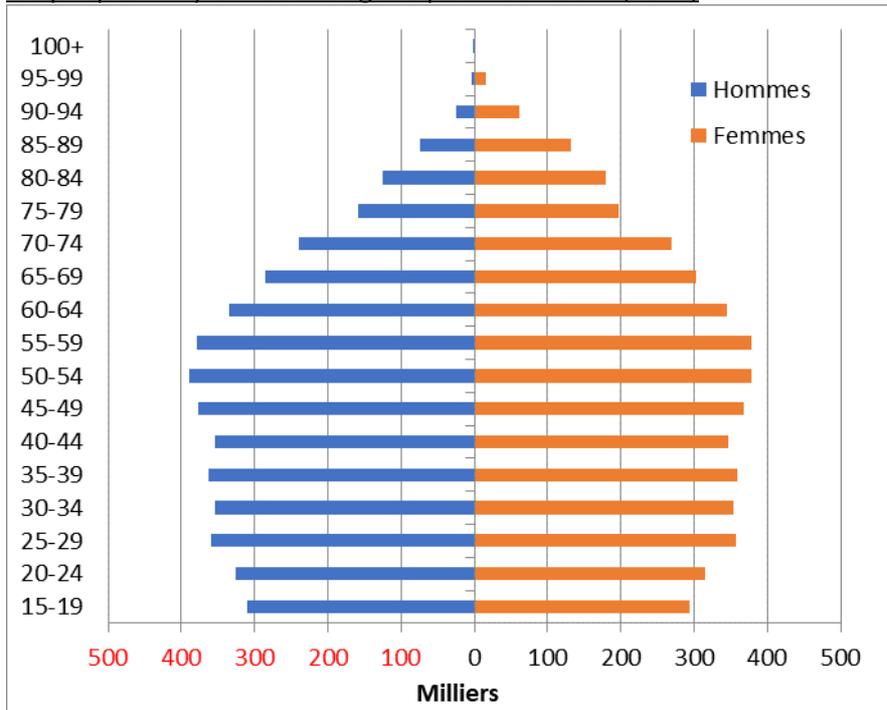
⁹ Il s'agit de la partie du coefficient de dépendance qui ne concerne que les 67 ans et plus.

¹⁰ Ce taux représente le nombre d'actifs potentiels par personne de 65 ans et plus. C'est l'inverse du coefficient de dépendance des âgés.

¹¹ Si l'on sépare les actifs potentiels (les 18-66 ans) en deux groupes d'âges (18-39 ans et 40-66 ans), ce coefficient mesure la proportion des plus âgés d'entre eux par rapport aux plus jeunes.

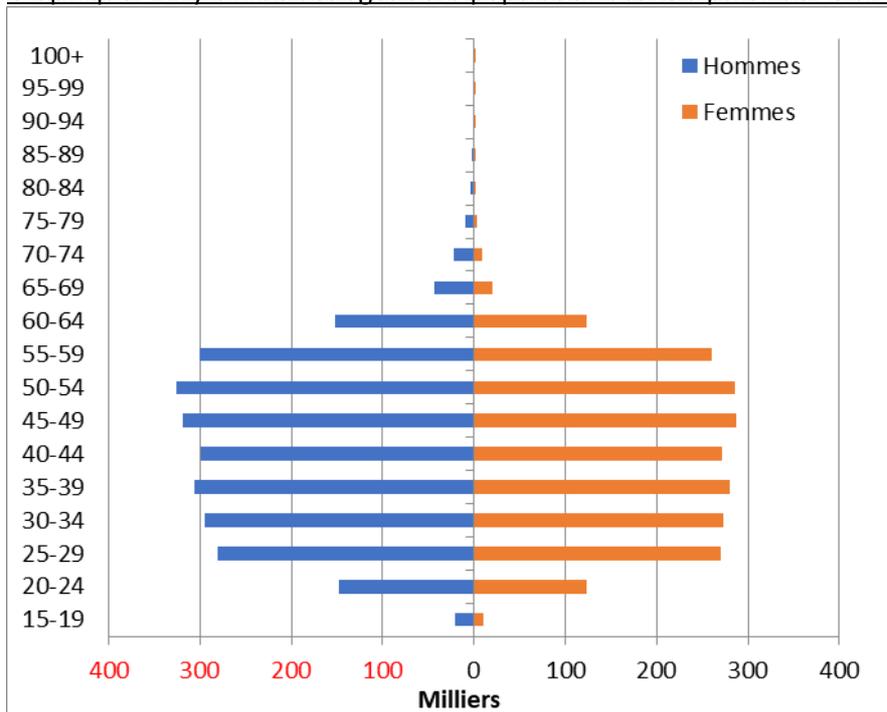
¹² Ce coefficient représente, au sein des âgés (67 ans et plus), le pourcentage des plus âgés d'entre eux (80 ans et plus).

Graphique 1 : Pyramide des âges à partir de 15 ans (2018)



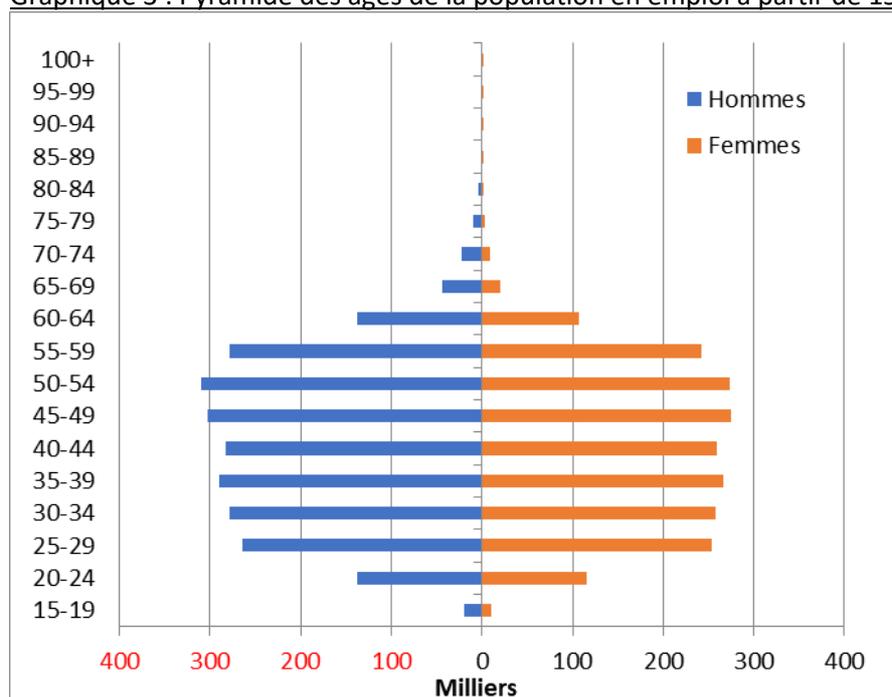
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 2 : Pyramide des âges de la population active à partir de 15 ans (2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 3 : Pyramide des âges de la population en emploi à partir de 15 ans (2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

La durée moyenne de la carrière en Belgique (voir tableau 2) a connu une légère hausse ces dernières années. L'augmentation est plus forte pour les femmes que pour les hommes. En 2019, la carrière active durait en moyenne 31,6 ans pour les femmes et 35,4 ans pour les hommes (respectivement 28,1 et 34,6 ans en 2005). Les moyennes de l'UE s'établissent, en 2019, à respectivement 38,7 ans pour les hommes et 33,9 ans pour les femmes. Précisons toutefois que l'indicateur d'Eurostat "durée de la carrière" mesure le nombre escompté d'années durant lesquelles une personne de 15 ans sera active sur le marché du travail (en emploi ou demandeur d'emploi) et combine, pour ce faire, des données démographiques relatives à la durée de vie et des données relatives au marché du travail provenant de l'Enquête sur les forces de travail. Il s'agit donc d'un calcul basé sur un échantillon.

Tableau 2 : Durée moyenne de la carrière en années (2015-2019)

		2015	2016	2017	2018	2019
Belgique	H	34,7	34,7	35,0	35,2	35,4
	F	30,4	30,4	30,7	31,2	31,6
	T	32,6	32,6	32,9	33,3	33,6
UE 28	H	37,9	38,1	38,3	38,5	38,7
	F	32,8	33,1	33,4	33,6	33,9
	T	35,5	35,7	35,9	36,2	36,4

Source : Eurostat, [lfsi_dw_a].

Nous pouvons calculer le même indicateur sur la base des données administratives du Datawarehouse. Celles-ci contiennent des données pour presque toute la population belge, de sorte que la population est suffisamment importante pour pouvoir également examiner la durée de la carrière potentielle à un âge plus avancé. Mais nous ne disposons pas alors de chiffres comparables pour l'UE. Selon ces données, la durée escomptée de la carrière d'un jeune de 15 ans en 2018 s'élève, en moyenne, à 32,3

ans (34,1 ans pour les hommes et 30,6 pour les femmes)¹³. Pour un(e) quinquagénaire, on s'attend à ce que la carrière dure encore en moyenne 10,4 ans (dont 9,8 ans en emploi et 0,6 an en tant que demandeur d'emploi). Le tableau ci-dessous montre que la durée escomptée de la carrière à 50 ans a augmenté ces dernières années, tant pour les hommes que les femmes.

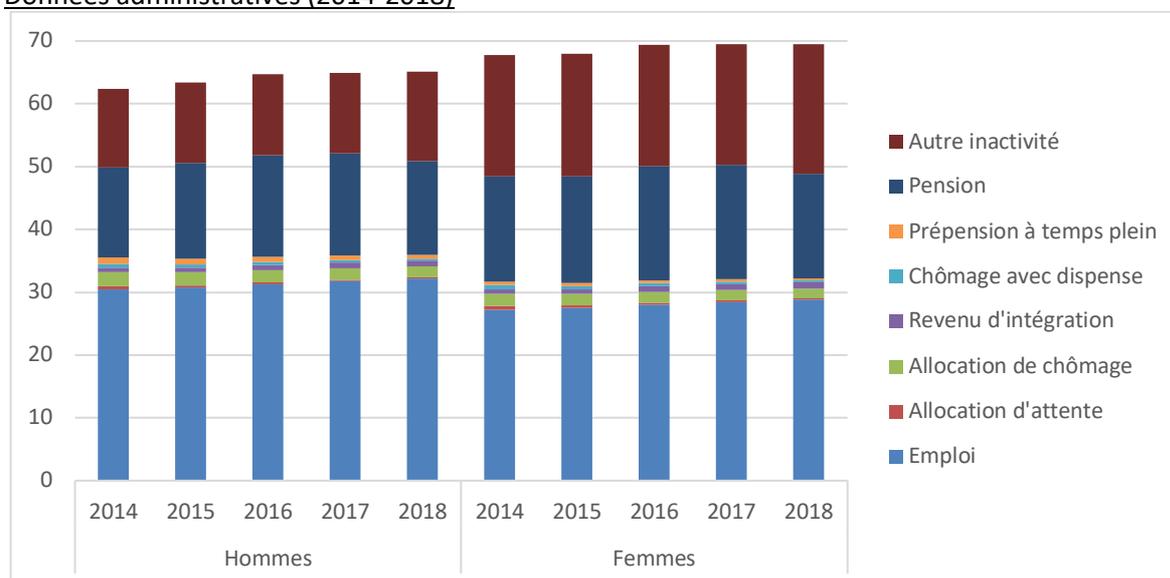
Tableau 3 : Durée moyenne escomptée de la carrière pour un(e) quinquagénaire, en années (2014-2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
Belgique	H	10,6	10,8	11,0	11,3	11,5
	F	8,5	8,6	8,9	9,2	9,4
	T	9,6	9,7	10,0	10,2	10,4

Source : Statbel, Démographie ; Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

En outre, les données administratives permettent de ventiler davantage encore la vie professionnelle en fonction de la position socioéconomique (graphiques 4 et 5). Les hommes travaillent en moyenne davantage d'années et comptent moins d'années de pension que les femmes. En Flandre, on travaille en moyenne plus d'années qu'en Wallonie et à Bruxelles et on est en moyenne moins longtemps demandeur d'emploi, mais on est pensionné et prépensionné plus longtemps que dans les autres régions. En moyenne, Bruxelles connaît le nombre d'années ouvrées le plus faible et la durée de chômage la plus longue. Toutefois, cela ne signifie pas que les Bruxellois restent moins longtemps actifs. Nous verrons par la suite que le taux d'activité des plus de 60 ans est le plus élevé à Bruxelles.

Graphique 4 : Durée moyenne de la vie professionnelle selon le statut professionnel, par sexe - Données administratives (2014-2018)



Source : BCSS, Statbel, Démographie, calculs : SPF ETCS.

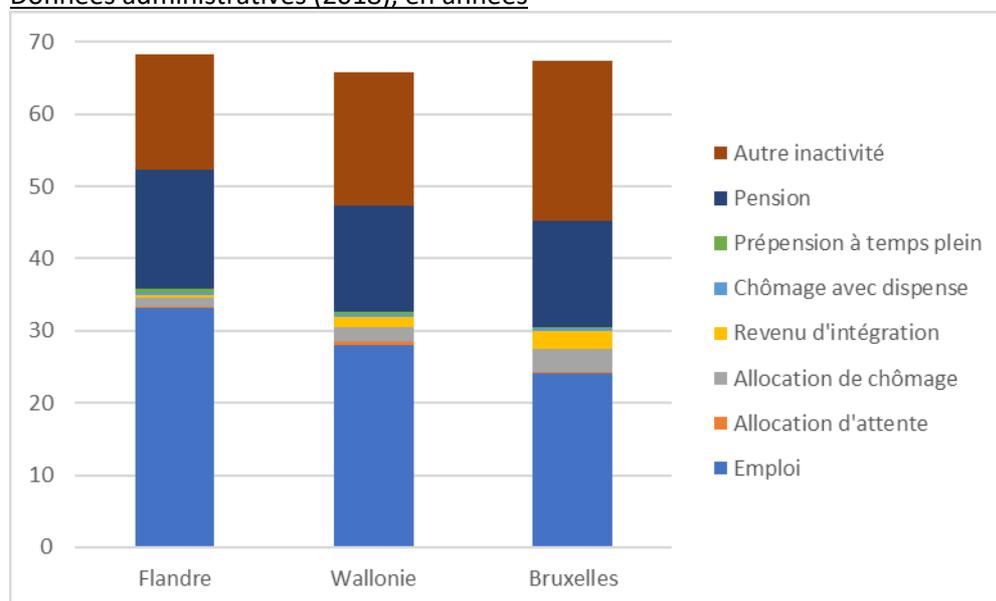
¹³ À cet âge, toutefois, la plupart des Belges resteront d'abord encore un certain temps inactifs (principalement pour étudier), donc ce nombre n'est pas très représentatif du moment où ils quitteront le marché du travail. L'âge de sortie est abordé ci-après, dans la partie 5 : Fin de la carrière.

