

Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2014 – 06, mars 2014
www.ftu.be/ep

Que signifie la mesure de l'emploi et du non-emploi chez les travailleurs âgés ?

Une analyse critique des indicateurs de référence des politiques de l'emploi (III)

Depuis les lignes directrices établies par la Commission européenne lors du sommet de Stockholm en 2001, le taux d'emploi des 55-64 ans est devenu l'indicateur phare des politiques de maintien en emploi des seniors. Cependant, après l'âge de 50 ans, le taux d'emploi ne reflète que partiellement la situation des travailleurs âgés par rapport à l'emploi. Il faut également tenir compte de formes de chômage qui ne sont pas comptabilisées dans le taux de chômage, notamment suite à la dispense de recherche d'emploi, et formes d'inactivité qui sont liées à un retrait précoce du marché du travail, notamment via l'incapacité de travail. Ces difficultés sont liées aux controverses concernant la définition et de la mesure des taux d'emploi et de chômage, exposées dans une Note d'éducation permanente précédente (2014-04).

1. EMPLOI, CHÔMAGE ET FORMES D'INACTIVITÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Pour rappel, le taux d'emploi est la proportion de travailleurs en emploi (salariés ou indépendants) dans la population d'une tranche d'âge donnée. Le taux de chômage harmonisé (chômage BIT) mesure, quant à lui la proportion de demandeurs d'emploi par rapport à la population active (c'est-à-dire en emploi ou au chômage). Ces taux sont calculés, au niveau national et au niveau européen, à partir des données de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT ou LFS, *Labour Force Survey*), réalisée dans chaque État membre de l'Union européenne sous l'égide d'Eurostat.

Dans les comparaisons et les évaluations des politiques de maintien en emploi des travailleurs âgés, l'indicateur officiellement utilisé, depuis le sommet de

Stockholm en 2001, est le taux d'emploi des 55-64 ans. L'objectif fixé à Stockholm était de porter ce taux d'emploi à 50% à l'horizon 2010. Cet objectif n'a été atteint qu'en Allemagne, dans les pays baltes, les pays scandinaves, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, soit 9 pays de l'UE sur 27. La Belgique en est très loin (39.5%). Les chiffres méritent toutefois d'être regardés de plus près.

1.1 UNE ANALYSE DÉTAILLÉE DE L'INDICATEUR "TAUX D'EMPLOI DES SENIORS" EN BELGIQUE

LES DONNÉES

L'évolution du taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique de 2001 à 2012 est reprise dans le tableau 1. Sur cette période, le taux d'emploi des hommes est passé de 35% à 46% et celui des femmes de 25% à près de 40%. On notera que c'est au cours de cette période que l'âge légal de la retraite pour les femmes a été progressivement relevé jusque 65 ans. C'est également au cours de cette période que les pouvoirs publics ont fait progressivement marche arrière par rapport à des régimes de prépension assez avantageux qui avaient été mis en place dans la seconde moitié des années 1990.

