

15 septembre 2022



SENIORS ET EMPLOI

Tous au travail ?

L'allongement des carrières :
Quel avenir pour les travailleurs âgés ?

Bien vieillir au travail...
Qu'est-ce que cela implique ?

Comprendre l'accord sur la réforme des pensions
pour développer un regard critique

1. Une nouvelle réforme

Finalement, après des négociations musclées, la Vivaldi est parvenue à un compromis... Le gouvernement fédéral s'était en effet donné jusqu'au 21 juillet, jour de fête nationale, pour proposer son accord sur la réforme des pensions. Ces nouvelles mesures visent à « mieux récompenser le travail¹ » et à décourager les départs précoces à la retraite. Il s'agit-là de diminuer drastiquement la facture du vieillissement qui, selon certaines perspectives, n'aurait de cesse de s'alourdir chaque année, risquant de mettre en péril la **soutenabilité sociale et financière** de notre système de retraite².

Justifiée par le fait que nous vivons désormais plus longtemps – la période de la retraite occupe donc une part croissante de notre parcours de vie – et par le fait que les baby-boomers quittent progressivement le marché du travail, cette réforme devrait conduire à augmenter le taux d'emploi des Belges, et en particuliers celui des seniors.

« Quatre salariés belges sur dix quittent le marché du travail avant 65 ans », titre le Soir du 29 juin 2022 en reprenant un chiffre révélé par Acerta. Alors que les pouvoirs publics mettent tout en œuvre pour augmenter le taux d'emploi des seniors, ces derniers restent fort nombreux à prendre leur retraite de manière anticipée.

Ce constat aurait-il une origine moins structurelle que conjoncturelle, en lien avec la crise sanitaire, par exemple ? Nous pourrions en effet supposer que le télétravail et la distanciation ont conduit à une « crise de sens », à une volonté de changer de vie, qui a pris la forme, chez les travailleurs âgés, d'un départ à la retraite⁴. Cette hypothèse semble tenir la route. Mais à en croire les statistiques officielles, il faudra concéder que notre pays fait figure de très mauvais élève dans le paysage européen, et ce depuis longtemps déjà. Ainsi, selon une étude de l'OCDE menée en 2021, les Belges prendraient, dans les faits, leur retraite bien avant l'âge légal – à moins de 61 ans ! La moyenne pour les pays de l'Europe des 27 est quant à elle de 62 ans. Certains chercheurs parlent même « d'une culture du retrait anticipé fortement ancrée dans le monde du travail depuis plusieurs décennies en Belgique⁵ ». Les pratiques culturelles des seniors

CHIFFRE-CLÉ



Sous le gouvernement Michel, en 2015, il a été décidé que l'âge légal de la retraite passerait de 65 à 67 ans en 2030. Une étude menée au mois de décembre 2021 indique que plus de 9 travailleurs sur 10 ne veulent pas continuer jusqu'à cet âge³.

Objectif 80 % ! Le gouvernement a planifié d'atteindre ce taux d'emploi à l'horizon 2030 – 68.8 % pour les travailleurs entre 55 et 64 ans (il était de 56.8 % au 1^{er} trimestre 2022). Mais cet ambitieux programme est freiné par le fait que le passage à la retraite reste encore perçu comme une opportunité plutôt que comme une contrainte. Les seniors sont plus nombreux à faire le choix de « partir plus tôt » que de « rester plus tard », mais est-ce vraiment si surprenant... ?

belges vont à l'encontre des mesures prises pour les maintenir sur en emploi⁶ : ils quittent leur travail aussitôt qu'ils en ont l'opportunité !

En fait, les politiques de retrait anticipé ont été instaurées dans le courant des années septante – la « décennie économique maudite⁷ ». La conjoncture avait tourné : aux Trente Glorieuses succédait une période de crise, l'État-Providence déclinait, le chômage revenait. La concurrence devenait rude et les licenciements collectifs, fréquents. Ainsi, afin de donner un emploi aux baby-boomers qui arrivaient massivement sur le marché, les travailleurs âgés furent encouragés à laisser leur place à la jeune génération. C'est dans ce contexte qu'a été instituée la retraite anticipée, et sa popularité « tant auprès des employeurs que des travailleurs et de leurs représentants, lui a permis de s'ancrer profondément dans la réalité sociale belge⁸ ».