Tableau 4 : Durée moyenne de la vie professionnelle selon le statut professionnel, par sexe - Données administratives (2014-2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
Hommes	Emploi	30,5	30,8	31,3	31,8	32,2
	Allocation d'attente	0,5	0,3	0,3	0,2	0,2
	Allocation de chômage	2,2	2,1	2,0	1,8	1,7
	Revenu d'intégration	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9
	Chômage avec dispense	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3
	Prépension à temps plein	1,0	0,9	0,8	0,7	0,6
	Pension	14,4	15,2	16,1	16,2	15,0
	Autre inactivité	12,4	12,9	12,9	12,9	14,2
Femmes	Emploi	27,3	27,6	28,0	28,5	28,8
	Allocation d'attente	0,6	0,3	0,3	0,3	0,2
	Allocation de chômage	1,9	1,8	1,7	1,6	1,5
	Revenu d'intégration	0,7	0,7	1,0	1,0	1,0
	Chômage avec dispense	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3
	Prépension à temps plein	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3
	Pension	16,8	17,0	18,2	18,2	16,6
	Autre inactivité	19,3	19,5	19,3	19,2	20,7

Source : BCSS, Statbel, Démographie, calculs : SPF ETCS.

Graphique 5 : Durée moyenne de la vie professionnelle selon le statut professionnel, par région - Données administratives (2018), en années



Source : BCSS, Statbel, Démographie, calculs : SPF ETCS.

Tableau 5 : Durée moyenne de la vie professionnelle selon le statut professionnel, par région - Données administratives (2018)

	Flandre	Wallonie	Bruxelles
Travail	33,2	28,1	24,1
Allocation d'insertion	0,1	0,4	0,2
Allocation de chômage	1,2	2,0	3,2
Revenu d'intégration	0,4	1,4	2,4
Chômage avec dispense	0,3	0,4	0,4
Prépension à temps plein	0,6	0,4	0,1
Pension	16,5	14,7	14,8
Autre inactivité	16,0	18,4	22,1

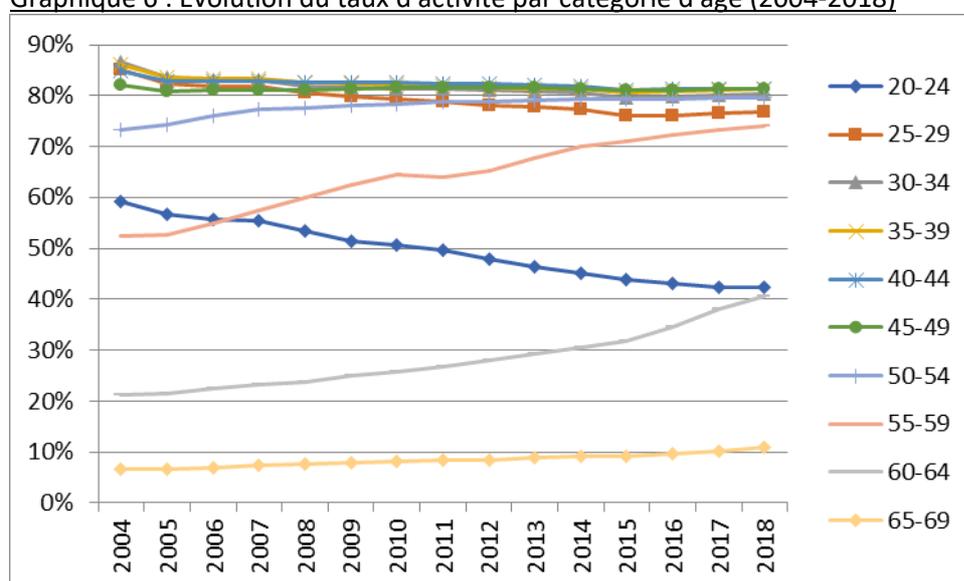
Source : BCSS, Statbel, Démographie, calculs : SPF ETCS.

3. Tendence générale sur le marché du travail 2004-2018

Ci-après, nous aborderons les évolutions des taux d'activité, d'emploi et de chômage des plus âgés. Quand cela s'avèrera pertinent, ces indicateurs seront ventilés en fonction du sexe et de la région.

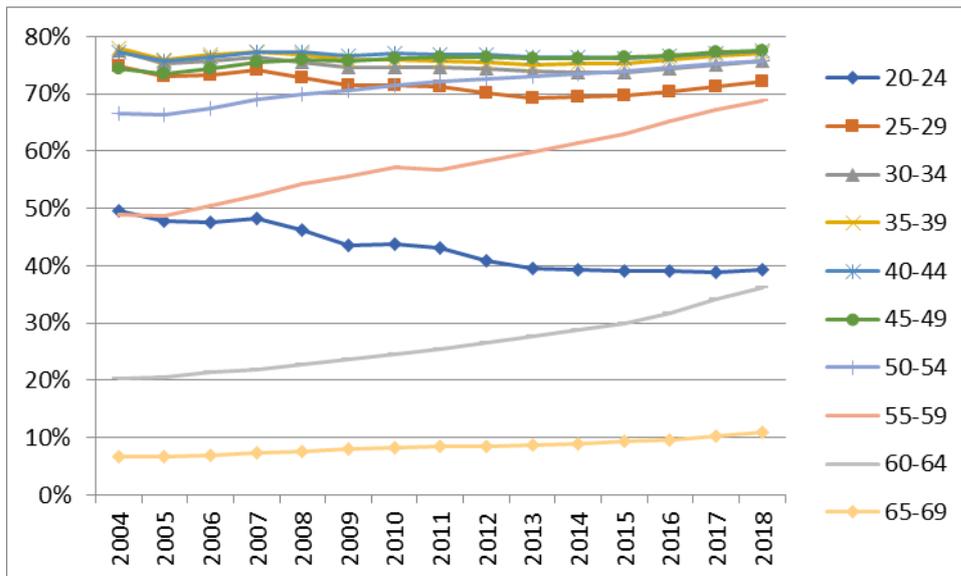
Tandis que le **taux d'activité** est resté relativement stable, voire a légèrement diminué entre 2004 et 2018 en Belgique pour les catégories d'âge jusqu'à 44 ans, il a augmenté pour les groupes plus âgés. La tendance la plus prononcée a été constatée dans le groupe des 55-64 ans (surtout pour les 60-64 ans depuis 2015). Il en est de même pour le **taux d'emploi** à partir de 50 ans. Nous voyons que ce n'est que depuis 2015 que l'écart en termes d'activité et d'emploi des plus de 60 ans par rapport aux 25-44 ans entame véritablement un mouvement de rattrapage. Sur la base des chiffres trimestriels de l'EFT, il apparaît que la crise du coronavirus a provisoirement peu d'effet sur le taux d'emploi des plus de 50 ans, mais le taux de chômage de ces derniers a légèrement augmenté au troisième trimestre de 2020. Les évolutions des différents statuts d'inactivité des plus âgés, ainsi que les motifs d'inactivité, seront abordés au point 4.

Graphique 6 : Évolution du taux d'activité par catégorie d'âge (2004-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

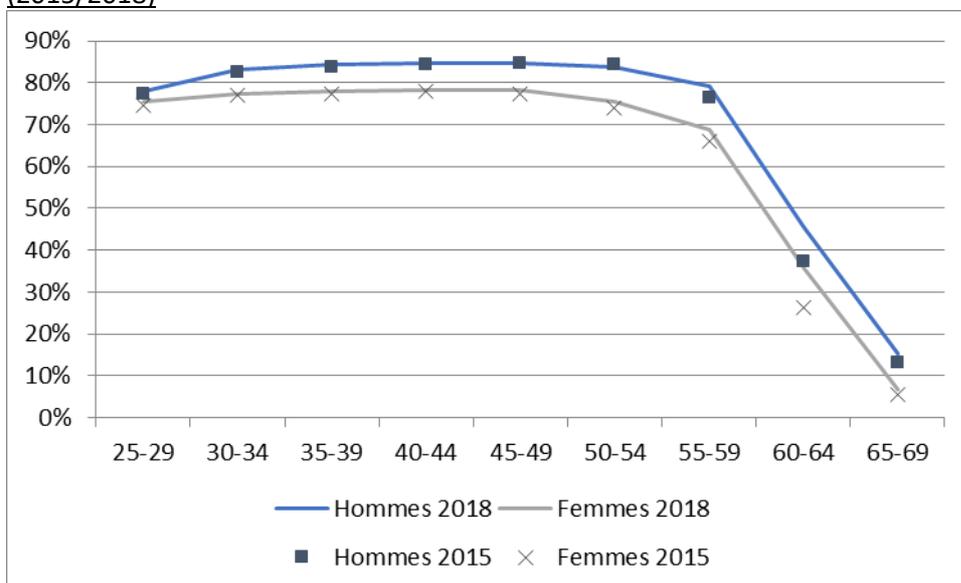
Graphique 7 : Évolution du taux d'emploi par catégorie d'âge (2004-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

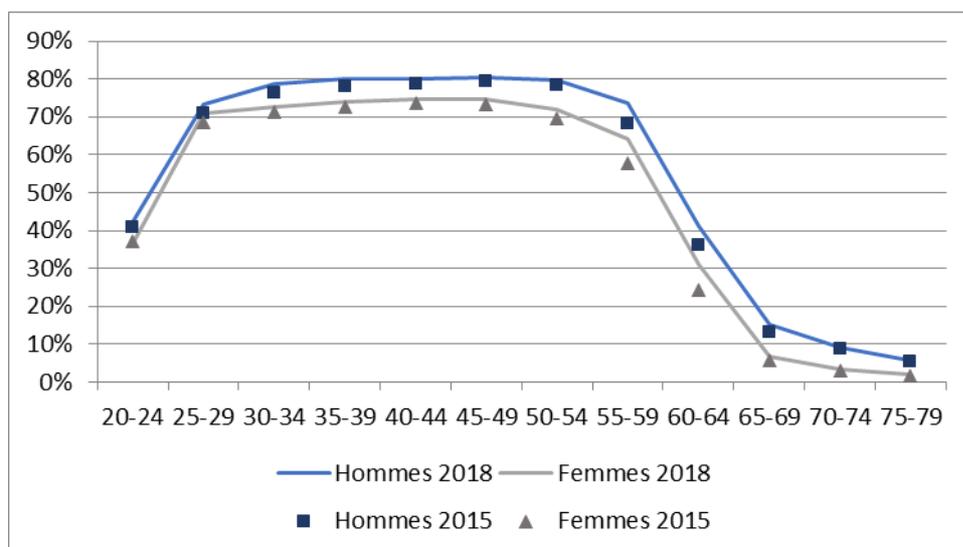
Lorsque nous ventilons les données en fonction du sexe, nous obtenons un tableau similaire. Depuis 2015, le taux d'activité a continué à augmenter pour les femmes de plus de 50 ans et pour les hommes à partir de 55 ans, mais la différence est la plus marquée pour les 60-64 ans. C'est pour les travailleurs âgés (et de nouveau surtout dans le groupe des 55-59 ans) que l'écart entre hommes et femmes en termes de taux d'activité et d'emploi (graphiques 8 et 9) s'est le plus réduit.

Graphique 8 : Taux d'activité des personnes âgées de 25 à 69 ans, par catégorie d'âge et sexe (2015/2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 9 : Taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 79 ans, par catégorie d'âge et sexe (2015/2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Tableau 6 : Augmentation du taux d'emploi, entre 2015 et 2018, en pourcentage, par sexe

	Hommes	Femmes
20-24	2,74%	-1,72%
25-29	3,54%	3,89%
30-34	3,04%	1,91%
35-39	2,58%	2,02%
40-44	1,63%	1,41%
45-49	1,29%	2,02%
50-54	1,44%	3,63%
55-59	7,87%	10,81%
60-64	14,45%	28,86%
65-69	16,17%	21,11%
70-74	5,56%	6,03%
75-79	6,76%	14,57%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

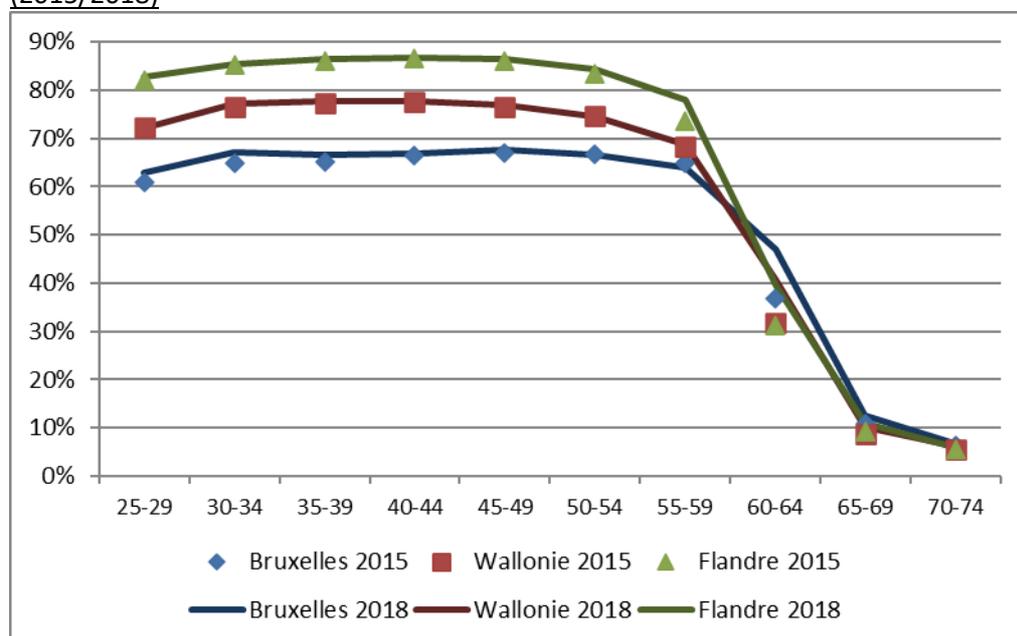
En moyenne, le taux d'activité est le plus élevé en Flandre et le plus faible à Bruxelles. Il en va de même pour le taux d'emploi. Jusqu'à 60 ans, cette répartition reste constante, mais elle change à partir de 60 ans. Les plus de 60 ans présentent les taux d'activité et d'emploi les plus élevés à Bruxelles (c'est en Flandre que l'on trouve le taux d'activité le plus faible pour les 60-64 ans et en Wallonie pour les 65-69 ans ; c'est en Wallonie que l'on trouve le taux d'emploi le plus faible pour les plus de 60 ans). À Bruxelles, les groupes les plus âgés restent donc plus souvent actifs et plus longtemps au travail. Ce phénomène peut notamment être lié à la proportion plus importante de personnes hautement qualifiées à Bruxelles¹⁴. Notons toutefois l'existence, parmi la population bruxelloise, d'une proportion de personnes d'origine étrangère¹⁵ nettement plus importante que dans les autres régions et, pour les

¹⁴ Voir Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine, 2019, p. 26.