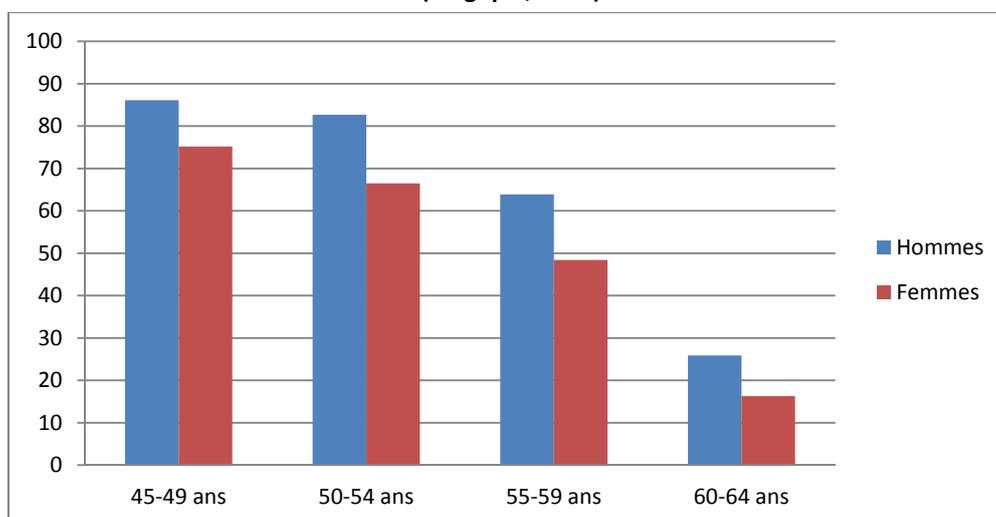
Tableau 1 – Évolution du taux d'emploi des travailleurs de 55 à 64 ans (indicateur "officiel") (Belgique, 2001-2012)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hommes	35.1	35.1	38.7	39.3	41.7	40.9	42.9	42.8	42.9	45.6	46.0	46.0
Femmes	15.6	16.7	17.7	21.2	22.1	23.2	26.0	26.3	27.7	29.2	31.6	33.1
Total	25.2	25.8	28.1	30.1	31.8	32.0	34.4	34.5	35.3	37.3	38.7	39.5

Source : enquête sur les forces de travail, DGSIE/Statbel, 2012

Le taux d'emploi n'est cependant pas homogène dans la tranche d'âge 55-64 ans. Si on observe la variation du taux d'emploi en fonction de tranches de cinq ans (45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64 ans), on remarque, à la lecture du graphique 1, que la chute la plus abrupte du taux d'emploi se produit entre 55-59 ans et 60-64 ans, pour les femmes comme pour les hommes ; de plus, le taux d'emploi diminue déjà quand on passe de la tranche d'âge 45-49 ans à la tranche d'âge 50-54 ans, davantage chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 1 – Variation du taux d'emploi des travailleurs âgés par tranche d'âge de 5 ans (Belgique, 2012)



Source : enquête sur les forces de travail, DGSIE/Statbel, 2012

Le niveau de diplôme est un autre facteur discriminant dans l'analyse du taux d'emploi des travailleurs âgés, comme le montre le tableau 2. Le taux d'emploi est lié au niveau de diplôme : plus celui-ci est élevé, plus le taux d'emploi est élevé, dans toutes les tranches d'âge dès 45 ans, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. De plus, le taux d'emploi diminue plus rapidement avec l'âge chez les moins diplômés : une première diminution importante se produit de 50-54 ans à 55-59 ans, davantage chez les hommes (de 71% à 47%) que chez les femmes (de 45% à 33%). Parmi les 60-64 ans, les moins diplômés ne sont plus que 15% en emploi chez les hommes et 10% chez les femmes. En revanche, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, la chute la plus nette du taux d'emploi se produit plus tard, entre 55-59 ans et 60-64 ans : de 82% à 43% chez les hommes, de 68% à 25% chez les femmes. Au-delà de 60 ans, seuls les hommes les plus diplômés ont encore un taux d'emploi assez élevé.

Tableau 2 – Taux d'emploi des hommes et des femmes par tranche d'âge, selon le niveau de diplôme (Belgique, 2012)

	45-49 ans			50-54 ans			55-59 ans			60-64 ans		
	Inf	Sec	Sup									
Hommes	74.7	88.6	93.6	71.0	86.5	91.8	47.4	68.8	82.3	14.5	28.0	42.5
Femmes	52.9	77.6	88.3	44.7	71.9	84.6	33.1	54.0	67.9	10.3	19.5	25.0

Inf = au maximum certificat d'études secondaires inférieures. Sec = tous les diplômes de niveau secondaire (général, technique ou professionnel) ou post-secondaire. Sup = diplômes de l'enseignement supérieur (universités ou hautes écoles).
Source : enquête sur les forces de travail, DGSIE/Statbel, 2012