Mais le contexte social et économique a depuis lors changé et « les politiques envisagent la réduction, voire la disparition des mécanismes de départ anticipé du travail et le report de l'âge à la retraite⁹. » Cela nous permet de comprendre pourquoi la nouvelle réforme du gouvernement n'est pas accueillie de manière fort enthousiaste...

2. Bien vieillir au travail

Les politiques publiques misent ainsi sur l'activation des travailleurs âgés pour les maintenir en emploi. L'idée est claire : inciter financièrement les seniors à prendre leur retraite tardivement. Ceux qui restent plus longtemps auront certes un bonus, mais ceux qui *décident* de partir plus tôt devront en subir les conséquences : une petite pension !

Mais malgré les grandes ambitions de notre gouvernement, la population belge semble se montrer plutôt réticente à un allongement de la carrière... Encore faudrait-il réunir les conditions pour qu'ils puissent y parvenir ! Plus d'un travailleur sur deux dit ne pas se sentir capable de travailler jusqu'à l'âge légal actuellement fixé, soit 65 ans¹⁰...

Rien n'est plus illusoire que cette fausse responsabilisation qui serait accordée aux travailleurs. Pouvons-nous réellement imaginer que les conditions de travail soient les mêmes pour tous, que nous soyons égaux face au vieillissement, que la femme de ménage aura aussi facile que le cadre supérieur à continuer de travailler jusqu'à

soixante-sept ans, à aménager ses journées de boulot, à se réorienter et à trouver un nouvel emploi en cas de restructuration de l'entreprise ? En fait, « tout se passe comme si les personnes pouvaient désormais librement organiser leur fin de carrière en dehors de toute contrainte économique et sociale ; comme si, du fait notamment de l'allongement de l'espérance de vie en bonne santé, l'âge n'était plus un facteur de fragilité sur le marché de l'emploi¹¹ ».

À la soutenabilité sociale et financière du système des retraites, nous répondons alors « **soutenabilité du travail¹²** », en rappelant que la problématique des seniors en emploi ne pourra se limiter à des calculs hors sol d'économistes, ne tenant pas compte des réalités que vivent aujourd'hui les travailleurs âgés. Ce n'est pas parce que, en moyenne, nous vivons plus longtemps en bonne santé que nous sommes tous capables de prolonger notre carrière. C'est ainsi que pointe une première inquiétude chez certains seniors : « Serai-je encore capable de continuer à exercer mon activité ? »

Garantir le bien vieillir au travail : l'exemple de la CCT 104

Il y a dix ans, un guide de sensibilisation publié par le Service public fédéral Emploi observait que « désormais, la norme pour les seniors n'est plus l'emploi mais la retraite¹³ ». Ce constat doit nous inviter à une meilleure « gestion des âges » en entreprise afin de diminuer le nombre de seniors qui demandent précocement leur pension. Sans oublier les incapacités de travail de longue durée vers lesquelles pourraient se diriger, en dernier recours, les seniors qui n'en peuvent tout simplement plus de travailler.

C'est ainsi qu'en 2012, une nouvelle convention collective a vu le jour pour proposer un accompagnement de la fin de carrière. Obligatoire mais non contraignante, la CCT 104 a pour objectif la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés de 45+ dans chaque entreprise qui occupe plus de 20 salariés. Aujourd'hui, malgré des effets certes positifs, le bilan de cette convention collective reste mitigé. Si celle-ci engage bel et bien

« une réflexion concertée autour de la question du vieillissement au travail », elle ne résout pas vraiment les problèmes concrets que rencontrent les seniors au sein de l'entreprise¹⁴. En conclusion, il apparaît que la CCT 104 « semble donc avoir peu de portée sur le terrain¹⁵ » pour faciliter la vie du travailleur en fin de carrière...