¹⁵ Dans le cadre de cette note, nous n'entrerons pas plus en détail concernant la variable origine, mais il est important de souligner que la situation sur le marché du travail des personnes d'origine non UE est beaucoup moins favorable que celle des personnes d'origine belge. Cela vaut également pour les travailleurs âgés et continuera de s'appliquer après la retraite. Voir pour ce dernier point : H. Peeters, K. Neels et N. Havermans, *De kleur van vergrijzing. Over de pensioenen van migranten* (2017).

plus de 55 ans d'origine étrangère, le taux d'emploi reste inférieur à celui des personnes d'origine belge¹⁶.

Graphique 10 : Taux d'activité des personnes âgées de 25 à 74 ans, par catégorie d'âge et région (2015/2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

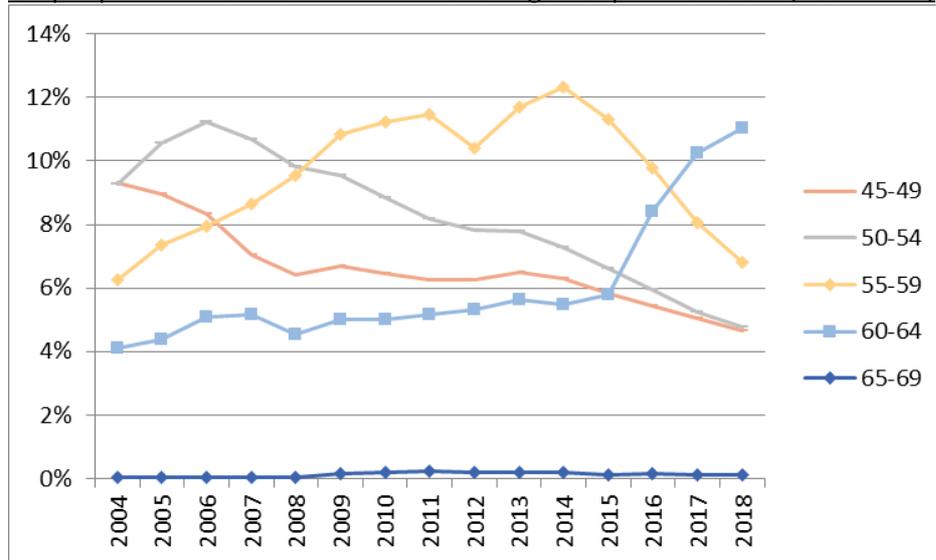
Nous ne disposons pas de la variable **niveau de diplôme** dans les données du Datawarehouse. Toutefois, les données de l'Enquête sur les forces de travail (Statbel) révèlent que le taux d'emploi, dans tous les groupes d'âge, est plus élevé lorsque le niveau de diplôme est plus élevé. L'augmentation de la proportion de personnes hautement diplômées au sein de la population belge permet donc peut-être d'expliquer que l'augmentation du degré de dépendance reste encore dans des limites acceptables. Cependant, étant donné que nous ne disposons que de données incomplètes en ce qui concerne le niveau de diplôme, nous n'avons pas étudié ici cette variable de façon plus approfondie.

Le **taux de chômage** a continué à baisser entre 2015 et 2018. Pour les catégories d'âge des plus de 45 ans, l'évolution n'est cependant pas la même partout. Pour les 45-54 ans, nous constatons une poursuite de la baisse du taux de chômage. Pour les 55-59 ans, le taux de chômage a augmenté jusqu'en 2014, pour ensuite amorcer une forte baisse. Une hausse significative est notée pour les 60-64 ans depuis 2014¹⁷. Il faut toutefois bien rappeler que le taux d'emploi dans ces catégories d'âge a également sensiblement augmenté. Le taux de chômage des âgés est le plus élevé à Bruxelles et le plus faible en Flandre, mais les évolutions sur toute la période sont identiques dans les trois régions.

¹⁶ Voir Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine, 2019, p. 53.

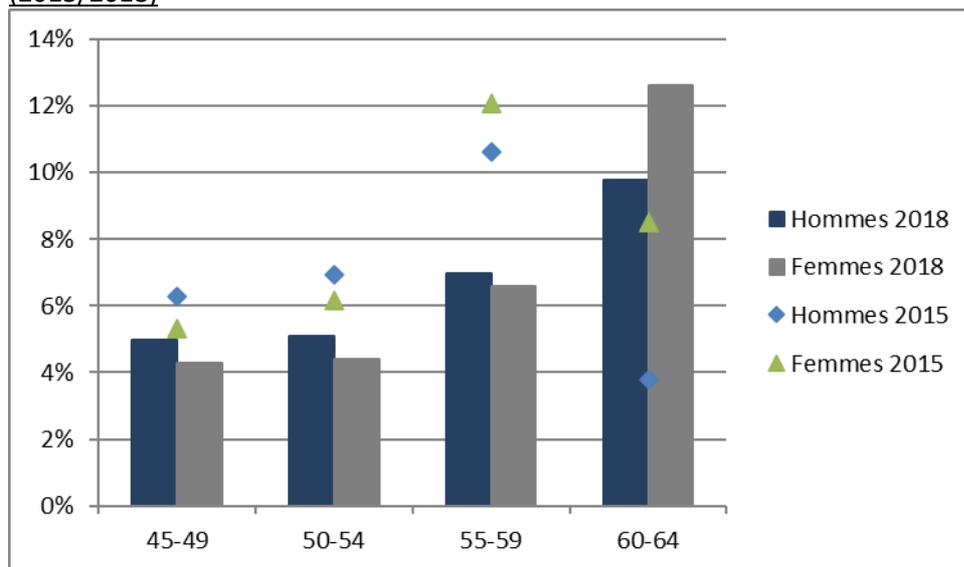
¹⁷ Potentiellement avec, entre autres, le durcissement des conditions d'accès à la prépension/au RCC. Cf. ci-après.

Graphique 11 : Évolution du taux de chômage des plus de 45 ans (2004-2018)



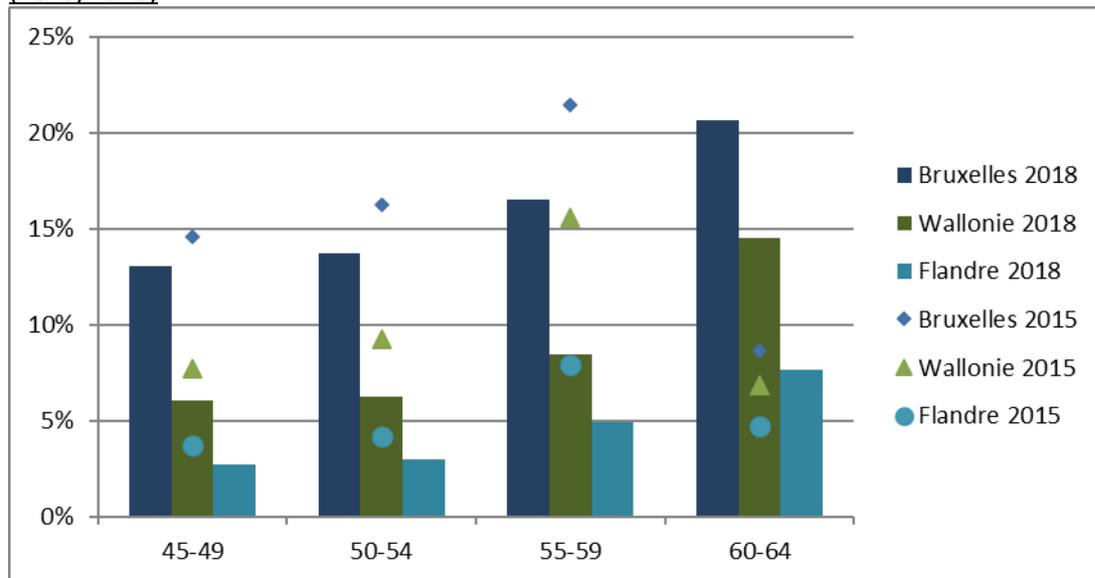
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 12 : Taux de chômage des personnes âgées de 45 à 64 ans, par catégorie d'âge et sexe (2015/2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 13 : Taux de chômage des personnes âgées de 45 à 64 ans, par catégorie d'âge et région (2015/2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

4. Carrières des plus de 45 ans

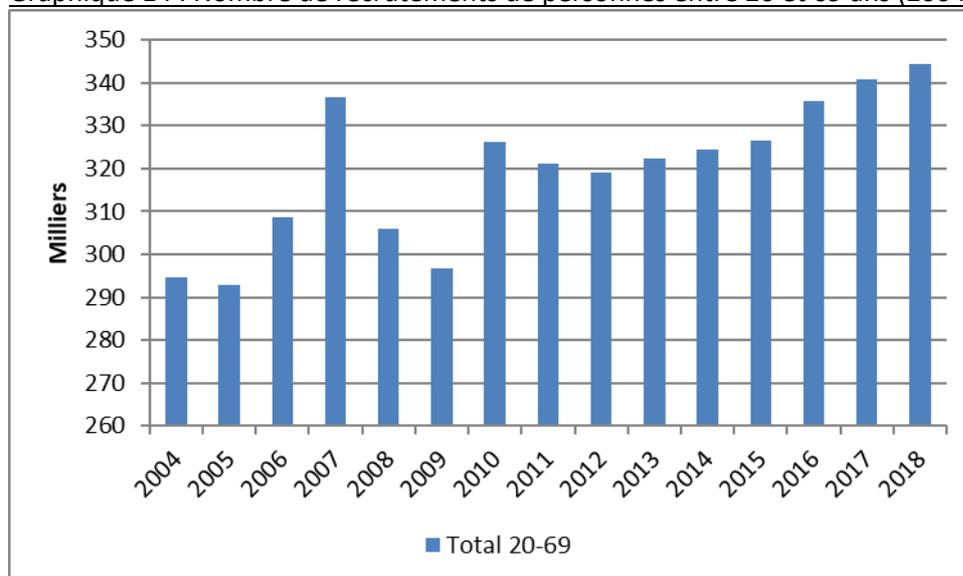
Outre l'esquisse générale du marché du travail que nous avons dressée ci-dessus, nous allons également examiner en quoi les carrières des plus de 45 ans diffèrent de celles des jeunes travailleurs. Les travailleurs âgés au chômage ont-ils plus de difficultés à être engagés ? Réduisent-ils partiellement leur activité professionnelle à un certain âge ? Leurs emplois présentent-ils d'autres caractéristiques ?

Nous allons tout d'abord examiner les **recrutements** annuels. Il est ici question des personnes qui travaillent pendant le quatrième trimestre de l'année, mais qui étaient à la recherche d'un emploi ou inactives pendant l'un de trois trimestres précédents. Le premier graphique ci-après illustre l'évolution du nombre de recrutements par année. Après un nombre exceptionnellement élevé de recrutements en 2007, on remarque clairement l'impact de la crise économique de 2008 et 2009, suivi par une augmentation constante du nombre de recrutements à partir de 2012. Toutefois, le graphique ci-après montre que tous les groupes d'âge n'ont pas bénéficié dans la même mesure de la hausse des dernières années. Si nous examinons le nombre de recrutements par rapport au nombre de personnes qui ne travaillent pas (inactifs et chômeurs) - disons, la « probabilité d'être recruté » pour un non-travailleur - nous voyons qu'au cours des trois dernières années, les 20-44 ans ont à nouveau connu une tendance à la hausse plus forte que les groupes plus âgés. Mais, même parmi les plus de 60 ans, nous constatons une évolution positive prudente, bien que les chances de recrutement après 50 ans restent faibles et presque nulles à partir de 60 ans. Ces données ne nous permettent pas de dire si c'est le comportement de l'offre ou de la demande qui est déterminant, mais, en tout état de cause, le ratio par rapport au nombre de demandeurs d'emploi¹⁸ - qui, en théorie, recherchent activement un emploi - est également faible dans les groupes plus âgés.

¹⁸ Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre de demandeurs d'emploi (2016-2018)

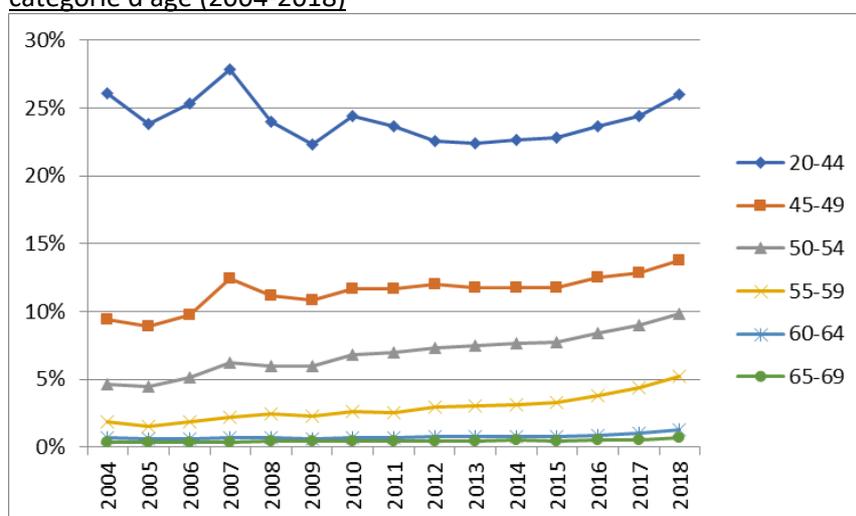
	2016	2017	2018
45-49	65,8%	71,4%	81,7%
50-54	45,4%	52,9%	62,1%
55-59	18,6%	24,4%	32,3%
60-64	21,0%	16,9%	18,0%

Graphique 14 : Nombre de recrutements de personnes entre 20 et 69 ans (2004-2018), en milliers



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

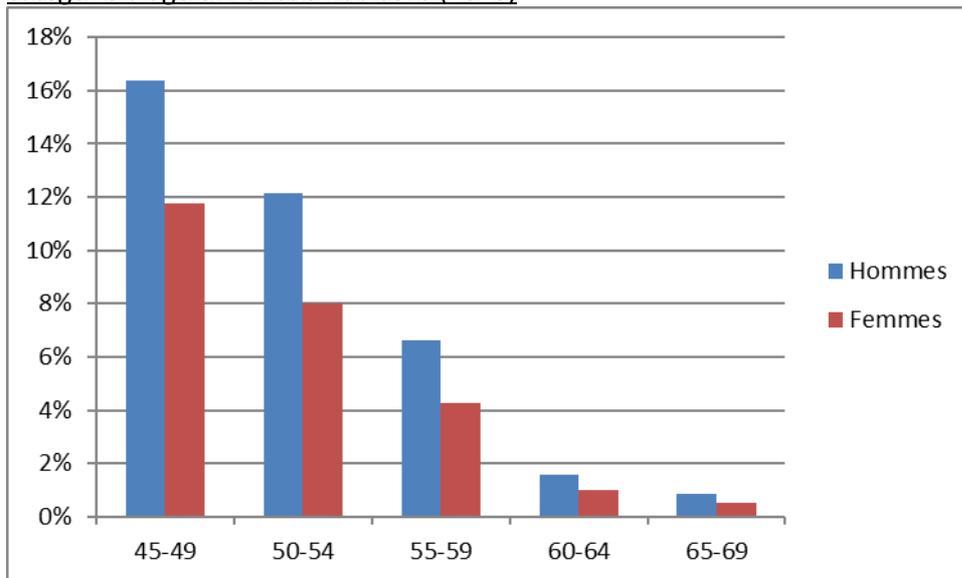
Graphique 15 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge (2004-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