Ces chiffres reflètent une ségrégation professionnelle. Les moins qualifiés se trouvent mis à l'écart de l'emploi de façon plus précoce, ce qui peut s'expliquer par plusieurs causes : leurs conditions de travail sont plus pénibles (donc les incapacités de travail plus fréquentes), ils sont davantage exposés à la perte de leur emploi lors de restructurations, ils ont accès plus tôt à des formules de prépension ou de pension anticipée car ils ont commencé leur carrière plus tôt.

CE QUE NE MONTRE PAS LE TAUX D'EMPLOI

La définition du taux d'emploi inclut toutes les formes d'emploi rémunéré, salarié ou indépendant. Elle ne distingue pas l'emploi à temps plein, à temps partiel ou occasionnel¹. Ainsi, un prépensionné qui effectue un travail rémunéré dans les limites permises par la loi ou un chômeur âgé qui effectue des prestations ALE sera comptabilisé "en emploi".

Le fait de considérer à la fois le travail salarié et le travail indépendant entraîne également certaines confusions. Comme on le verra plus loin, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes au-delà de 50 ans est dû pour moitié au travail indépendant, qui est essentiellement masculin dans cette tranche d'âge. De plus, les indépendants restent souvent plus longtemps en emploi que les salariés, car ils ne bénéficient pas de conditions avantageuses de préretraite. Or, les mesures politiques qui visent le maintien en emploi des travailleurs âgés s'adressent essentiellement aux salariés, alors qu'elles s'appuient sur des statistiques qui concernent à la fois les salariés et les indépendants.

La mesure du taux d'emploi ne rend pas compte d'un autre phénomène important ; le développement du travail à temps partiel chez les 50 ans et plus. En 2012, 55% des salariées et 17% des salariés de 50 et plus travaillaient à temps partiel et cette proportion est en augmentation : elle était respectivement de 45% chez les femmes et 7% chez les hommes en 2001. Cette augmentation

¹ Selon l'enquête sur les forces de travail, il suffit d'avoir effectué une heure de travail rémunéré au cours de la période de référence de l'enquête pour être considéré comme "en emploi". Voir Note EP 2014-04.

du temps partiel en fin de carrière s'explique notamment par diverses dispositions légales ou conventionnelles qui permettent de passer à temps partiel en fin de carrière : crédit-temps pour travailleurs âgés, possibilité de terminer sa carrière à temps partiel dans l'administration publique, conventions collectives sectorielles qui organisent une réduction progressive du temps de travail au-delà de 50 ans (par exemple, dans le secteur hospitalier)².

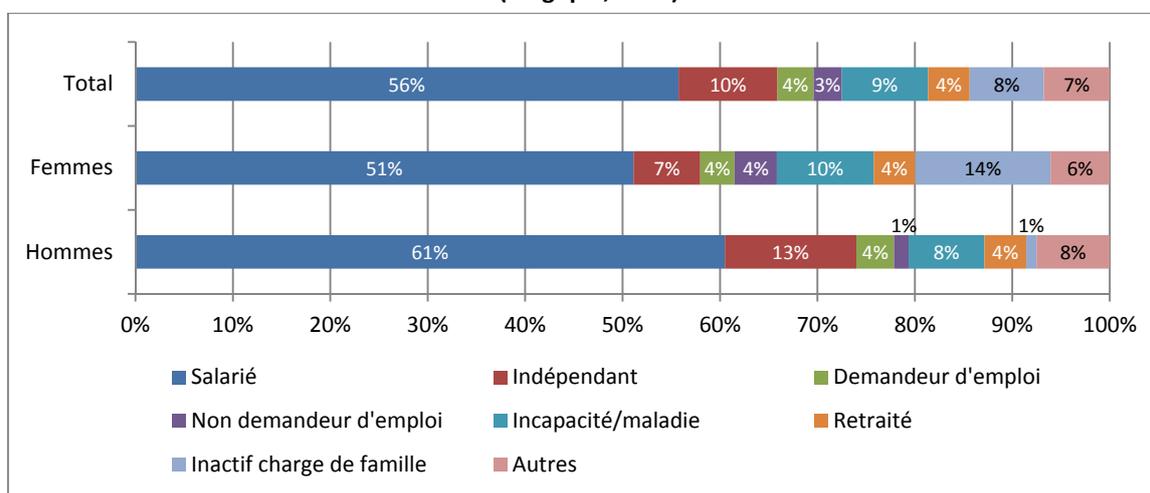
1.2 LA STRUCTURE D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION ENTRE 50 ET 59 ANS