Il faut dire qu'en Belgique, c'est avant tout la pénibilité physique qui est prise en compte par les entreprises comme par les décideurs politiques. Lorsqu'un métier n'est pas reconnu comme pénible, à l'instar d'une activité de bureau par exemple, les difficultés rencontrées resteront souvent invisibles¹⁶ – usure, maladie, démotivation, âgisme, ... Rares seront les aménagements mis en place pour faciliter l'adaptation du travailleur aux nouvelles contraintes que lui pose son avancée en âge. Il est dès lors urgent d'élargir notre regard sur la pénibilité si nous voulons assurer à tous un bien vieillir au travail.

3. Bien vieillir sans travail

Après la question du bien vieillir au travail, se pose la question du bien vieillir sans travail : « Vais-je retrouver un emploi si je suis licencié à 55 ans ? » Certes, le chômage touche davantage les jeunes wallons : il est de 23.7 % pour 15-24 et seulement 6.5 % pour les 55-64¹⁷. Mais pour autant, la situation des seniors n'est pas enviable. En fait, l'insécurité de l'emploi se trouve ailleurs : ceux-ci sont confrontés à un réel « risque d'enlèvement dans un chômage de longue durée¹⁸ ».

L'outplacement – ou reclassement professionnel – consiste en un accompagnement pour trouver un nouvel emploi après avoir été licencié. Il s'agit d'un droit dont bénéficient les travailleurs âgés afin de faciliter leur réintégration sur le marché de l'emploi. Cette mesure s'inscrit pleinement dans une action publique du « vieillissement actif » qui vise à « conduire la conduite » des individus, à les inciter à exercer un « travail sur soi » pour développer leur pouvoir d'agir¹⁹. Bref, orienter et former les seniors, les encourager à se réinventer et les responsabiliser davantage sur leur fin de carrière²⁰.

Mais dans les faits, les résultats de la Belgique sont médiocres et l'activation des seniors reste fictive. Si l'âgisme en entreprise semble certes moins pesant qu'il y a dix ans, les indicateurs ne montrent pas non plus un engouement particulier pour l'embauche de salariés passé cinquante ans... Bien au contraire ! Valoriser l'expérience acquise par son âge est un bel idéal, mais qui ne se concrétise pas toujours dans la pratique... Sans même parler de ce que les seniors représentent comme coût en raison de leur ancienneté.

Ceux-ci ne sont évidemment pas dupes quant à la situation dans laquelle ils se trouvent et « le pessimisme sur les chances de (re)trouver un emploi croît fortement avec l'âge²¹ ». Le dernier rapport de SPF abonde en ce sens : « 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 elles²². »

En rendant plus difficile les départs anticipés afin d'encourager le maintien en emploi, les travailleurs

âgés voient leur situation s'aggraver. Ils sont face à un paradoxe insurmontable entre l'activation à tout âge que veulent les décideurs politiques et la réalité de leur condition : le risque d'être licenciés ou bien conduits vers un statut d'invalidité. Avoir une meilleure pension en acceptant de travailler plus longtemps ? Fort est à parier que les seniors auront droit à une fin de carrière tout aussi précoce, mais davantage précaire²³ !

Les pouvoirs publics mobilisent la catégorie des « travailleurs âgés » pour insister sur l'importance jouée par les facteurs de l'âge et de la génération – avoir soixante ans en 2022, par exemple – sur les politiques de l'emploi. Cette catégorisation permet de désigner les spécificités d'un groupe (les 55-64 ans) et de cibler les problèmes communs qu'ils rencontrent²⁴. Cette catégorisation par l'âge ne doit pas nous faire croire que le vieillissement nous impacterait de manière égale et que tous les travailleurs seraient, à partir de 55 ans, confrontés aux mêmes difficultés. Évitions de penser que tous les seniors seraient sur le même bateau, et qu'il partirait à la dérive ! C'est bel et bien un semblant d'égalité qui nous est proposé : tous au travail... Ce serait oublier le fait que, dans notre société, vieillir constitue toujours une **source de risques et d'inégalités**.