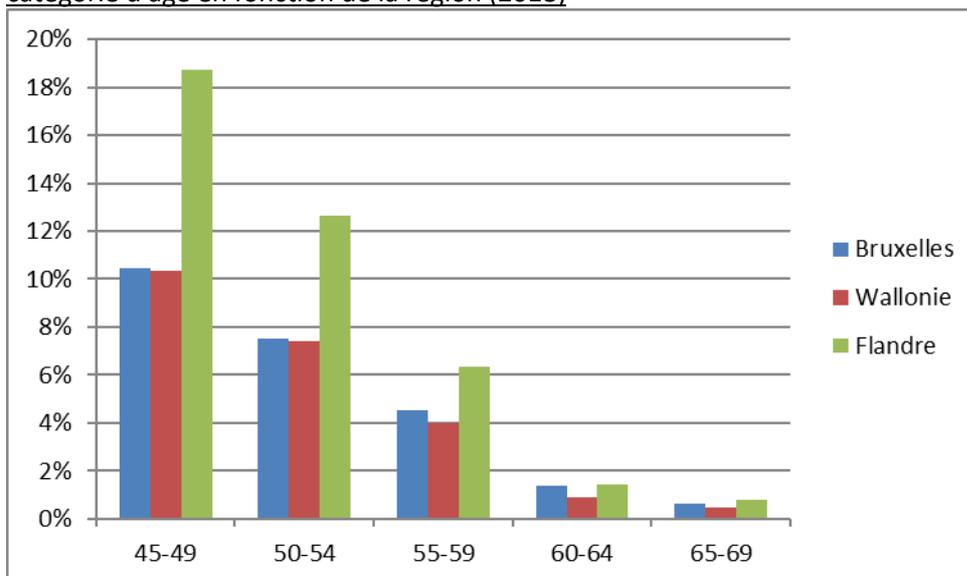
Nous constatons dans les graphiques ci-après que le ratio des recrutements par rapport à la population inoccupée des femmes de plus de 45 ans est inférieur à celui des hommes (et ce, dans une plus large mesure que pour les catégories d'âge plus jeunes). Autrement dit, elles sont moins susceptibles que les hommes d'être encore engagées. Au-delà de 50 ans, tant les hommes que les femmes ont vu leurs chances d'engagement augmenter depuis 2015, mais l'écart reste tout aussi important. Dans les régions, les Flamands sont à nouveau surreprésentés au niveau des recrutements par rapport à leur part dans la population ne travaillant pas.

Graphique 16 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge en fonction du sexe (2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 17 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge en fonction de la région (2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Tableau 7 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge en fonction du sexe (2018)

	Répartition des recrutements par sexe		Répartition de la population inoccupée par sexe	
	Proportion d'hommes	Proportion de femmes	Proportion d'hommes	Proportion de femmes
45-49	52,5%	47,5%	44,4%	55,6%
50-54	53,2%	46,8%	42,8%	57,2%
55-59	53,3%	46,7%	42,4%	57,6%
60-64	56,2%	43,8%	45,4%	54,6%
65-69	60,3%	39,7%	46,1%	53,9%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Tableau 8 : Ratio du nombre de recrutements par rapport au nombre d'inactifs et de chômeurs par catégorie d'âge en fonction de la région (2018)

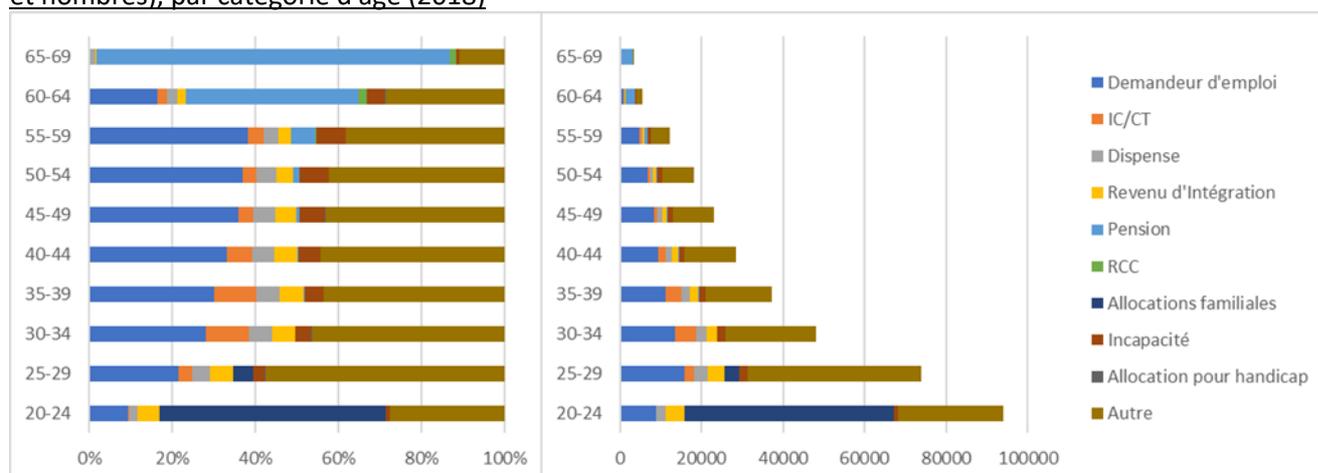
	Répartition des recrutements par région			Répartition de la population inoccupée par région		
	Bruxelles	Wallonie	Flandre	Bruxelles	Wallonie	Flandre
45-49	15,6%	28,8%	55,6%	20,6%	38,4%	41,0%
50-54	13,2%	28,7%	58,1%	17,2%	37,8%	45,0%
55-59	11,4%	27,6%	61,0%	13,2%	36,4%	50,5%
60-64	8,8%	22,3%	68,8%	7,9%	31,8%	60,3%
65-69	6,8%	22,7%	70,5%	7,5%	32,2%	60,4%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

La situation des personnes au moment où elles ont été engagées diffère également selon le groupe d'âge (voir graphique ci-après). Pour toutes les personnes qui, durant un des trimestres de 2018, sont passées du statut de "non-travailleur" à "travailleur" (donc au total 344.460 recrutements), nous examinons quel était le statut socioéconomique des personnes engagées lors du trimestre précédant le premier trimestre durant lequel elles ont (re)commencé à travailler. Les graphiques ci-après illustrent les résultats (pourcentages et nombre absolus) pour 2018. Jusqu'à 59 ans inclus, la plupart des personnes avaient un statut de demandeur d'emploi ou se trouvaient dans la catégorie 'autre'¹⁹ préalablement à leur recrutement. À partir de 60 ans, elles sont plus souvent recrutées alors qu'elles sont à la pension.

¹⁹ Il s'agit des personnes qui ne peuvent être classées dans aucun des autres statuts, parce que leur position est inconnue ou parce qu'elles sont étudiantes, hommes ou femmes au foyer, travaillent pour un employeur étranger (et ne cotisent donc pas à la sécurité sociale belge) ou ont d'autres statuts dans lesquels elles ne bénéficient pas d'allocations.

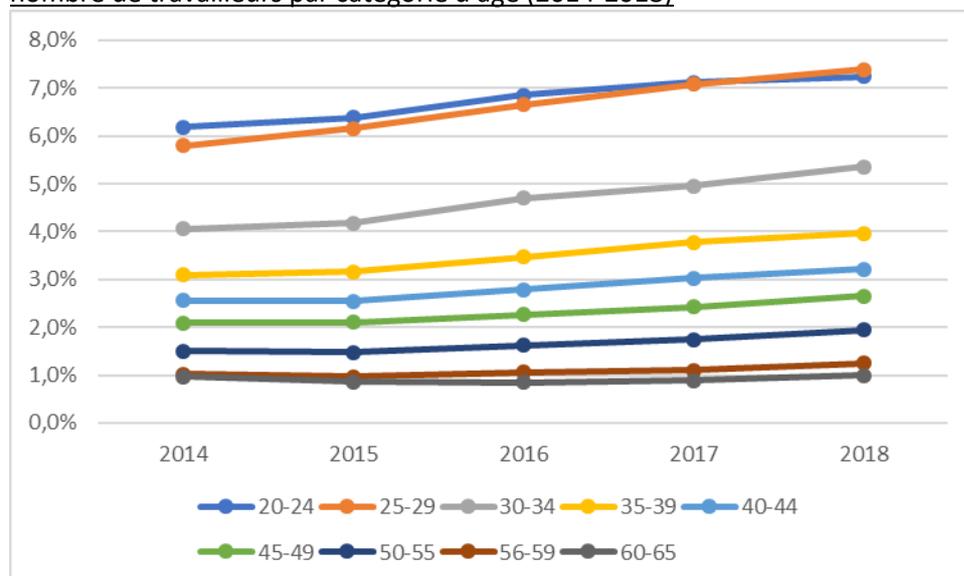
Graphique 18 : Position socioéconomique durant le trimestre précédant le recrutement (répartition et nombres), par catégorie d'âge (2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Examinons à présent la variable **mobilité professionnelle**. En l'occurrence, il ne s'agit pas de personnes qui passent d'un statut de "non-travailleur" à "travailleur" mais bien de travailleurs qui changent d'emploi. Plus précisément, la population est déterminée en vérifiant qui a changé d'employeur entre le premier et le deuxième trimestre et/ou entre le deuxième et le troisième trimestre et/ou entre le troisième et le quatrième trimestre de l'année en question. Il apparaît ici clairement que plus les travailleurs sont âgés, moins ils sont mobiles sur le plan professionnel. Dans presque tous les groupes²⁰ la proportion du nombre de travailleurs mobiles sur le plan professionnel par rapport au nombre de travailleurs a augmenté ces cinq dernières années, mais c'est pour les groupes plus jeunes qu'elle a augmenté le plus. Pour les plus de 55 ans, le ratio est resté pratiquement stable. Toutes catégories d'âge confondues, les femmes sont un peu plus mobiles professionnellement que les hommes.

Graphique 19 : Ratio du nombre de travailleurs mobiles sur le plan professionnel par rapport au nombre de travailleurs par catégorie d'âge (2014-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Tableau 9 : Ratio du nombre de travailleurs mobiles sur le plan professionnel par rapport au nombre de travailleurs par âge et sexe (2018)

²⁰ Veuillez noter que les groupes d'âge ici diffèrent légèrement de ceux utilisés ailleurs.

	Homme	Femme
20-24	6,1%	8,6%
25-29	6,7%	8,1%
30-34	5,2%	5,5%
35-39	3,9%	4,1%
40-44	3,1%	3,3%
45-49	2,6%	2,8%
50-55	1,9%	2,0%
56-59	1,2%	1,3%
60-65	0,9%	1,1%
Total 20-65	3,5%	4,0%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Par rapport aux autres pays du monde, la Belgique est assez moyenne sur le plan de l'**ancienneté moyenne** (c'est-à-dire le nombre d'années durant lesquelles on exerce un même emploi). L'ancienneté est souvent synonyme d'un certain nombre d'avantages (expérience, stabilité financière, sécurité d'emploi). Donc, bien que la mobilité professionnelle soit assurément considérée par les jeunes comme étant positive (car elle permet, potentiellement, de chercher l'emploi le plus adéquat/le mieux rémunéré), une durée moyenne d'engagement élevée peut également s'avérer favorable. Dans toute l'Europe, cette norme a légèrement baissé ces dernières années. Les dernières données de l'OCDE (sur la base de l'EFT) sur la durée moyenne d'engagement montrent que la différence par rapport à l'UE augmente avec l'âge. Cela signifie que, en comparaison, les travailleurs plus âgés exercent plus longtemps le même emploi que la moyenne de l'ensemble de la population. Les données montrent en outre que la durée moyenne dans un emploi est un peu plus courte pour les salariés que pour les indépendants²¹.

Tableau 10 : Average job tenure by age category (2015, in years)

	Belgique	UE-28	Différence
50-54	17,7	15,5	14,2%
55-59	22,1	18,5	19,5%
60-64	24,3	20,3	19,7%
65-69	25,4	19,5	30,3%
Total (15+)	11,2	10,5	6,7%

Source : OCDE - average tenure dataset

Les travailleurs belges peuvent, à certaines conditions, réduire leurs activités complètement ou partiellement au moyen du **crédit-temps/de l'interruption de carrière**²². Ce sont les travailleurs de plus de 50 ans qui recourent le plus à ces systèmes, avec 63,8% des utilisateurs en 2019 (même si l'on note une baisse sensible par rapport à 2015)²³. La plupart du temps, ils recourent au système pour adapter leur temps de travail et donc pour travailler à temps partiel. Ci-après, nous allons examiner la

²¹ Les chiffres jusqu'en 2016, par catégorie d'âge et statut, sont disponibles en ligne : https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE

²² L'interruption de carrière (secteur public) ou le crédit-temps (secteur privé) sont des mesures permettant aux travailleurs d'interrompre complètement leur activité professionnelle ou de réduire leurs prestations de travail, avec l'octroi éventuel d'une allocation. Ils peuvent le faire, par exemple, pour prodiguer des soins ou pour suivre une formation.

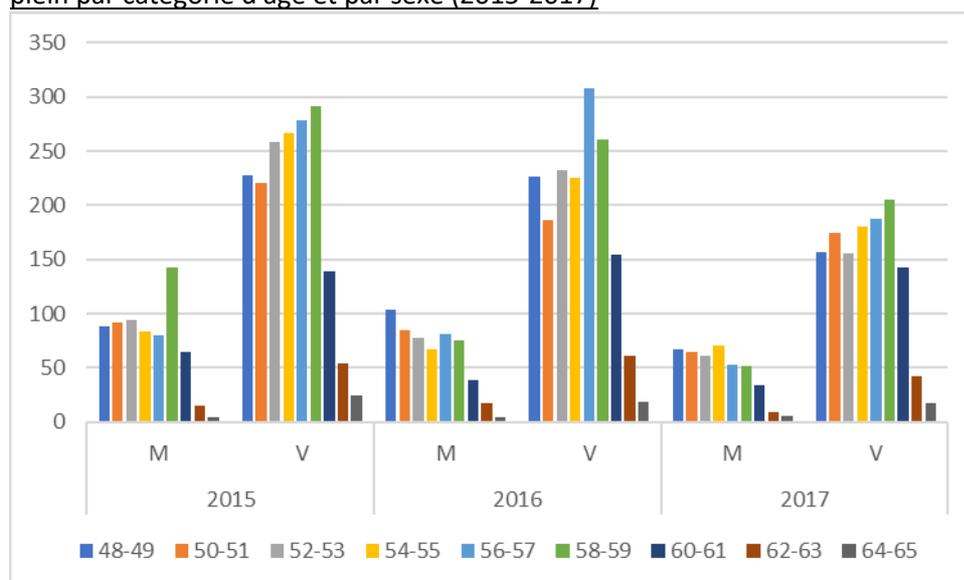
²³

http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2019/Rapport_annuel_FR_Vol2.pdf

population des personnes indiquées comme étant en interruption de carrière/crédit-temps à **temps plein** au cours d'au moins un des quatre trimestres de l'année concernée. Nous voulons plus particulièrement vérifier quelle était leur position socioéconomique l'année suivante et dans quelle mesure ces personnes ont repris le travail. Par la force des choses, cette analyse se limitera aux personnes en interruption de carrière (IC)/crédit-temps (CT) à temps plein, étant donné que les personnes en IC/CT à temps partiel conservent le statut socioéconomique de "travailleur" (n1) et que, sur la base des données disponibles, nous ne pouvons pas savoir si elles sont toujours (ou pas) partiellement en IC/CT l'année suivante. Nous nous efforcerons d'aborder la situation de ce dernier groupe dans le paragraphe relatif au travail à temps partiel (voir plus loin) mais, étant donné que nous ne disposons pas de données relatives à l'ensemble de la carrière, nous ne pouvons pas encore répondre ici à la question essentielle suivante : les personnes qui interrompent leur carrière complètement ou partiellement restent-elles finalement actives plus longtemps ?