Le graphique 2 représente le statut d'activité ou d'inactivité des femmes et des hommes de 50-59 ans. Ce statut d'activité ou d'inactivité comporte un éventail assez large de situations, selon les catégories disponibles dans l'enquête sur les forces de travail :

- L'emploi salarié
- L'emploi indépendant
- La situation de demandeur d'emploi (chômeur BIT³, inclus dans le calcul de la population active, ou demandeur d'emploi hors critères BIT, inclus dans la population inactive)
- La situation d'inactivité où on n'est plus demandeur d'emploi (à l'exclusion de l'incapacité, de la retraite ou de la charge de famille)
- L'incapacité de travail ou la maladie de longue durée
- La retraite (ou statut assimilé au statut de retraité, notamment dans certains régimes spéciaux de retraite)
- L'inactivité économique pour raison familiale (charge de famille, soins à des proches)
- Les autres raisons.

Hormis pour les personnes qui sont restées au foyer ou certaines personnes en invalidité, toutes ces situations ont un lien, direct ou indirect, avec le passé professionnel.

Graphique 2 – Répartition des statuts d'activité ou d'inactivité dans la population de 50-59 ans (Belgique, 2012)



Source : enquête sur les forces de travail, DGSIE/Statbel, 2012

² Pour une analyse plus détaillée du temps partiel et de la réduction du temps de travail en fin de carrière, voir Vendramin P., Valenduc G., *Le vieillissement au travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP n°2185, 2013.

³ La définition de chômeur BIT, selon l'enquête sur les forces de travail, repose sur trois critères : ne pas avoir travaillé lors de la semaine de référence de l'enquête, être disponible pour travailler endéans les deux semaines et avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines. Les chômeurs âgés, les chômeurs dispensés de recherche d'emploi pour raisons familiales, les chômeurs avec complément d'entreprise (prépension) ne sont pas inclus dans le chômage harmonisé (BIT). Voir Note EP 2014-04.

Ce graphique met en évidence le fait que, parmi les quinquagénaires, 22% des hommes et 38% des femmes (31% des hommes + femmes) ne sont plus ni en emploi, ni demandeurs d'emploi. Parmi ce groupe, deux cas retiennent l'attention : d'abord, l'importance de l'incapacité de travail (invalidité ou maladie de longue durée), qui concerne 9% de la population des 50-59 ans – davantage que la somme des retraités et des non-demandeurs d'emploi (parmi lesquels on doit logiquement comptabiliser les prépensionnés) ; ensuite, l'inégale répartition entre les femmes et les hommes de l'inactivité pour charge de famille ou soins à des proches, qui concerne 14% des femmes contre 1% des hommes.

Ces données montrent que le "retrait du marché du travail" des quinquagénaires ne s'effectue pas seulement à travers le passage de l'emploi à retraite ou préretraite. Il existe cependant peu d'enquêtes ou d'études qui examinent les causes de l'incapacité de travail chez les 50 ans et plus⁴, notamment le fait que l'incapacité de travail puisse constituer une sorte de sas de sortie entre l'emploi et la retraite.