Et ceux qui restent plus tard ?

A priori, nous pourrions penser que ceux qui travaillent volontairement plus longtemps le font en raison d'une pension trop faible pour subvenir à leurs besoins. Comme cette image de seniors pauvres qui emballent les courses des clients du supermarché aux États-Unis.

Toutefois, « les résultats belges ne s'inscrivent que peu dans une logique de nécessité, mais plutôt dans une dynamique de choix²⁵ » : être actif, se sentir utile et valorisé, ... Voilà « un pas de plus vers le processus d'évolution des mentalités en faveur d'un maintien en emploi des seniors²⁶ ». Bref, le « vieillissement actif », comme nous le verrons au chapitre suivant, semble avoir de beau jour devant lui...

4. Aggravation des inégalités

Émergence d'un nouveau référentiel : « le vieillissement actif »

À travers plusieurs de nos précédentes analyses, nous avons montré que, progressivement, un idéal normatif était en train de s'instaurer dans notre pays : le « vieillissement actif ». Dans un contexte démographique où les futurs retraités pourraient constituer une charge pour la société, les politiques ont tout intérêt à ce que les seniors contribuent économiquement le plus longtemps possible. Petit à petit, ce « nouveau paradigme de l'action publique²⁷ » est descendu des institutions vers les individus pour devenir un véritable cadre de référence de l'avancée en âge.

Il s'est alors opéré une transformation de notre imaginaire collectif ; les stéréotypes négatifs qui entouraient la vieillesse ont laissé la place à un

regard davantage optimiste. Il serait possible de bien vieillir et de mener sa vie de manière active – en reprenant le jargon néolibéral, de manière utile. Loin est aujourd'hui le temps où la retraite était assimilée à une forme de « mort sociale²⁸ ». Nous sommes invités à nous bouger aussi longtemps que possible afin de ne pas végéter dans notre fauteuil. Évidemment, cet idéal pose question et fait l'objet de critiques. Quoi qu'il en soit, pour le meilleur comme pour le pire, c'est bien la figure du senior jeune et actif qui est désormais valorisée au sein de notre société²⁹.

Vous souhaitez en savoir plus sur les critiques formulées à propos du vieillissement actif ? Découvrez notre analyse **Seniors, Participez !**

Mais si le référentiel du vieillissement actif s'est largement imposé de nos jours, il n'est pas partagé par tout le monde de manière identique. Il semble évident que certains, plus que d'autres, seront réceptifs au discours qui les invite à se maintenir en emploi, traduisant ainsi « des rapports différenciés à l'emploi en fin de carrière » entre les travailleurs âgés. La diffusion inégale s'explique, entre autres, par l'environnement culturel et socio-économique dont nous sommes originaires. Pour simplifier le tableau, on retrouve dans la catégorie de ceux qui resteraient volontiers plus tard des hommes diplômés dont la vie professionnelle a été ascendante et valorisante, tandis que les femmes occupant une fonction peu qualifiée et peu reconnue défendront davantage leur droit au repos bien mérité³⁰. Le moment de la retraite est donc repoussé par les uns, attendu par les autres.

Par ailleurs, il est de plus en plus reconnu que la participation sociale des aînés ne se mesure pas forcément en fonction de la productivité et de la rentabilité, et qu'il serait réducteur de restreindre l'activité à l'emploi. Nous pouvons être actifs sans pour autant prolonger notre carrière. C'est la raison pour laquelle de nombreux seniors voient leur départ à la retraite comme une nouvelle opportunité et non comme une contrainte. Elle leur offre

enfin la possibilité de s'investir et de s'épanouir dans d'autres projets personnels, dans leur engagement citoyen, dans leur grand-parentalité, etc.

Sans grande surprise, vivre une retraite active sera d'autant mieux valorisé qu'à l'inverse, la figure du travailleur âgé sera dépréciée³¹ – ce qui est encore souvent le cas dans bon nombre de secteurs. Un environnement de travail manquant de souplesse ou favorisant le jeunisme au détriment de l'expérience freinerait la prolongation de carrière au sein de l'entreprise... Autant bénéficier des avantages qu'offrent le statut de retraité !