Si nous nous penchons sur les personnes ayant pris **une IC/un CT à temps plein** au 4^e trimestre d'une année, nous constatons que leur nombre a continué de diminuer depuis 2015, y compris pour les plus de 45 ans. Cela s'explique par le durcissement des conditions d'admission au crédit-temps et aux régimes de fin de carrière, qui a entraîné une baisse significative des nouveaux entrants depuis 2015²⁴. Toutes catégories d'âge confondues, les femmes prennent plus souvent une IC/un CT à temps plein que les hommes (elles les prennent le plus souvent entre 25 et 39 ans), y compris les plus âgées.

Graphique 20 : Nombre de personnes qui, au 4^e trimestre de l'année, ont pris une IC/un CT à temps plein par catégorie d'âge et par sexe (2015-2017)

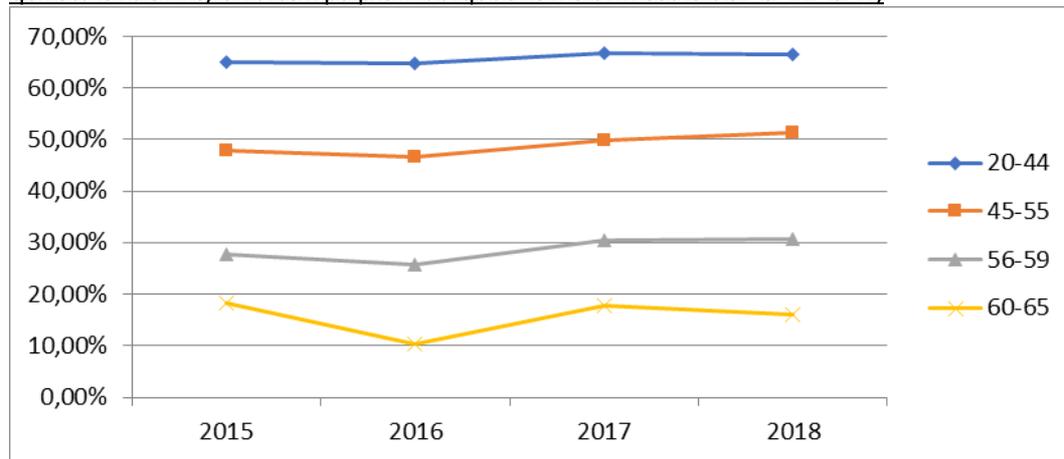


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Dans ce contexte, nous nous intéressons surtout à la question de savoir si l'IC/le CT est utilisé comme une fin de carrière conduisant à la pension. Nous avons donc cartographié les **sorties de l'IC/du CT** par catégorie d'âge. Dans toutes les catégories d'âge, la reprise du travail après une IC/un CT à temps plein a augmenté durant la période de 2004 à 2014, la hausse la plus marquée se produisant pour les travailleurs âgés, mais la proportion de personnes travaillant après un crédit-temps stagne depuis lors (2015-2018).

24

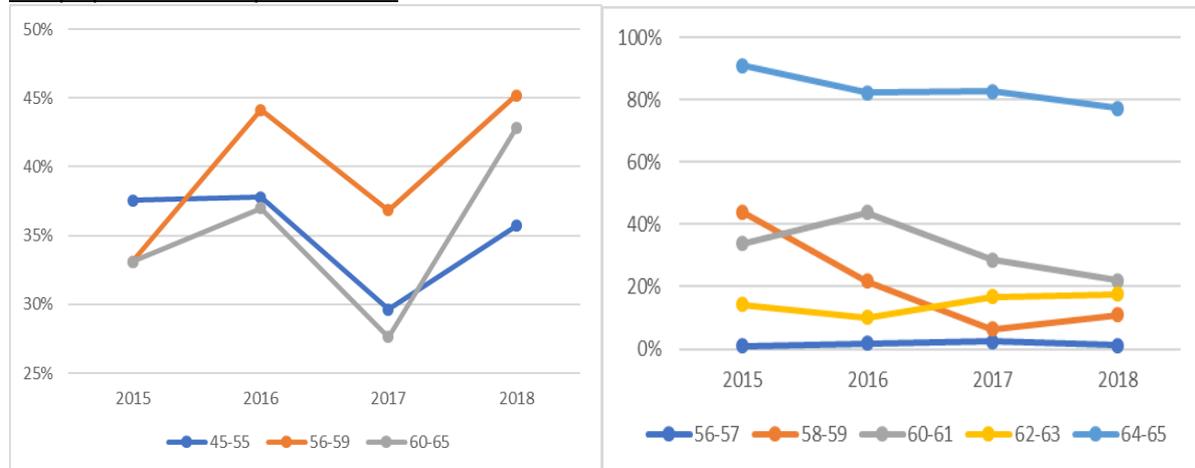
Graphique 21 : Reprise du travail (pourcentage de travailleurs au quatrième trimestre de 2015-2018 qui étaient en IC/CT à temps plein au quatrième trimestre de 2014-2017)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

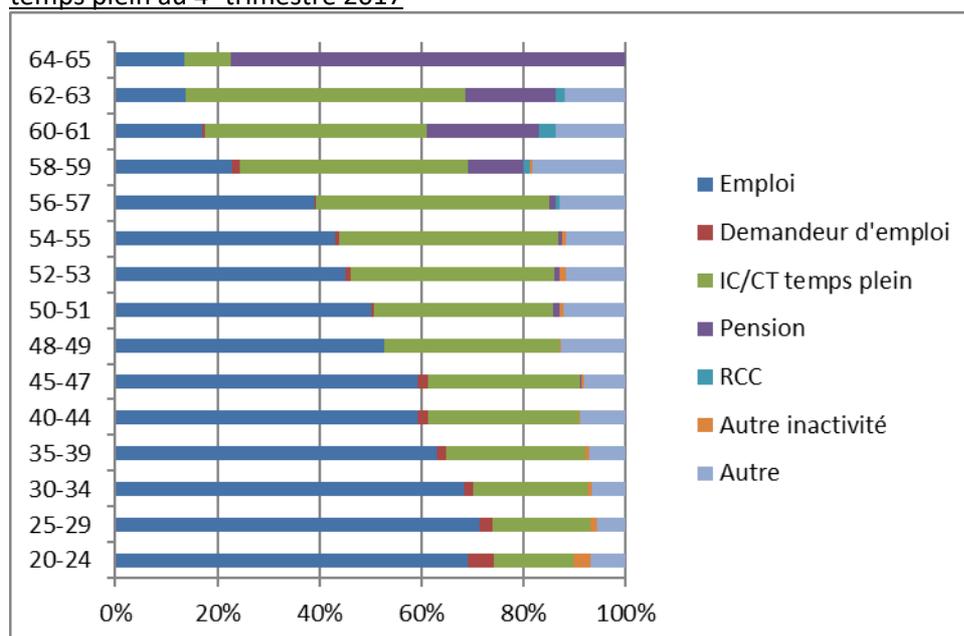
Nous constatons ci-après que le pourcentage d'âgés qui restent en IC/CT varie fortement entre 2015 et 2018. La sortie vers la pension a augmenté entre 2004 et 2009, avant de diminuer par la suite, surtout pour les 58-59 ans et pour les 64-65 ans.

Graphiques 22 et 23 : (gauche) Pourcentage de personnes en IC/CT à temps plein au quatrième trimestre de 2015-2018 qui étaient en IC/CT à temps plein au quatrième trimestre de 2014-2017 ; (droite) Pourcentage de pensionnés au quatrième trimestre de 2015-2018 qui étaient en IC/CT à temps plein l'année précédente.



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 24 : Position socioéconomique au 4^e trimestre 2018 des personnes qui étaient en IC/CT à temps plein au 4^e trimestre 2017

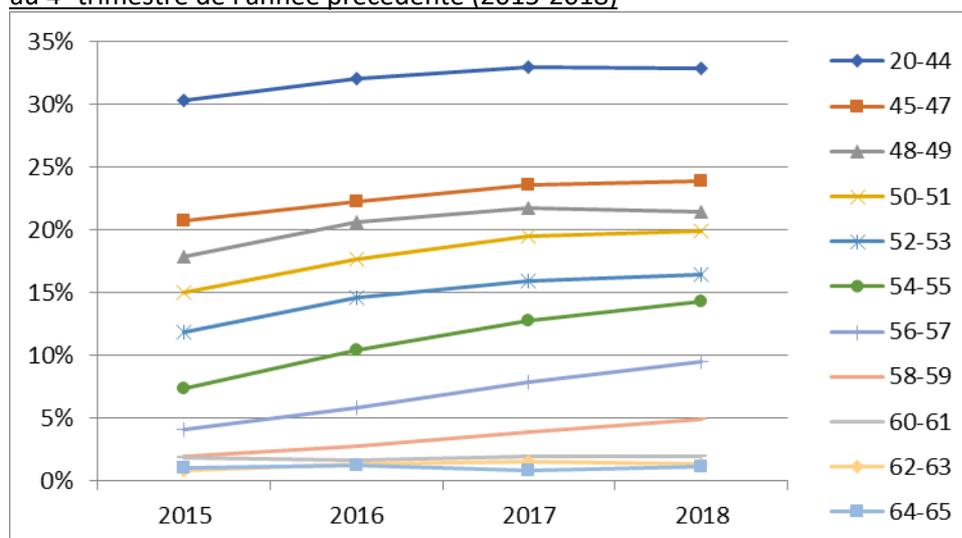


Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Examinons à présent la **sortie du chômage**. Est-il plus difficile pour les demandeurs d'emploi âgés de retrouver du travail que pour les jeunes ? Restent-ils au chômage plus longtemps ou deviennent-ils plus souvent inactifs ? Dans le cas présent, la population comprend, pour chaque année, les personnes qui se trouvent dans la position socioéconomique "chômage" durant le quatrième trimestre de l'année précédente (n2). Ci-après, nous examinons leur position socioéconomique au quatrième trimestre de l'année suivante. Dans le premier graphique ci-après, nous constatons que, pour presque tous les groupes d'âge, la sortie vers le travail a augmenté entre 2015 et 2018, mais pour les groupes plus âgés, cette part est restée stable. Pour les personnes jusqu'à 57 ans nous constatons également que la proportion de personnes qui, une année plus tard, ont le statut de demandeur d'emploi (qu'elles retrouvent ce statut ou qu'elles y restent) diminue légèrement ces dernières années. La proportion de demandeurs d'emploi a augmenté pour les plus de 60 ans, probablement parce que certains des régimes par lesquels ils pouvaient sortir auparavant ont été supprimés.

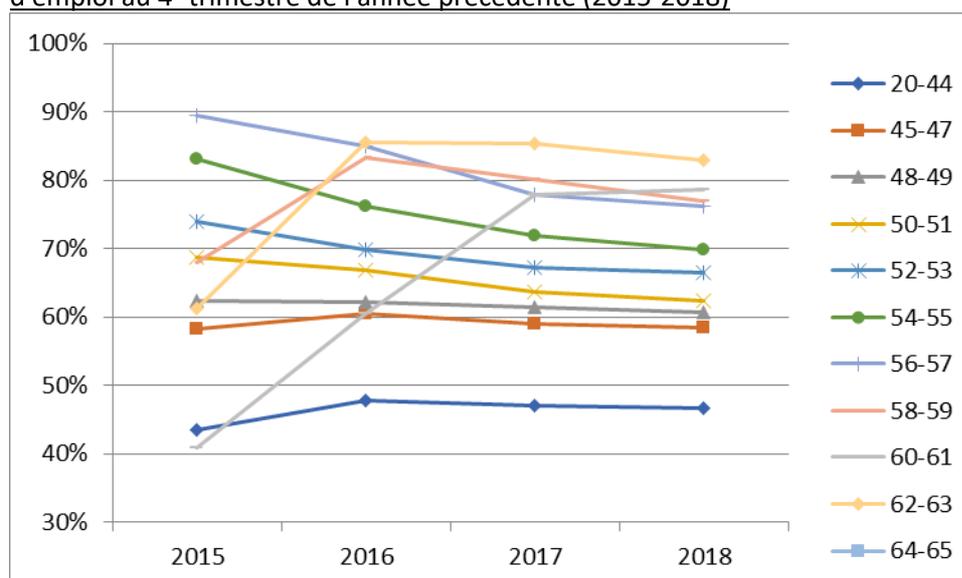
Nous pouvons en déduire que, pour les plus de 50 ans, il est toujours plus difficile de reprendre le travail (rapidement) après le chômage que pour les catégories d'âge plus jeunes. C'est ce qui ressort également des données relatives au chômage de longue durée dans l'Enquête sur les forces de travail. Les plus de 55 ans présentent une proportion de chômeurs de longue durée plus importante que les 25-54 ans, et sur ce point la Belgique fait moins bien que la moyenne de l'UE.