2. QUELQUES COMPARAISONS INTERNATIONALES

Les tableaux suivants établissent une comparaison entre la Belgique et les pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni). Le tableau 3 reprend l'indicateur "officiel", qui met en évidence la singularité de la Belgique et de la France par rapport à leurs voisins.

Tableau 3 – Taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique et dans les pays voisins, 2012

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	UK
Hommes	46.0	68.5	47.4	68.1	65.5
Femmes	33.1	54.8	41.7	49.1	51.0
Tous	39.5	61.5	44.5	58.6	58.1

Source : LFS, Eurostat, 2010

Tout comme en Belgique (graphique 1), le taux d'emploi n'est pas homogène dans la tranche d'âge 55-64 ans et il diffère d'un pays à l'autre. Le graphique 3 représente la variation du taux d'emploi en fonction de tranches de cinq ans (45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64 ans), dans les cinq pays.

Le graphique 3 montre que la situation de départ des cinq pays, entre 45 et 49 ans, est semblable et assez proche de la moyenne européenne. Lorsque l'on passe à la tranche d'âge 50-54 ans, les taux d'emploi commencent déjà à diminuer, mais les écarts ne se creusent pas, ni entre les pays, ni entre les hommes et les femmes. C'est lorsque l'on passe à la tranche d'âge 55-59 ans, puis 60-64 ans, que tous les écarts se creusent. Il faut rappeler que jusqu'en 2010, l'âge de la retraite au taux plein était fixé à 60 ans en France et à 65 ans dans les quatre autres pays, avec toutefois une multiplicité de régimes dérogatoires dans tous les pays ; en Belgique, la prépension conventionnelle permettait de quitter l'emploi à partir de 58 ans, sous certaines conditions d'ancienneté.

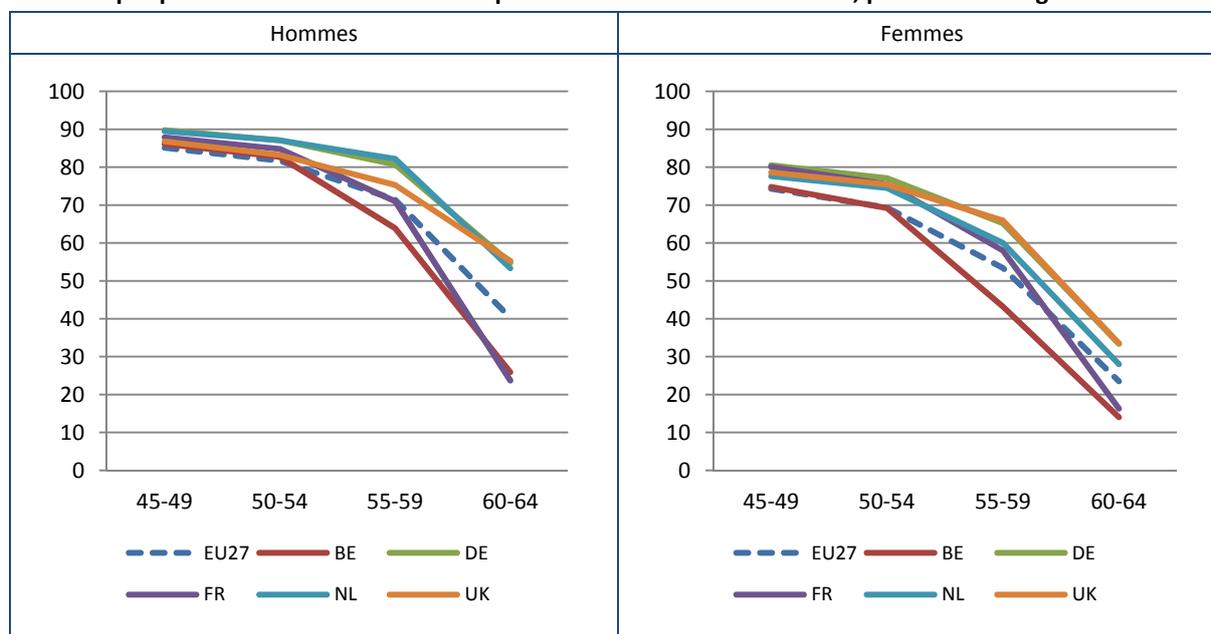
Pour les hommes, l'évolution est identique en Allemagne et aux Pays-Bas et quasi-identique en Grande-Bretagne : le taux d'emploi décroît de manière uniforme jusqu'à 55-59 ans, puis la décroissance s'accélère quand on passe dans la tranche d'âge des 60-64 ans. En Belgique et en France, la décroissance s'accélère cinq ans plus tôt et devient très forte dès qu'on franchit le seuil de 60 ans. Dans le cas belge, le taux d'emploi masculin passe de 83% à 26% entre les tranches d'âge 50-54 ans et 60-64 ans.