Finalement, les « travailleurs âgés » ne constituent pas une catégorie homogène : nos aspirations en matière de fin de carrière sont différentes parce que nos itinéraires professionnels, nos situations personnelles, et nos conditions de vie ne sont pas les mêmes. Et ce rappel, qui apparaîtra peut-être comme un truisme aux yeux du lecteur, semble pourtant être négligé, sinon totalement oublié, par les décideurs politiques. Nous voyons avec cet accord du gouvernement sur la réforme que l'allongement de la vie professionnelle est devenu un objectif incontestable en vue d'assurer la soutenabilité des pensions ! Mais le vécu des principaux concernés passe lui à la trappe...

Ouvrons le débat...

- Des études montrent que la participation des travailleurs âgés belges sur le marché de l'emploi reste médiocre, malgré une tendance positive. L'âge reste encore aujourd'hui un facteur discriminant. Partant du principe que nous devrions tous travailler plus tard, comment s'assurer que vieillir ne soit plus autant un risque pouvant, paradoxalement, raccourcir la durée de notre vie professionnelle ? Et quels aménagements permettraient de réduire la pénibilité (qui existe quel que soit le métier exercé), l'usure, la démotivation, ... ?
- Dans notre analyse, nous sommes avants proposé une réflexion autour de la nouvelle réforme des pensions, sans toutefois remettre en question le bien-fondé du constat sur lequel elle s'appuie – à savoir, la soutenabilité sociale et financière du système. Nous pourrions néanmoins discuter les arguments économiques qui veulent qu'un allongement des carrières professionnelles soit inéluctable (raison expliquant que l'âge légal soit repoussé de 65 à 67 ans, par exemple) et que l'augmentation du taux d'emploi des seniors soit une priorité.

Pensez-vous que travailler plus longtemps soit le meilleur et le seul moyen d'assurer la soutenabilité du système des pensions, ou d'autres alternatives pourraient-elles être mises en place ?

Ressources utiles

Vous vous posez des questions sur vos droits en matière de pension ?

- Nous vous invitons à vous rendre sur le site du Service fédéral des Pensions :
<https://www.sfpd.fgov.be/fr>
- Vous pouvez également consulter l'étude réalisée par ÉNÉO en 2022, disponible sur leur site Internet :
Quel avenir pour nos pensions ? Regards croisés sur la réforme

Vous souhaitez aller plus loin sur le sujet de la réforme des pensions ? Retrouvez notre dernière publication, disponible à la demande ou sur notre site Internet !