Graphique 25 : Proportion de travailleurs au 4^e trimestre qui avaient le statut de demandeur d'emploi au 4^e trimestre de l'année précédente (2015-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 26 : Proportion de demandeurs d'emploi au 4^e trimestre qui avaient le statut de demandeur d'emploi au 4^e trimestre de l'année précédente (2015-2018)



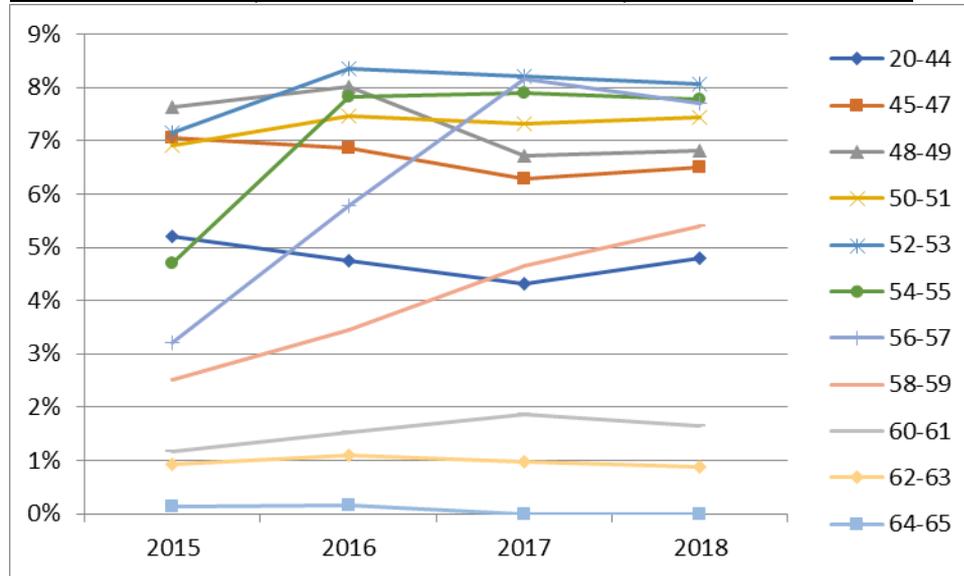
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Examinons enfin la sortie du chômage vers l'incapacité de travail et le chômage avec dispense²⁵. Alors que la sortie du chômage vers l'**incapacité de travail** stagne dans les catégories d'âge les plus jeunes et pour les plus de 60 ans, nous constatons des augmentations assez fortes dans les groupes intermédiaires. Les femmes représentent une part plus importante que les hommes dans l'incapacité de travail, la plus forte proportion se situant parmi les 50-55 ans. Jusqu'en 2012, on a également observé, pour les 55-59 ans, une proportion d'environ 20% de **chômeurs dispensés**, au moins un an après qu'ils soient devenus chômeurs. Dans les années qui ont suivi, cette proportion n'était plus aussi importante que pour les 60-64 ans, d'où les renforcements successifs des critères d'âge sur la base desquels une dispense de recherche de travail peut être demandée. En janvier 2015, le statut de chômeur âgé dispensé a été supprimé et il a été décidé que tous les chômeurs (y compris les chômeurs

²⁵ Il s'agit ici de personnes ayant droit à une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi et à une dispense de disponibilité en raison de leur âge ou de leur passé professionnel.

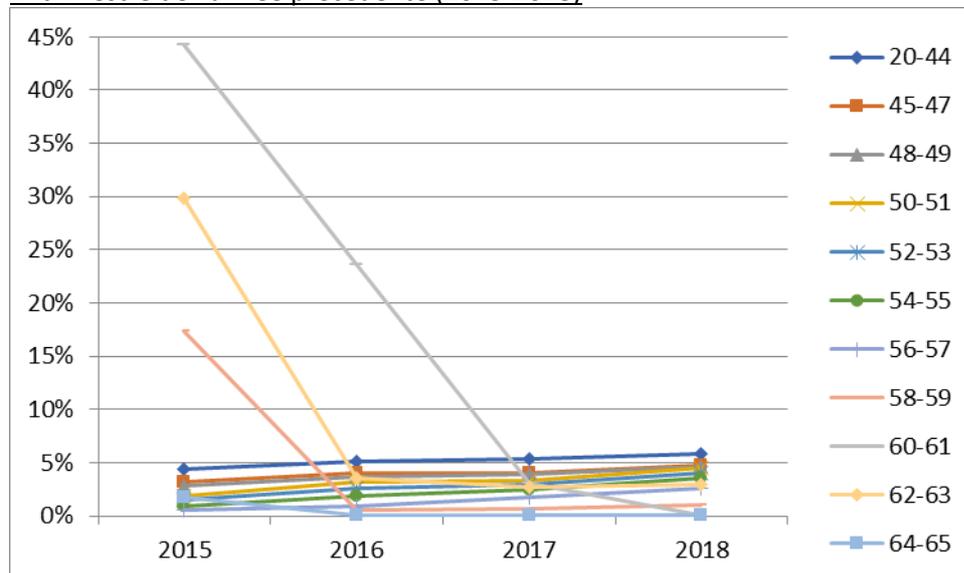
avec complément d'entreprise) devaient rester disponibles sur le marché du travail, quel que soit leur âge, et rechercher activement un emploi. Malgré des mesures transitoires et une disponibilité adaptée, cela a entraîné une très forte baisse des sorties vers la dispense pour les personnes à partir de 57 ans.

Graphique 27 : Proportion de personnes en incapacité de travail au 4^e trimestre qui avaient le statut de demandeur d'emploi au 4^e trimestre de l'année précédente (2015-2018)



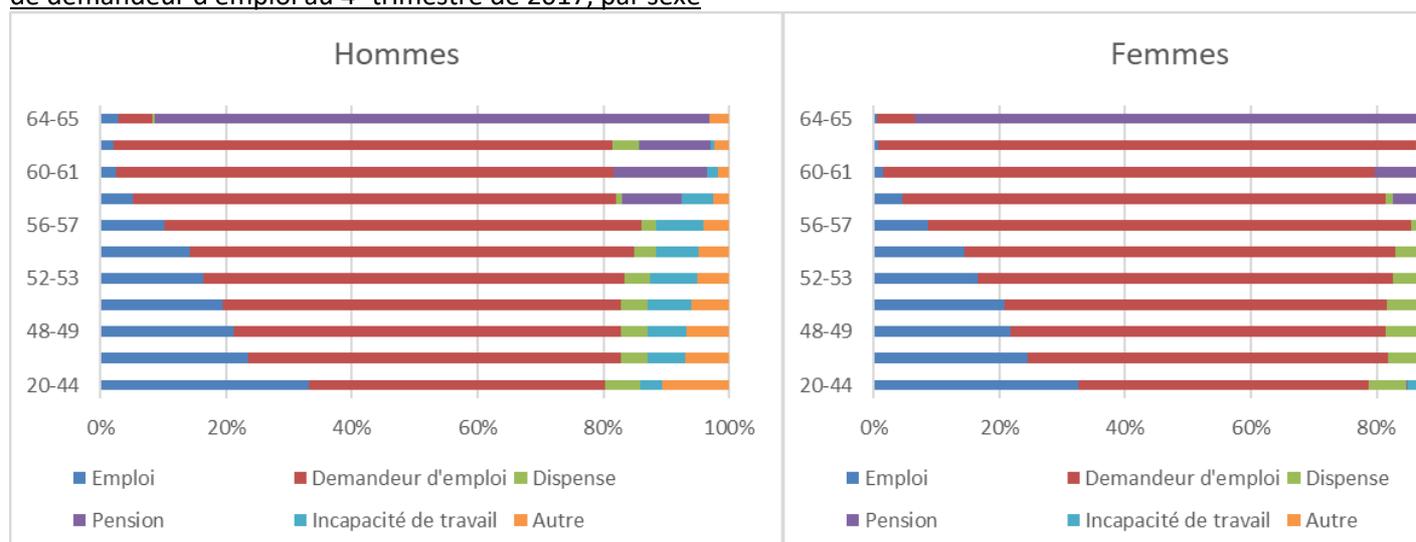
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 28 : Proportion de chômeurs dispensés au 4^e trimestre qui étaient demandeurs d'emploi au 4^e trimestre de l'année précédente (2015-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Graphique 29 : Position socioéconomique au 4^e trimestre de 2018 des personnes qui avaient le statut de demandeur d'emploi au 4^e trimestre de 2017, par sexe



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Les données utilisées ici quant aux caractéristiques des carrières ne contiennent aucune variable relative au **travail à temps partiel**. Nous savons toutefois que les âgés travaillent plus souvent à temps partiel, même si ce n'est pas énormément plus que la moyenne des travailleurs (33,9% des salariés de 55-64 ans travaillent à temps partiel, par rapport à 21,6% des 25-54 ans)²⁶. Il serait intéressant d'étudier si les personnes qui travaillent à temps partiel (ou qui interrompent leur carrière temporairement, voir ci-avant) restent finalement plus longtemps au travail que celles qui ne recourent pas à ces dispositifs mais, pour cela, nous avons besoin de données relatives à l'ensemble de la carrière. D'une part, le travail à temps partiel permet de trouver un meilleur équilibre entre le travail et les responsabilités privées. D'autre part, une étude démontre que les personnes qui travaillent à temps partiel sont souvent moins satisfaites de leur emploi que les personnes qui travaillent à temps plein²⁷. Andrea Albanese et al. ont spécifiquement étudié l'effet de la diminution des heures de travail en fin de carrière (au moyen du crédit-temps à temps partiel). Selon cette étude menée en Belgique, de telles possibilités de *gradual retirement* (retraite progressive) n'ont eu, en Belgique, aucun impact positif à long terme sur la durée de la carrière, mais cela est également à mettre en corollaire avec les possibilités étendues de départ anticipé à la retraite²⁸. Il n'y a pas encore de conclusion définitive sur l'ampleur de l'effet. À cet égard, il faut souligner que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes (mais disposent de moins de possibilités de partir à la retraite anticipée). Elles sont aussi plus souvent inactives ou travaillent plus souvent à temps partiel à cause de leurs responsabilités familiales, ce qui est également valable pour la catégorie d'âge des 55-64 ans (voir tableau ci-après). Selon la dernière enquête européenne sur la qualité de vie (2016), la pression des responsabilités familiales est importante (également pour les personnes qui travaillent). L'équilibre travail-vie privée s'est détérioré pour tous les groupes²⁹. Cela augmente peut-être

²⁶ Proportion de travailleurs à temps partiel dans le volume total d'emploi (2019), % :

	Total	Hommes	Femmes
25-54	21,6	7,2	37,6
55-64	33,9	17,6	53,5

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail [lfsa_eppgacob].

²⁷ D. De Moortel, *Mentaal welzijn en tewerkstellingskwaliteit in Europa. Een cross-nationale vergelijkende studie van gender- en socialeklassenverschillen* (VUB, 2016).

²⁸ A. Albanese, B. Cockx et Y. Thuy, *Working Time Reductions at the End of the Career. Do they Prolong the Time Spent in Employment?* CESifo Working Paper Series 5695 (2016).

²⁹ Eurofound, Enquête européenne sur la qualité de vie (2016) : <https://www.eurofound.europa.eu/eqls2016>.

également l'impact possible de la réduction de la durée du travail, mais des études complémentaires sont nécessaires.

Tableau 11 : Inactivité et travail à temps partiel des 55-64 ans pour raisons personnelles ou responsabilités familiales (2019)

		Inactivité (en % de la population totale)	Temps partiel (en % du volume de l'emploi)
Belgique	H	:	7,2
	F	2,0	27,6
	T	1,1	16,5
UE-28	H	0,4	3,8
	F	1,8	14,8
	T	1,2	8,8

Source : EUROSTAT, Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs : SPF ETCS.

Pour pouvoir rester actifs, mais également pour se développer et pour assumer d'autres fonctions tout au long de la carrière, il est important que les travailleurs participent à des **formations**. Ce sont les personnes âgées de 35 à 44 ans qui participent le plus souvent à des formations (voir tableau ci-après). Ensuite, la participation diminue. Ce phénomène est, il est vrai, moins marqué pour les personnes en emploi que pour l'ensemble de la population. Les travailleurs entre 55 et 64 ans et assurément entre 45 et 54 ans (ici encore, les femmes plus souvent que les hommes) continuent de participer de manière relativement fréquente à des formations. Les autres personnes (y compris donc les chômeurs et les inactifs) ne participent plus que rarement à des formations après 55 ans. Cela veut sans doute dire que ces personnes deviennent toujours moins employables sur le marché du travail (que les groupes plus jeunes) et qu'elles voient donc se réduire leurs chances de travailler à nouveau. Toutefois, les chiffres n'indiquent pas si ce sont les plus de 55 ans eux-mêmes qui sont moins demandeurs de formations ou s'ils reçoivent moins d'offres.

Tableau 12 : Taux de participation des travailleurs et de la population totale à des formations durant les 12 derniers mois en fonction de l'âge (2019), %

		25-64	25-34	35	45-54	55-64
% pour les personnes en emploi	H	22,9	22,3	25,5	22,4	20,3
	F	24,2	25,2	26,8	23,2	20,1
	T	23,5	23,7	26,1	22,8	20,2
% pour la population	H	19,2	21	23,2	19,7	12,9
	F	19,0	22,1	23,4	19,3	11,5
	T	19,1	21,5	23,3	19,5	12,2

Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail, calculs : SPF ETCS.

Pour terminer, nous examinons brièvement les différences entre les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés sur le plan de leurs **conditions de travail**, ainsi que la façon dont ils ressentent la qualité et la faisabilité de leur travail. En 2019, la santé auto-rapportée par les plus de 55 ans était de nouveau meilleure que les trois années précédentes (et meilleure que la moyenne de l'UE)³⁰. Les femmes répondent un peu moins souvent que les hommes qu'elles se sentent bien ou très bien. Dans le même temps, une part importante de Belges de plus de 50 ans déclarent qu'ils ne s'imaginent pas travailler au-delà de leur 60^e anniversaire³¹. Par ailleurs, les jeunes travailleurs sont encore plus nombreux à estimer cela infaisable. Selon l'Enquête européenne sur les conditions de travail, les

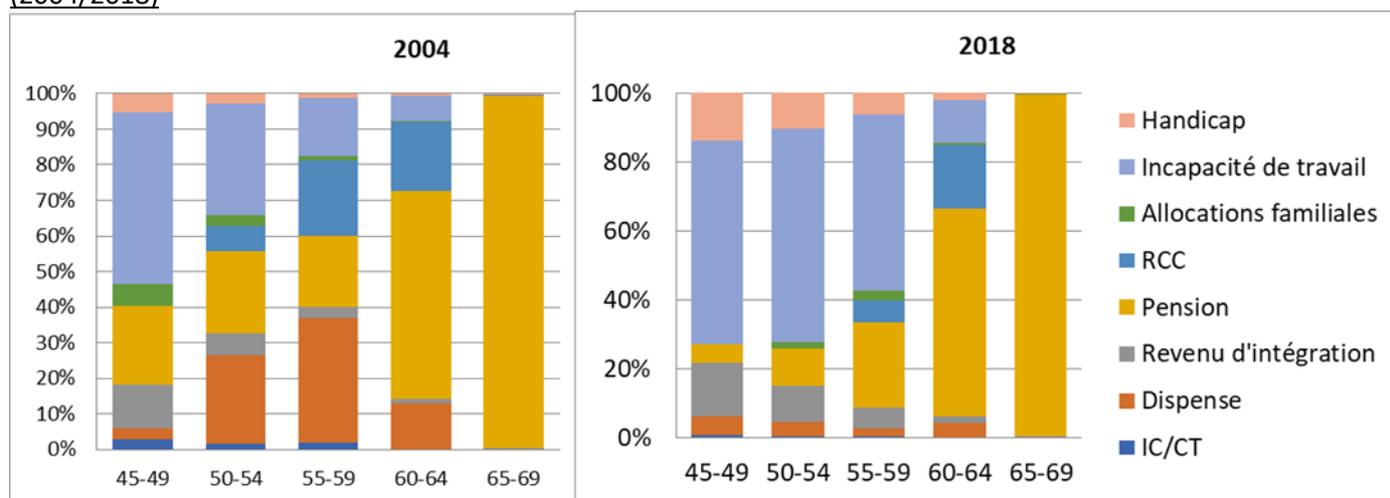
³⁰ Sur la population totale des 55-64 ans. Source : Eurostat. Voir IDP08 sur <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>

³¹ CSE, Rapport 2017, p. 149-151.

travailleurs plus âgés (plus de 50 ans) sont toutefois un peu moins souvent exposés que les autres à des risques liés à la posture au travail et à des risques biologiques et chimiques. En outre, les travailleurs âgés font état d'une intensité de travail légèrement plus faible que les autres et indiquent que leur "working time quality" est plus élevée. Mais, en parallèle, une plus grande proportion de travailleurs âgés (que de travailleurs jeunes) déclare qu'ils voudraient réduire leur temps de travail. Les plus de 50 ans estiment également qu'ils ont moins de perspectives de carrière (et ceci vaut certainement pour les travailleuses de plus de 50 ans) et que leur bien-être mental est moins bon. Enfin, les travailleurs âgés sont plus souvent absents pour maladie que les autres³². En revanche, il est surprenant de constater que même des personnes qui sont très satisfaites de leurs conditions de travail déclarent souvent vouloir arrêter de travailler de préférence assez vite. Il est tout autant paradoxal que la Belgique présente à la fois une durée de vie professionnelle relativement courte et un ratio plus élevé que la moyenne de "sustainable work"³³.

Dans le présent chapitre, nous avons déjà abordé différents **types d'inactivité**, et nous en passerons encore d'autres en revue quand nous examinerons, dans la partie suivante, les fins effectives de carrière. Toutefois, il serait déjà éclairant de se pencher ici sur la façon dont la composition des divers groupes d'inactifs (indemnisés) des 45 ans et plus a évolué entre 2004 et 2018 (voir graphique ci-après). Pour les personnes de plus de 65 ans, sur toute la période, la quasi-totalité de l'inactivité vient de la pension. Dans la catégorie d'âge des 60-64 ans, nous constatons également quelques glissements (outre la disparition du chômage avec dispense, mais cela vaut également dans les autres groupes). La proportion de personnes en incapacité de travail a presque doublé par rapport à 2004, la proportion de RCC a légèrement diminué et la proportion de pension a légèrement augmenté. Pour les personnes de 55 à 59 ans, la part de RCC a diminué beaucoup plus fortement et les proportions de personnes bénéficiant d'une allocation pour handicap et de personnes en incapacité de travail ont fortement augmenté. Ce dernier constat vaut aussi pour les 45-49 ans et pour les 50-54 ans. La part de personnes bénéficiant du revenu d'intégration a aussi légèrement augmenté. Les femmes inactives de plus de 45 ans sont plus souvent pensionnées, moins souvent en RCC et davantage en incapacité de travail que leurs homologues masculins.

Graphique 30 : Répartition des inactifs indemnisés entre types d'inactivité, par catégorie d'âge (2004/2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

³² Eurofound, 6^e Enquête européenne sur les conditions de travail (2016).

³³ CEPS, 'Policies for an ageing workforce' (2018).

Tableau 13 : Part de l'incapacité de travail dans la population par catégorie d'âge (2015/2018)

	2015			2018		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
45-49	4,2%	5,5%	4,8%	4,3%	5,8%	5,0%
50-54	5,2%	6,4%	5,8%	5,6%	7,1%	6,4%
55-59	5,9%	6,8%	6,3%	7,0%	8,4%	7,7%
60-64	5,4%	5,4%	5,4%	5,6%	6,2%	5,9%
65-69	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Total 15-100	2,4%	2,9%	2,6%	2,5%	3,1%	2,8%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

5. Fin de la carrière

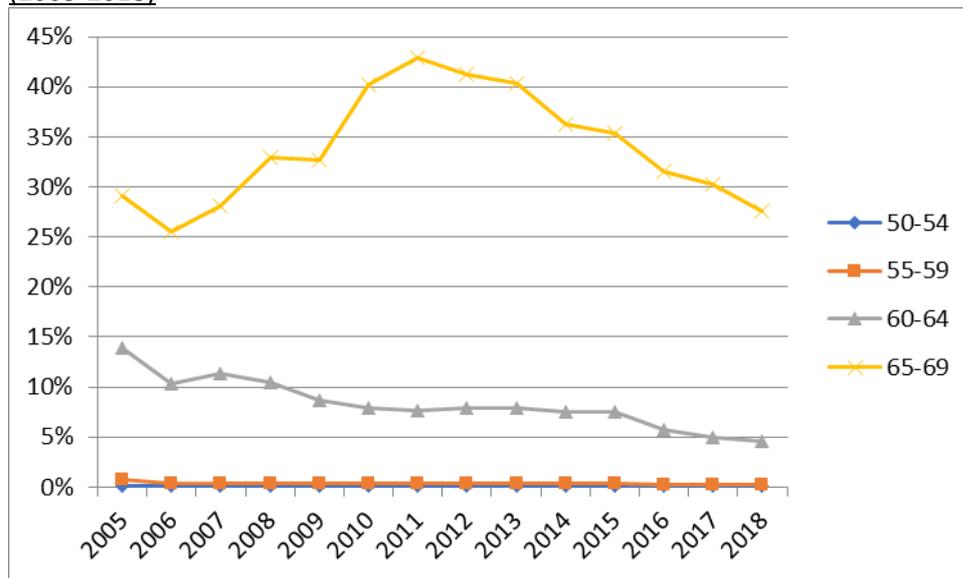
Dans cette dernière partie, nous allons nous intéresser à la fin de la carrière, à savoir la transition vers la pension, précédée ou non d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, aussi souvent appelé prépension). Nous nous pencherons également sur le cas des personnes qui combinent travail et pension.

L'indicateur d'Eurostat « âge moyen de sortie » a été abandonné en 2010, car les données de l'EFT disposent, surtout pour les groupes plus âgés, d'un échantillon trop restreint pour calculer cet indicateur de manière fiable. Sur la base des données administratives provenant du Datawarehouse nous pouvons toutefois calculer le chiffre pour la Belgique. En 2018, l'âge moyen de sortie s'élevait à 63,9 ans pour les hommes et 61,7 ans pour les femmes (62,8 ans en moyenne). Depuis plusieurs années, l'âge augmente lentement.

Lorsque nous analysons la **transition vers la pension**³⁴ au fil des années, nous observons que c'est seulement depuis 2010 que davantage de personnes prennent leur retraite dans la catégorie d'âge 65-69 ans que dans celle des 60-64 ans, qui était précédemment le groupe le plus important dans les départs à la pension. Depuis 2013, le nombre de sorties pour les 60-64 ans augmente de nouveau plus rapidement que pour les plus de 65 ans. Par rapport au nombre d'actifs, on note, depuis 2011, une diminution de la sortie vers la pension (cf. graphique ci-après). Pour les catégories d'âge de 45 à 59 ans, nous notons de très petits pourcentages de sortie et ces pourcentages ont encore légèrement diminué pendant la période étudiée. Les mêmes évolutions ont été observées dans les trois régions.

³⁴ Il y a une petite rupture de tendance dans les chiffres relatifs à la sortie vers la pension et la prépension/le RCC : le code de nomenclature n35 (prépension/RCC) comprend aussi, depuis 2011, le groupe DPPR (disponibilité précédant l'âge de la retraite) ; ce n'était pas le cas auparavant (uniquement la prépension).

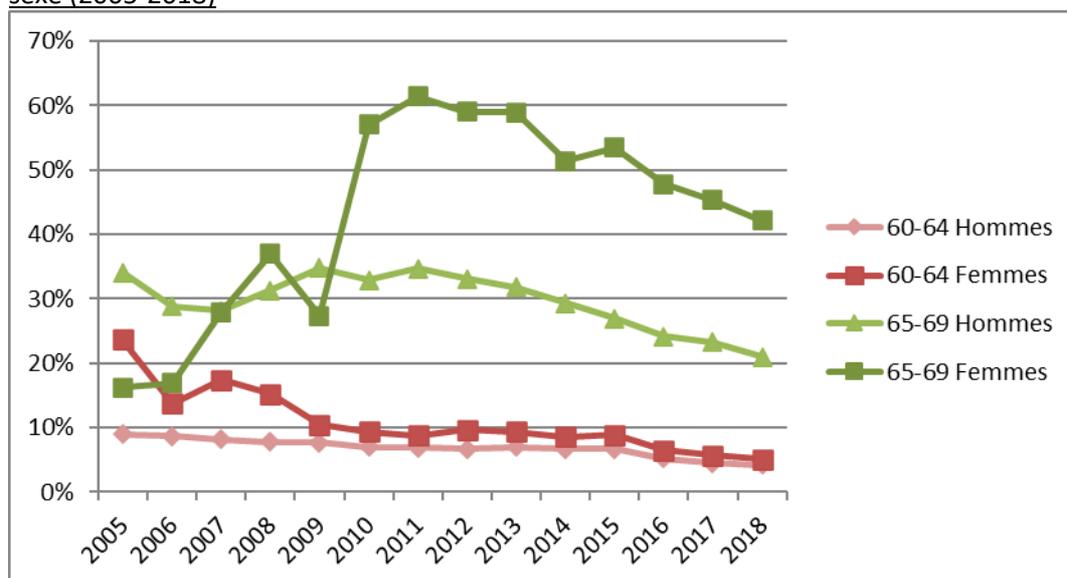
Graphique 31 : Proportion du nombre de personnes qui sont devenues pensionnées durant le premier trimestre par rapport au nombre d'actifs au cours du quatrième trimestre de l'année précédente (2005-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Il n'est pas étonnant que seul un très petit pourcentage d'actifs de moins de 59 ans - tant femmes qu'hommes - bascule vers la pension, vu le relèvement de l'âge légal de la pension au fil des ans. Mais, dans les groupes d'âge plus avancé, nous voyons des évolutions divergentes si nous ventilons les chiffres selon le sexe (cf. graphique ci-après). Pour les femmes, nous observons une diminution de la part des actifs de 60 à 64 ans à la retraite un trimestre plus tard et une forte augmentation de cette part parmi les 65-69 ans jusqu'en 2011. Ceci n'est pas étonnant puisque l'âge légal de la pension a été relevé progressivement pour les femmes pour l'amener au niveau de celui des hommes. Pour les hommes, ces taux restent beaucoup plus stables pour l'ensemble de la période. Ces chiffres confirment donc l'évolution limitée de l'âge moyen de sortie de la vie active.

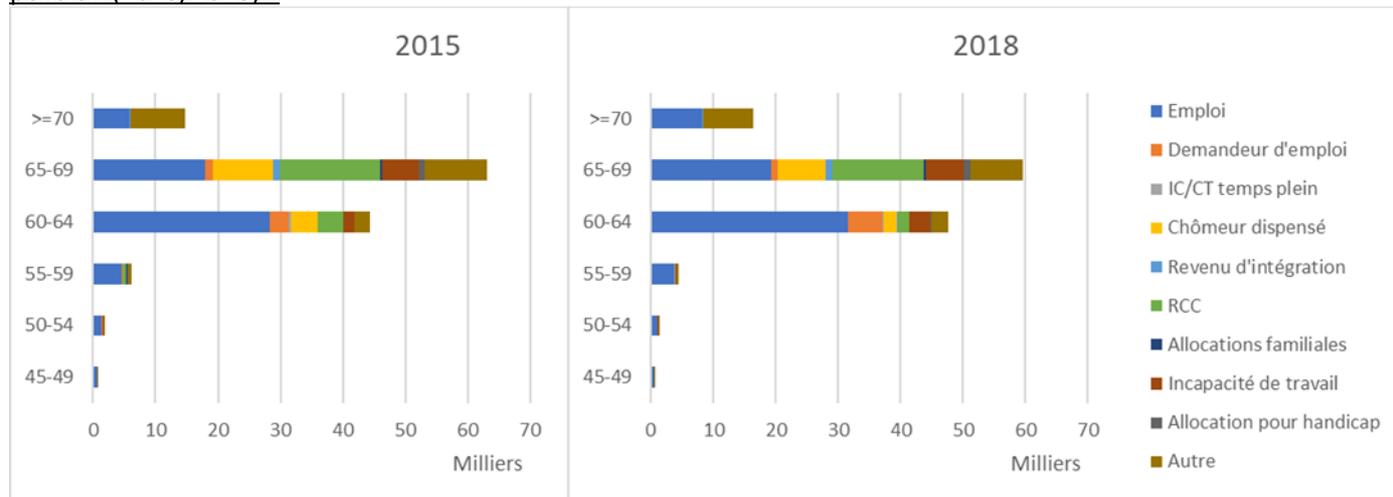
Graphique 32 : Proportion du nombre de personnes qui sont devenues pensionnées durant le premier trimestre par rapport au nombre d'actifs durant le quatrième trimestre de l'année précédente, par sexe (2005-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Les données nous permettent également d'examiner quelle était la **position socioéconomique** des personnes **préalablement à la pension**. Pour les 60-64 ans, nous remarquons que la majorité était au travail avant de prendre sa retraite (66,2% en 2018). Pour les 65-69 ans, les personnes en emploi constituent encore le plus grand groupe (32,3%), suivi par les personnes en prépension/RCC (24,7%)³⁵. L'écart par rapport aux sorties depuis un RCC a fortement augmenté depuis 2015. En outre, il existe aussi un grand groupe dont on ne connaît pas la position préalable, soit parce que l'on ne dispose pas d'un code dans la nomenclature ("inconnu") soit parce que l'on ne pouvait attribuer aucune des autres positions dans le Datawarehouse ("Autres").

Graphique 33 : Position socioéconomique au cours du trimestre précédant le premier trimestre de la pension (2015/2018)³⁶



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Nous ne disposons malheureusement pas de nouvelles données concernant le **décile de salaire** et le **secteur (NACE)** dans lesquels un travailleur se trouvait dans le trimestre précédant le premier trimestre au cours duquel il a été pensionné. Les derniers chiffres vont donc jusqu'en 2015³⁷. Dans les catégories d'âge 50-54, 55-59 et 60-64 ans, la part des pensionnés provenant des trois déciles de salaire les plus bas se réduit sans cesse et la part provenant des 5 déciles les plus élevés s'accroît. Parmi les 65-69 ans qui partent à la pension, la part provenant du décile le plus élevé est la plus importante de toutes les catégories d'âge, mais la répartition entre les 9 autres déciles est plus équilibrée que dans les 3 catégories d'âge précédentes. Après 70 ans, nous observons à nouveau les parts les plus importantes pour les deux déciles de salaire les plus bas³⁸. Ceci indique donc que les personnes qui gagnent plus restent plus longtemps au travail. Toutefois, dans le groupe des plus âgés, nous trouvons davantage de personnes qui restent au travail par nécessité financière. Nous devons néanmoins rester prudents dans nos interprétations, d'une part, en raison de la taille limitée de la population et, d'autre part, en raison de l'effet de l'évolution des salaires. Avec l'ancienneté acquise, les plus âgés gagnent en effet plus en moyenne. Un impact moins important de l'ancienneté dans la formation des salaires pourrait contribuer à maintenir l'attractivité des travailleurs âgés pour les employeurs mais cela pourrait avoir

³⁵ Pour que les choses soient bien claires, il s'agit dans ce dernier groupe de personnes qui étaient en prépension jusqu'à 65 ans, étant donné que les prépensionnés sont obligés de prendre leur pension au moment où ils atteignent l'âge légal de la pension.

³⁶ Le groupe d'âge donne l'âge pendant le premier trimestre de la mise à la retraite. Au cours de la position socioéconomique précédente, ces personnes sont donc éventuellement plus jeunes.

³⁷ Les détails de l'analyse des déciles de salaire et des secteurs (NACE) peuvent être consultés sur: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/le-marche-de-travail-chemine-vers-des-carrieres-plus-longues>.

³⁸ Il s'agit d'un très petit groupe : 1.790 personnes seulement.

un effet inverse du côté de l'offre puisque les déciles de salaire faible sont surreprésentés parmi ceux qui quittent tôt la vie active.

Les secteurs présentant les parts les plus élevées de personnes quittant la vie active tôt (tableau 14) sont les secteurs du transport, de la poste, des télécommunications, des administrations publiques et, dans une moindre mesure, de l'enseignement. Dans ce dernier secteur, nous voyons en outre que la part des personnes qui restent longtemps au travail est relativement faible. De tous les secteurs, c'est à la Poste que cette dernière part est la plus basse. Dans les secteurs où proportionnellement moins de personnes prennent leur pension tôt et plus de personnes restent au travail après 65 ans (tableau 15), nous trouvons différents secteurs créatifs (comme l'édition, les architectes, le spectacle, la publicité), mais, ce qui est plus étonnant, aussi quelques métiers plus lourds (construction et agriculture).

Tableau 14 : Secteurs présentant des chiffres au-dessus de la moyenne de départs précoces et peu de départs tardifs (2015)

	45-59	60-64	+ de 65
Transport terrestre	25,9%	51,6%	22,6%
Poste	26,8%	68,4%	4,8%
Télécommunications	37,6%	41,2%	21,1%
Administrations publiques	19,9%	60,5%	19,6%
Enseignement	15,4%	64,2%	20,4%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Tableau 15 : Secteurs présentant des chiffres au-dessus de la moyenne de départs tardifs et peu de départs précoces (2015)

	45-59	60-64	+ de 65
Agriculture	15,1%	26,3%	58,7%
Construction	1,2%	40,9%	57,9%
Transports aériens	9,1%	31,8%	59,1%
Hébergement	5,7%	35,9%	58,4%
Édition	1,6%	36,5%	61,9%
Activités immobilières	5,0%	32,7%	62,4%
Architectes et ingénieurs	2,8%	40,3%	56,9%
Publicité	4,5%	34,3%	61,2%
Agences de voyage et activités connexes	3,4%	34,1%	62,5%
Activités créatives, artistiques et de spectacle	0,8%	37,8%	61,3%
Activités des organisations associatives	3,4%	33,7%	62,9%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Il existe différentes façons d'arrêter de travailler (partiellement) avant l'âge de la pension légale. Le tableau ci-après présente un aperçu des systèmes auxquels peuvent recourir les 50-64 ans pour sortir (partiellement) du marché du travail. Le départ à la pension (anticipée) a déjà été traité ci-dessus, mais, à côté de cela, il existe également un nombre considérable de départs anticipés par le biais de la prépension/du RCC et de l'invalidité.

Tableau 16 : Possibilités de retraite anticipée, 50-64 ans (2019)³⁹

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique
Pension	92.462	55.576	8.543	156.581
<i>Travailleurs salariés</i> ⁴⁰	7.853	2.482	955	11.290
<i>Secteur public</i> ⁴¹	84.609	53.094	7.588	145.291
Chômage avec complément d'entreprise ⁴²	34.956	11.040	1.117	47.113
Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi ⁴³	5.001	3.647	1.479	10.127
Invalidité ⁴⁴	136.130	99.766	21.029	256.925
Total	268.549	170.029	32.168	470.746

Source : ONP, Service des pensions du secteur public, ONEM, INAMI.

Nous avons vu ci-dessus qu'une part non négligeable des pensionnés se trouvaient dans le **régime de chômage avec complément d'entreprise** (RCC) préalablement à leur pension⁴⁵. Ci-dessous, nous allons nous intéresser à l'évolution de l'entrée dans la prépension au cours des dernières années. Nous regardons les personnes qui étaient prépensionnées au cours d'au moins un des trimestres de l'année actuelle, mais qui ne l'étaient pas encore au cours du dernier trimestre de l'année précédente. Sur la base de la précédente évaluation de la politique en matière de fin de carrière, nous savons que le nombre de prépensionnés était à son apogée en 2011. Cette année a connu le plus grand nombre de nouveaux entrants dans le système, entre autres en raison d'un effet d'anticipation des modifications annoncées de la réglementation⁴⁶. Ensuite, le nombre d'entrants a diminué de manière continue et le nombre total de personnes pouvant recourir à la prépension a diminué année après année. Le durcissement des conditions d'âge et de carrière a fait en sorte que de moins en moins de personnes entrent en ligne de compte en-deçà de 60 ans, mais le nombre de RCC pour les plus de 60 ans reste stable.

Pour toutes les années, nous voyons que la prépension est prise plus de deux fois plus souvent par des hommes que par des femmes, même si l'écart a diminué au fil de la période analysée. À Bruxelles, nous trouvons proportionnellement un peu moins de prépensionnés pour toute la période, en Flandre, ces derniers sont quelque peu surreprésentés en comparaison avec la répartition de travailleurs entre les régions.

³⁹ Cf. IDP04 sur <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques> pour des chiffres relatifs à d'autres années.

⁴⁰ Situation au 1^{er} janvier, anticipations ordinaires. Source : ONP.

⁴¹ Situation au 1^{er} juillet pour les 50-64 ans. Source : Service des pensions du secteur public.

⁴² Moyenne annuelle pour les 50-64 ans ; Source : ONEM.

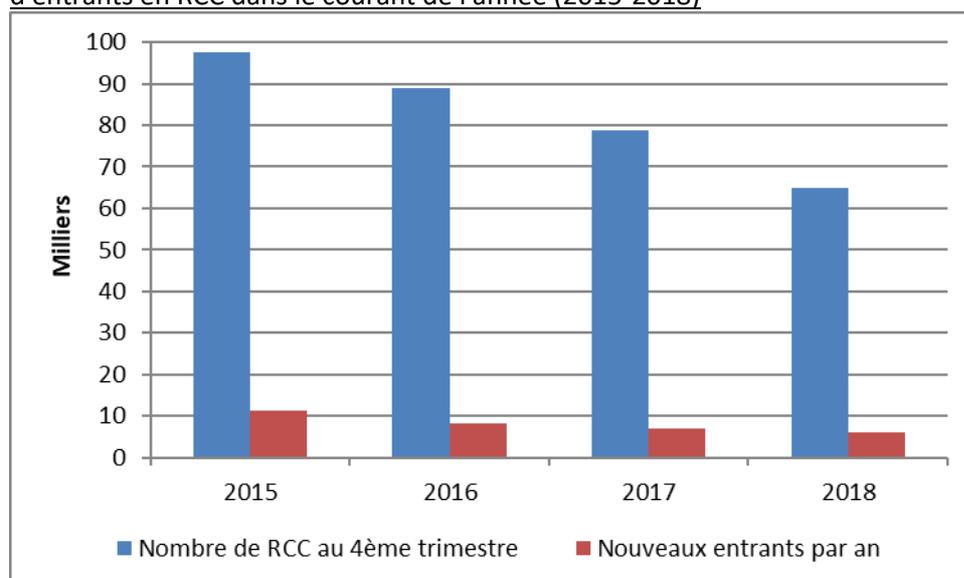
⁴³ Moyenne annuelle pour les 50-64 ans ; Source : ONEM.

⁴⁴ Situation au 31 décembre ; Source : INAMI. Exclusivement les travailleurs salariés.

⁴⁵ <http://www.onem.be/fr/citoyens/ch%C3%B4mage/chomage-avec-complement-dentreprise-prepension>. Le RCC est le système dans lequel les travailleurs d'un certain âge licenciés ont droit à une allocation de chômage fixe et à une indemnité complémentaire (complément d'entreprise) due par l'ancien employeur. On parle encore souvent de 'prépension'.

⁴⁶ La prépension à temps plein a été renommée "régime de chômage avec complément d'entreprise" au 1^{er} janvier 2012. Les conditions requises pour pouvoir y prétendre ont été systématiquement revues à la hausse. Pour plus d'informations, voir : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/chomage-et-retour-au-travail/chomage-avec-complement-dentreprise> et <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t149>.

Graphique 34 : Nombre de bénéficiaires du RCC au cours du 4^e trimestre de l'année et nombre d'entrants en RCC dans le courant de l'année (2015-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Nous ne disposons malheureusement pas de chiffres récents ventilés selon le secteur (NACE). Toutefois, entre 2008 et 2015, le RCC était présent dans tous les secteurs, de façon très sporadique dans la plupart des cas. Dans les secteurs de l'industrie, nous observons de manière générale une assez grande sortie vers la prépension (allant de pair avec des restructurations et des licenciements collectifs). Dans la construction également nous avons constaté, au cours de la période 2008-2015, assez bien de sorties vers la prépension.

La pension ne signifie pas toujours la fin définitive ou complète du travail qui génère un revenu. Ci-après, nous nous penchons sur la **combinaison travail et pension**. Continuer à travailler après la pension est un phénomène en hausse dans toute l'UE, mais les motivations qui le sous-tendent sont diverses⁴⁷. Le revenu complémentaire est certainement un élément de motivation et, pour une part des intéressés, il s'agit même d'une nécessité financière. Mais, à côté de cela, il y a un grand groupe invoquant des motifs tels que l'importance d'avoir un contact social et d'apporter sa contribution à la société⁴⁸.

Nous disposons de données sur les personnes qui travaillent tout en percevant une forme de pension⁴⁹. Le nombre de pensionnés qui combinent travail et pension de retraite⁵⁰ a légèrement augmenté entre 2015 et 2018, également par rapport au nombre total de pensionnés. En 2018, les hommes représentent 73,7% des personnes qui travaillent et qui reçoivent en même temps une pension de retraite, et 62,5% des personnes qui travaillent et qui reçoivent une forme de pension. Sur

⁴⁷ Eurofound, *Income from work after retirement in the EU* (Luxembourg, 2012).

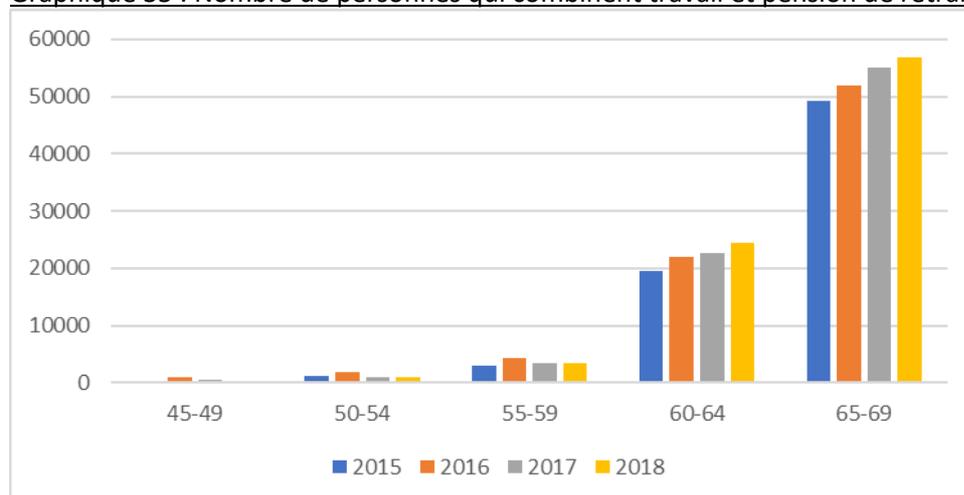
⁴⁸ *Ibidem*, p. 23.

⁴⁹ Les types de pension disponibles sont les suivants : la pension de retraite (pour les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires), la pension de survie (pour les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires), la pension de l'étranger, RGPA/GRAPA, les interventions pour les moins valides et la pension dérivée. La population qui est considérée comprend toutes les personnes en emploi (nomenclature n1 au 31 décembre de l'année) qui perçoivent en même temps un type de pension (n34). Comme le code de nomenclature n1 a toujours la priorité sur le n34 (aussi lorsqu'on ne travaille qu'à temps partiel, par exemple, ou que l'on a déjà dépassé l'âge légal de la pension), ce sont en principe toutes les personnes qui, à la fois, travaillent et perçoivent une pension.

⁵⁰ Qu'un pensionné puisse disposer de revenus d'appoint sans restriction ou pas dépend : de l'âge, du nombre d'années de carrière lors de la première mise à la pension belge et du type de pension. Pour plus d'informations, voir : <http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/working/pages/default.aspx>

la base des chiffres de 2015, nous savons que la grande majorité des personnes qui combinent travail et pension sont des indépendants et que cette part ne fait qu'augmenter avec l'âge. Cette observation est confirmée par les données de l'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants). En 2015, on enregistrait 32% d'indépendants en plus qu'en 2010 restés actifs après leur pension (on est passé de 70.000 actifs en 2010 à 92.000). En 2015, ils représentaient quasiment 9% du nombre total d'indépendants⁵¹.

Graphique 35 : Nombre de personnes qui combinent travail et pension de retraite (2015-2018)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

6. Conclusion

La présente note contient sans aucun doute un certain nombre d'évolutions positives dans la participation au travail des plus âgés. Tant le taux d'activité que le taux d'emploi des 55-64 ans ont augmenté, de même que l'âge de sortie du marché du travail. Malgré cette tendance légèrement positive enregistrée pour le taux de participation total, les performances de la Belgique restent médiocres par rapport au niveau international. La croissance a été trop limitée pour suivre le reste de l'UE. En outre, nous pouvons conclure que les tendances positives concernent principalement les personnes qui sont encore au travail. Les personnes de 55 ans et plus qui cherchent à nouveau du travail après une période de chômage ou d'inactivité sont bien obligées de constater qu'il n'existe pas de marché pour elles. Ceci ressort notamment du taux de recrutement et du pourcentage de reprise du travail après une période d'inactivité ou de chômage. De plus, la crise du coronavirus met un terme à la conjoncture favorable qui a sans doute aussi eu un effet bénéfique sur la position des plus de 55 ans sur le marché du travail. Le défi n'est donc certainement pas devenu moindre.

⁵¹ CSE, Rapport 2016, p. 36.