⁴ On trouvera quelques références, ainsi que quelques données européennes, dans Vendramin P., Valenduc G., *Perspectives de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors*, ETUI Working paper, à paraître en 2014, European Trade Union Institute.

Pour les femmes, l'évolution est identique en Allemagne et en Grande-Bretagne, les courbes se confondent sur le graphique. Les Pays-Bas suivent la même tendance : une décroissance qui commence à s'accroître après 55 ans et qui se confirme après 60 ans. La situation française est alignée sur celle des Pays-Bas jusque 55-59 ans, ensuite le taux d'emploi chute brutalement (retraite à taux plein à partir de 60 ans en France en 2010). Le cas de la Belgique est singulier : entre la tranche d'âge 50-54 ans et la tranche d'âge 60-64 ans, le taux d'emploi des femmes chute de 75% à 14%. Quand on compare la situation de la Belgique avec celle de la France, on peut se demander si le système belge de prépension conventionnelle à partir de 58-60 ans n'a pas eu le même effet sur les taux d'emploi que la loi sur la retraite à 60 ans en France.

En d'autres termes, la singularité de la Belgique par rapport à ses voisins allemands, néerlandais et britanniques est que l'inflexion décisive dans le taux d'emploi n'a pas lieu lors du passage de la tranche 55-59 à la tranche 60-64 comme chez ces trois voisins, mais cinq ans plus tôt, en dépit d'un âge de la retraite fixé officiellement à 65 ans.

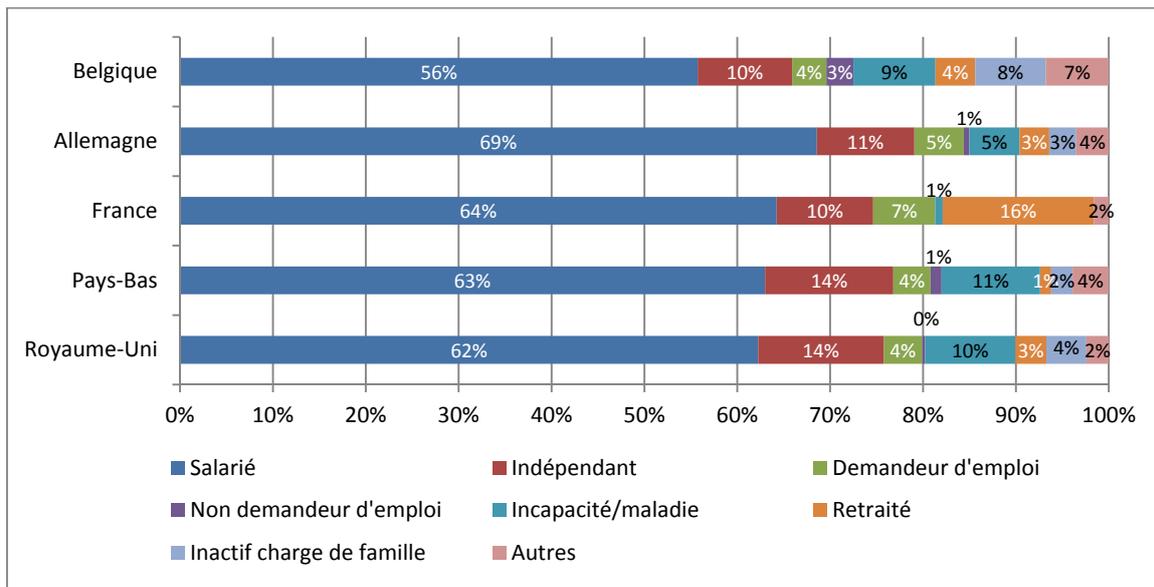
Graphique 3 – Variation du taux d'emploi des hommes et des femmes, par tranche d'âge de 5 ans