- **Seniors et Pension** : Les inégalités hommes-femmes au moment de la retraite

Références bibliographiques

- 1 Article du Soir, publié le 19 juillet 2022.
- 2 Rapport annuel 2022 publié par le Comité d'étude sur le vieillissement.
- 3 Securex. « Plus de 9 travailleurs sur 10 ne veulent pas travailler jusqu'à 67 ans », 9 décembre 2021.
- 4 Article du Soir, publié le 29 juin 2022.
- 5 Vendramin, Patricia, et Nathalie Burnay. « Gestion des âges dans les entreprises belges : la difficile construction d'alternatives au départ anticipé ». *Retraite et société* 77, n°2 (2017) : 45-65.
- 6 Sanderson, Jean-Paul, et Nathalie Burnay. « Du retrait anticipé au prolongement des carrières : institutionnalisation et standardisation des fins de carrière en Belgique ». *Cahiers québécois de démographie* 47, n°2 (2018) : 187-202.
- 7 Article de L'Echo, publié le 5 novembre 2018.
- 8 Claes, Thibaut. « La prépension conventionnelle (1974-2012) ». *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2154-2155, n°29-30 (2012) : 5-94.
- 9 Sanderson, Jean-Paul. « Vieillesse de la population et retraites en Belgique, 19e-20e siècles ». *Revue Belge d'Histoire Contemporaine* 4 (2015) : 1-15.
- 10 Securex, 2021.
- 11 Repetti, Marion, et Christopher Phillipson. « Fin de carrière et vieillesse : deux facettes d'un même risque ? Une analyse du cas suisse ». *Retraite et société* 84, n°2 (2020) : 41-68.
- 12 Vendramin, Patricia, et Gérard Valenduc. « Chapitre 10. Travailleurs âgés et travail soutenable ». In *Jobkwaliteit in België in 2015*, 271-308. HIVA KU Leuven, 2016.
- 13 « La gestion des âges en entreprise ». *SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*, 2012.
- 14 Vendramin et Burnay, 2017.
- 15 Henry, Hélène, Ann Morissens, et Cathy Streel. « Vécus et besoins des travailleurs en fin de carrière ». *Santé & Société* 1 (2022).
- 16 Cau-Bareille, Dominique. « Les difficultés des enseignants en fin de carrière : des révélateurs des formes de pénibilité du travail ». *Management & Avenir* 73, n°7 (2014) : 149-70.0
- 17 Chiffres publiés par Statbel pour le premier trimestre 2022.
- 18 « Les seniors et le marché de l'emploi ». Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi. *Le Forem*, 2018.
- 19 Moulaert, Thibault. « L'outplacement après 45 ans en Belgique ». *Recherches sociologiques et anthropologiques* 41, n°2 (2010) : 115-33.
- 20 Moulaert, Thibault. « L'outplacement des 45 ans et plus en Belgique. Une tentative avortée de gouvernement à distance des fins de carrière ? » *Retraite et Société* 64 (2013) : 107-31.
- 21 Vendramin, Patricia. « L'expérience du chômage en Wallonie et à Bruxelles. Enquête auprès des chômeurs ». *Dynamiques régionales* 4, n°2 (2016) : 18-28.
- 22 « Évaluation continue de la politique relative à la fin de carrière ». *SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*, 2022.
- 23 Burnay, Nathalie. « Chômeurs âgés et transformations des modes de régulation : vers une rupture d'un équilibre existant ». *Lien social et Politiques* 61 (2009) : 49-60.
- 24 Léonard, Dimitri. « Questionner les catégories d'âge : qui sont les "travailleurs âgés" ? » In *Vieillesse et société. Catégorisations, Travail, Politiques sociales*, par Mejed Hamzaoui, Dimitri Léonard, et Pierre Artois, 51-77. Academia - L'Harmattan, 2016.
- 25 Sanderson et Burnay, 2018.
- 26 Bridenne, Isabelle, et Corinne Mette. « Le cumul emploi-retraite des salariés : constats et enjeux ». *Revue française des affaires sociales*, n°4 (2012) : 136-59.
- 27 Guillemard, Anne-Marie. « Le vieillissement actif : enjeux, obstacles, limites. Une perspective internationale ». *Retraite et société* 65, n°2 (2013) : 17-38.
- 28 Guillemard, Anne-Marie. « De la retraite mort sociale à la retraite solidaire. La retraite une mort sociale (1972) revisitée trente ans après ». *Gérontologie et société* 25 / 102, n°3 (2002) : 53-66.
- 29 Repetti, Marion. « Du retraité méritant au senior actif : genèse et actualité d'une figure sociale en Suisse ». *Retraite et société* 71, n°2 (2015) : 15-33.
- 30 Lefrançois, Claire. « Les chômeurs âgés face au "vieillessement actif". Une comparaison France - Royaume-Uni ». *Formation emploi* 139, n° 3 (2017) : 15-32.
- 31 Volkoff, Serge, Loup Wolff, et Anne-Françoise Molinié. « Quelles conditions de travail au fil de l'âge dans un contexte d'allongement de la vie de travail ? » In *Allongement de la vie*, 153-69. Recherches. Paris: La Découverte, 2017.



Rue de Livourne, 25- 1050 Bruxelles

Pour nous suivre :

<https://www.ago-asbl.be/> et également sur Facebook

Pour nous contacter :

Téléphone : 02/ 538 10 48

Courriel : info@ago-asbl.be

Analyse rédigée et mise en page par :

Marin Buyse

Avec le soutien de :