Source : LFS, Eurostat, 2012.

On peut également comparer le "non-emploi" des 50-59 ans entre les cinq pays, avec la même méthode que dans le point 1.2 (graphique 2), en dressant un graphique semblable (graphique 3).

Ce graphique 3 met une nouvelle fois en évidence un taux d'emploi plus faible des 50-59 ans en Belgique par rapport aux pays voisins mais il permet de nuancer la comparaison par rapport aux Pays-Bas et au Royaume-Uni : dans ces deux pays : les travailleurs indépendants contribuent au taux d'emploi pour 4 points de pourcentage de plus qu'en Belgique. La catégorie "non demandeur d'emploi" (à l'exclusion de l'incapacité de travail, de la retraite, de la charge de famille ou autres raisons personnelles) semble typiquement belge. Quant à l'incapacité de travail elle est très rare en France (où, en revanche, la proportion de retraités est déjà élevée avant 60 ans), mais un peu plus élevée aux Pays-Bas et au Royaume-Uni qu'en Belgique. Ce graphique ne peut être interprété de manière plus détaillée sans faire référence aux différents régimes institutionnels qui régissent l'incapacité de travail, la retraite anticipée ou le statut de demandeur d'emploi âgé dans les différents pays.

Graphique 3 – Répartition des statuts d'activité ou d'inactivité dans la population de 50-59 ans (2012)

Source : enquête sur les forces de travail, Eurostat, 2012

3. CONCLUSION

Les données statistiques sur l'emploi et le non-emploi des quinquagénaires (50-59 ans) mettent en évidence une variété de régimes autres que l'emploi ou la retraite, notamment l'incapacité de travail et le fait de se trouver sans emploi (en étant demandeur d'emploi ou non). Ces régimes ne résultent pas d'un choix volontaire sont souvent liés aux conséquences de l'emploi exercé précédemment : licenciements et restructurations qui éliminent les travailleurs âgés, incapacité ou maladie résultant de conditions de travail pénible, difficulté à concilier le maintien en emploi avec la charge de soins pour des proches.

La structure d'activité ou d'inactivité entre 50 et 59 ans a bien évidemment un impact sur ce qui se passe entre 60 et 64 ans, tranche d'âge où le taux d'emploi chute brutalement. Le report arbitraire de l'âge légal de départ à la retraite, que certains évoquent pour résoudre les problèmes de financement de la sécurité sociale, ne permettra en rien de résoudre les problèmes liés au vieillissement au travail, qui trouvent leur racine beaucoup plus tôt.

Gérard VALENDUC

BIBLIOGRAPHIE

- DGSIE, *Enquêtes sur les forces de travail*, www.statbel.fgov.be
- Eurostat, *Enquête européenne sur les forces de travail*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Valenduc G. (2013), *Baromètre de la qualité de l'emploi et du travail*, CSC, Bruxelles.
- Vendramin P., Valenduc G. (2013), *Le vieillissement au travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP n°2185, Bruxelles.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur
+32-81-725122
Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles