

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

– Situation des seniors –

Janvier 2019



Onzième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi
pour le seizième Sommet des Exécutifs de la Grande Région

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région
Onzième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi
pour le seizième Sommet des Exécutifs de la Grande Région

– Situation des seniors –

**Observatoire Interrégional
du marché de l'Emploi**
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Sarrebruck, Janvier 2019

Dans ce onzième rapport soumis au seizième Sommet de la Grande Région, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi décrit et analyse la situation et l'évolution du marché de l'emploi dans la Grande Région à partir des principaux indicateurs structurels. Dans le cadre de ces rapports régulièrement adressés au Sommet des Exécutifs, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi met continuellement à jour des données socio-économiques relatives au marché de l'emploi de la Grande Région, à partir desquelles il procède à des évaluations différenciées.

Le onzième rapport se compose de cinq cahiers :

- ▶ Situation du marché de l'emploi
- ▶ Mobilité des frontaliers
- ▶ Evolution démographique
- ▶ Situation des jeunes
- ▶ Formes atypiques de travail et d'emploi

Il inclut également le rapport consacré au thème spécifique de la « **Situation des seniors sur le marché du travail** ». Chaque cahier est introduit par des principaux indicateurs sur le marché de l'emploi.

Sommaire

Principaux indicateurs du 11^e rapport de l'OIE	1
Remarques préliminaires sur la méthodologie	8
La situation des seniors sur le marché du travail : Analyse quantitative.....	13
1. Aspects démographiques	15
1.1 Structure et évolution de la population	15
<i>Part des régions dans la population des 55-64 ans et totale de la Grande Région</i> <i>au 1^{er} janvier 2017 (en %).....</i>	15
<i>Population de la Grande Région par composante et son évolution entre 2001 et 2017</i>	16
<i>Population par classe d'âge en 2001 et en 2017.....</i>	16
<i>Evolution de la population des 55-64 ans</i>	18
<i>Evolution de la population des 55-64 ans entre 2001 et 2017.....</i>	18
<i>Pyramides des âges de la population en 2001 et en 2017.....</i>	20
<i>Taux de dépendance économique des personnes âgées en 2016*.....</i>	21
1.2 Projections	22
<i>Projections de population en Grande Région par âge et leur évolution</i>	22
<i>Evolution des 55-64 ans entre 2018 et 2050</i>	23
<i>Evolution des 65 ans et plus entre 2018 et 2050.....</i>	24
2. Situation de l'emploi	25
2.1 Taux d'activité.....	25
<i>Taux d'activité 2017</i>	25
<i>Age moyen de la population active résidente (15-64 ans).....</i>	26
2.2 Taux d'emploi	26
<i>Taux d'emploi 2017.....</i>	27
<i>Evolution du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2007 et 2017.....</i>	28
<i>Taux d'emploi des seniors et par sexe 2017</i>	29
<i>Evolution du taux d'emploi des seniors par sexe entre 2007 et 2017</i>	30
<i>Répartition des actifs en emploi (au lieu de résidence) par âge</i> <i>et par composante de la Grande Région au 1^{er} janvier 2017</i>	30
<i>Emploi en 2017 (au lieu de résidence).....</i>	31
3. Mobilité des seniors.....	32
<i>Flux de frontaliers de 50 ans et plus dans la Grande Région en 2017.....</i>	33
4. Chômage.....	35
<i>Evolution du nombre de demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus</i>	36
<i>Part des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus dans le total</i> <i>des demandeurs d'emploi en 2017.....</i>	37

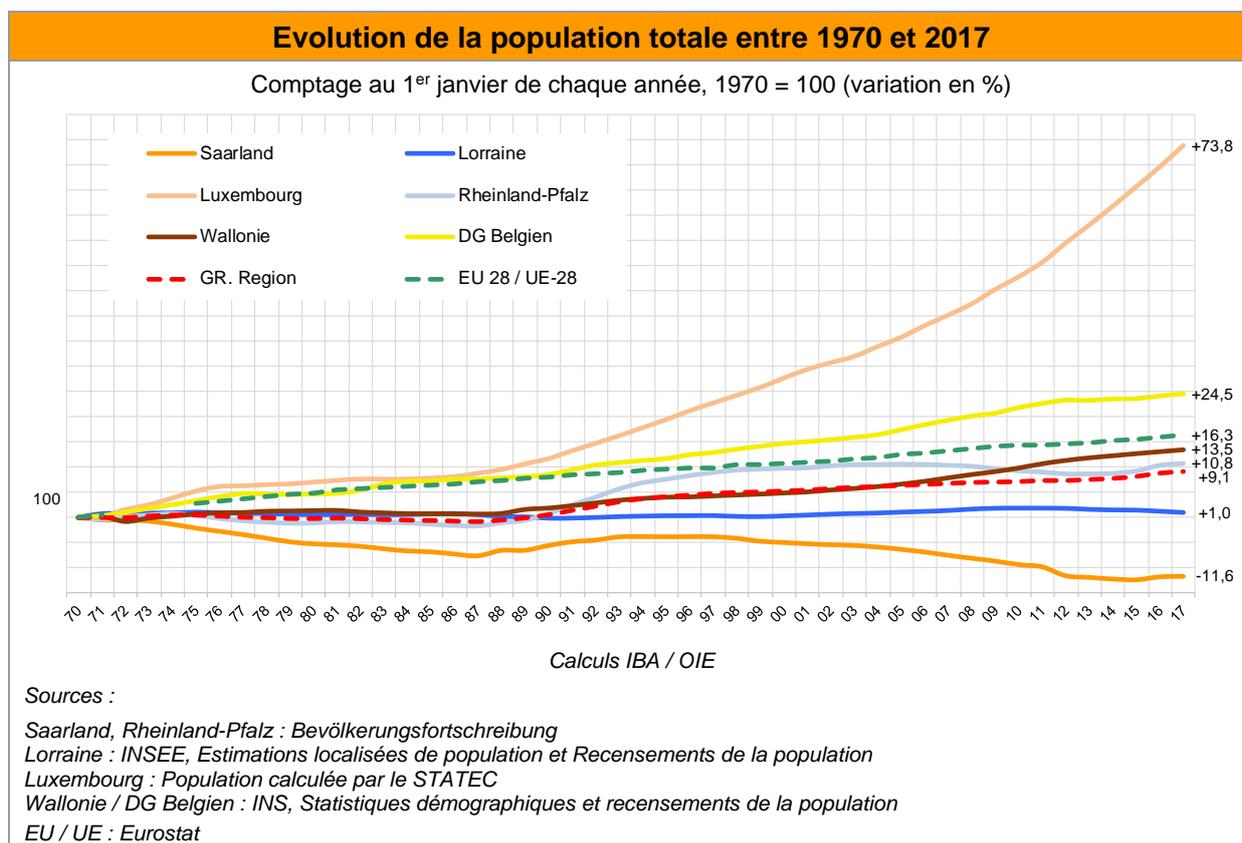
5. Pauvreté	38
<i>Taux de risque de pauvreté en 2017</i>	<i>38</i>
<i>Taux de risque de pauvreté des 55-64 ans par sexe.....</i>	<i>39</i>
Les politiques de l'emploi et la gestion des âges dans la Grande Région.....	41
6. Historique.....	43
6.1 Les années 70 et 80 du siècle passé : un tournant dans la politique du marché du travail pour les seniors.....	43
6.2 De la préretraite au « vieillissement actif »	46
7. Pratiques sociétales de l'emploi des seniors.....	50
7.1 Stéréotypes négatifs liés à l'âge	50
7.2 Approches pour un changement de culture au niveau de la perception et de l'emploi de seniors.....	52
8. Effets et limites de la politique d'emploi des seniors dans la Grande Région.....	54
8.1 Les générations dans le processus de changement structurel des composantes régionales.....	54
8.2 Limites d'une politique volontariste d'emploi de seniors.....	57
8.3 Limites des approches purement centrées sur l'âge	59
9. Conclusions et perspectives.....	62
Annexe	63
<i>Remarques par rapport aux données</i>	<i>65</i>
<i>Portrait de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'emploi.....</i>	<i>69</i>
<i>Portraits des instituts spécialisés</i>	<i>70</i>
<i>Bibliographie.....</i>	<i>72</i>

Principaux indicateurs du 11^e rapport de l'OIE

Ce premier chapitre présente les principaux indicateurs du marché de l'emploi de la Grande Région sous forme de graphiques et avec de brèves explications. Ces indicateurs seront décrits et analysés en détail dans les différents cahiers du rapport OIE.

D'un point de vue géographique, la Grande Région se situe dans le cœur historique de l'Europe, entre les grandes agglomérations formées par Bruxelles, la zone Rhin-Ruhr, la région Rhin-Main, la zone Rhin-Neckar, Bâle/Mulhouse et Paris. Cet espace de coopération européen, qui englobe les frontières de quatre Etats et dans lequel on compte trois langues officielles différentes, comprend les composantes régionales suivantes :

- ▶ deux Länder allemands : la Sarre et la Rhénanie-Palatinat,
- ▶ une région française : la Lorraine (qui a fusionné le 01/01/2016 avec les régions Champagne-Ardenne et Alsace pour devenir la Région Grand Est),
- ▶ le Grand-Duché du Luxembourg,
- ▶ la Wallonie en Belgique, y compris la Communauté germanophone.

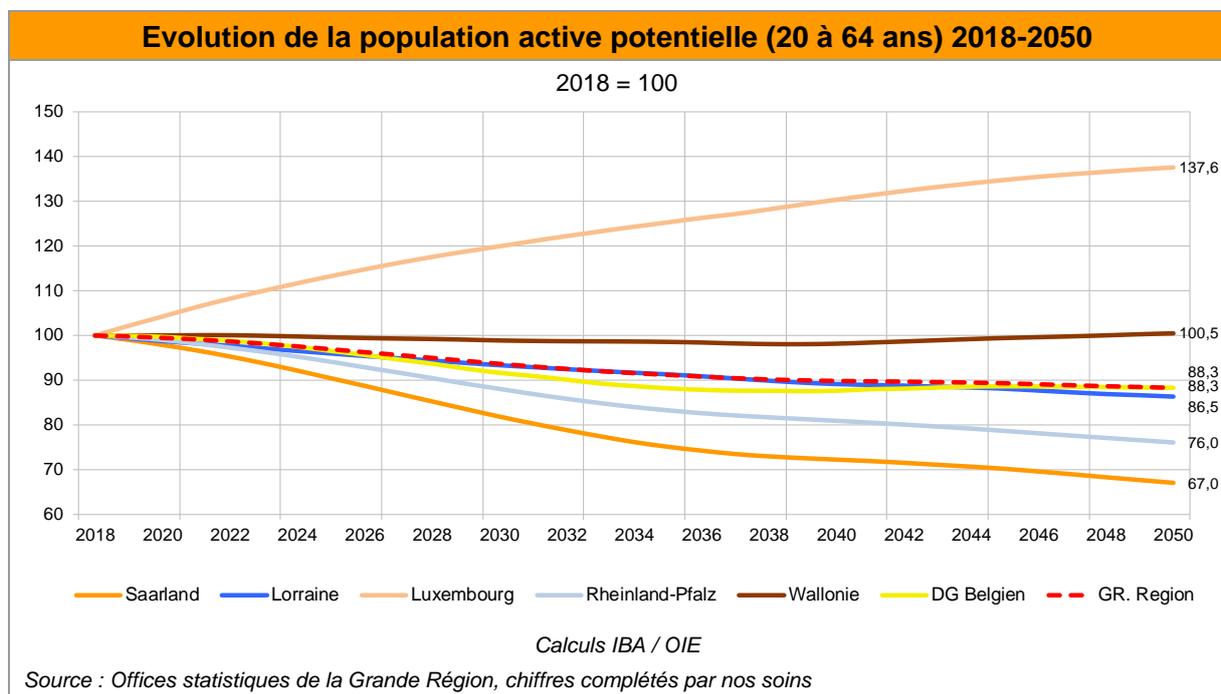


Evolution démographique

Au 1^{er} janvier 2017, la Grande Région comptait presque 11,6 millions de personnes, soit 2,3 % de la population totale de l'Union européenne (UE des 28). Avec ses quatre millions d'habitants, la Rhénanie-Palatinat est de loin la composante régionale la plus peuplée, suivie par la Wallonie (dans laquelle est incluse la Communauté Germanophone), où vivent près de 3,6 millions de personnes. La troisième place revient à la Lorraine, qui comptabilisait quelque 2,3 millions d'habitants. Les plus petites composantes régionales, la Sarre et le Luxembourg,

comptent respectivement presque un million et 590 000 habitants. Enfin, environ 77 000 personnes composent la Communauté Germanophone de Belgique.

Depuis 1970, la population de la Grande Région a augmenté de 968 384 personnes (soit + 9,1 %). Cette croissance a été portée par l'évolution enregistrée au Luxembourg, en Wallonie, en CG de Belgique et en Rhénanie-Palatinat, tandis que le nombre d'habitants est resté plus ou moins stable en Lorraine et a enregistré un recul en Sarre. Sur le territoire de l'actuelle UE des 28, la hausse s'établit à 16,3 % pour la même période. Cette croissance démographique plus faible par rapport au reste de l'UE s'observe également sur une période plus récente : après le cycle faste de la fin des années 80 et du début des années 90, la hausse dans l'espace de coopération s'est sensiblement ralentie depuis le milieu des années 1990, pour ne plus atteindre que + 3,6 % (EU des 28 : + 5,0 %) pour la période 2000-2017.

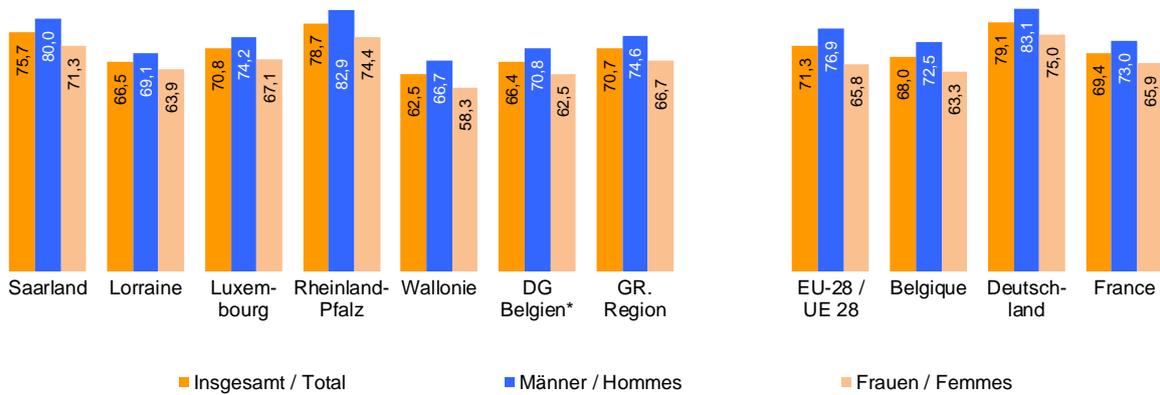


L'analyse de l'évolution démographique doit également tenir compte de la modification de la structure par âge de la population – notamment du fait de l'évolution à venir de la catégorie des 20 à 64 ans, qui constitue la classe d'âge la plus importante pour le marché de l'emploi. Les prévisions pour 2050 font état d'un recul de l'ensemble de la population active potentielle pour arriver à un peu moins de 6,1 millions de personnes dans la Grande Région. Cela correspond à une baisse de 805 000 personnes en comparaison avec le niveau de 2018 (soit - 11,7 %). D'ici à 2023, la régression de la population active potentielle atteindra près de 1,8 % et restera comparativement modérée. Mais elle va s'intensifier fortement par la suite : les nombreuses personnes nées entre le milieu des années 1950 et le début des années 1970 vont atteindre l'âge de la retraite et se retirer progressivement de la vie active. En 2030, tous les enfants du baby-boom auront au moins 60 ans. Il n'est pas surprenant que la baisse annuelle de la population active recommence à ralentir à partir de 2030. De façon globale, sur la base des hypothèses formulées, la population active potentielle connaît malgré tout un nouveau recul d'au moins 6 % entre 2030 et 2050. Il existe toutefois de très fortes variations d'une région à l'autre. Ces données et d'autres éléments concernant la population de la Grande Région sont présentés dans le cahier intitulé « **Evolution démographique** ».

Situation du marché de l'emploi en 2017

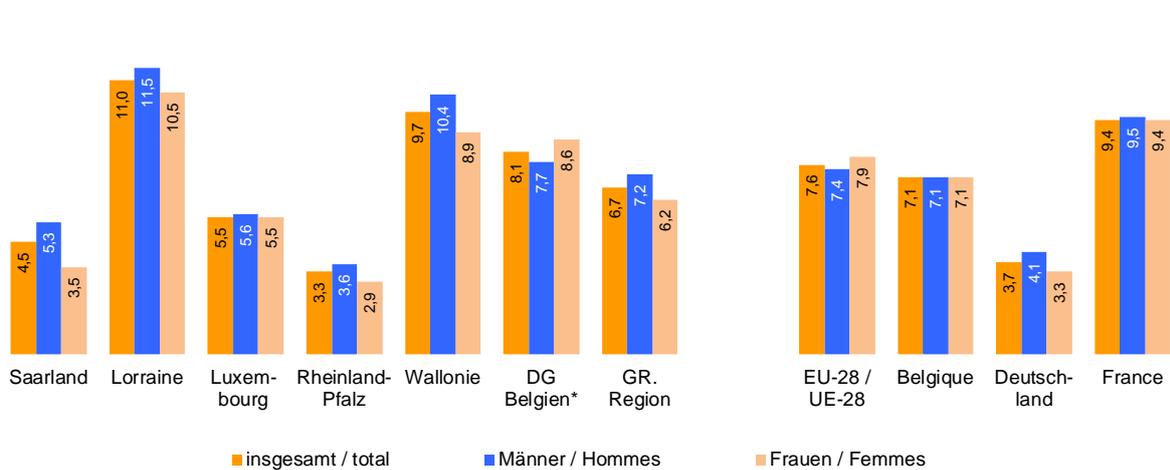
Taux d'emploi

Part des actifs en emploi âgés de 20 à 64 ans parmi la population de cette tranche d'âge en %



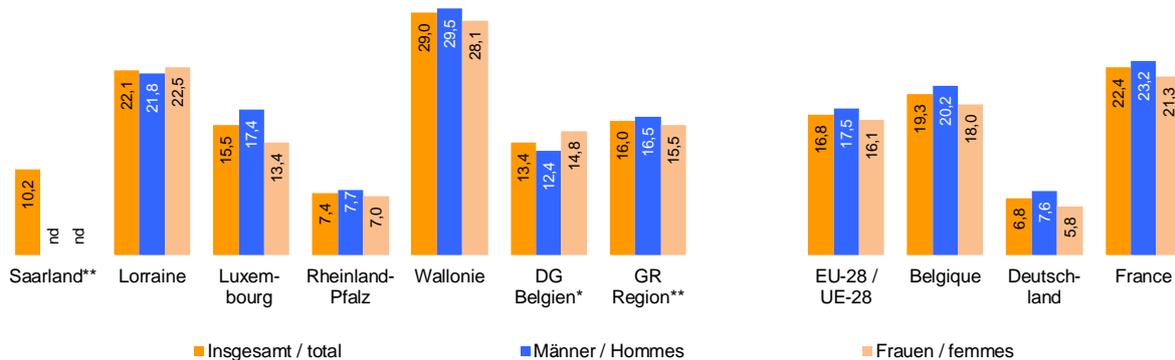
Taux de chômage

Part des chômeurs de 15 ans et plus parmi la population active de cette tranche d'âge en %



Taux de chômage des jeunes

Part des chômeurs de 15 à 24 ans parmi la population active de cette tranche d'âge en %



* DG Belgique : 2016

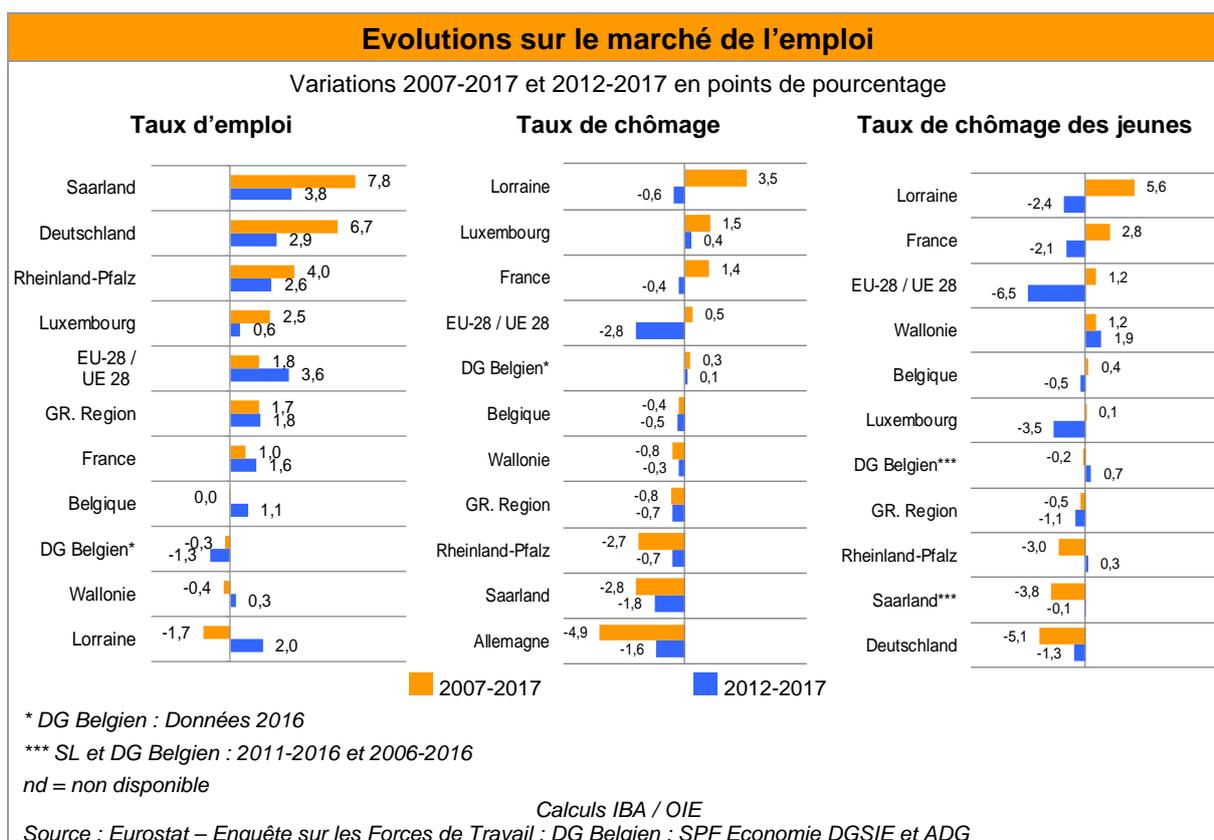
** Total : 2016, GR. Région Hommes et femmes : sans la Sarre

Calculs IBA / OIE

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail ; DG Belgique : SPF Economie DGSIE et ADG

Taux d'emploi (au lieu de domicile)

L'un des principaux objectifs visés par la stratégie Europe 2020 consiste à porter le taux d'emploi des 20-64 ans à 75 % d'ici à 2020. Les femmes, les jeunes et les seniors doivent notamment participer davantage à la vie active. En 2017, le taux d'emploi s'élevait à 70,7 % dans la Grande Région. La part de la population active était ainsi comparable à celle de l'UE des 28. Des efforts doivent donc encore être effectués, tant dans la Grande Région qu'à l'échelon européen, pour que la barre des 75 % puisse être atteinte. L'augmentation du taux d'emploi fut assez timide au cours des dernières années : une progression de 1,7 point de pourcentage a été enregistrée depuis 2007 dans l'espace de coopération. Cette hausse a été nettement portée par la croissance de l'emploi des femmes (+ 4,4 pp ; hommes : - 0,9 pp). L'écart entre les hommes et les femmes était toutefois encore de 7,8 points de pourcentage en 2017.

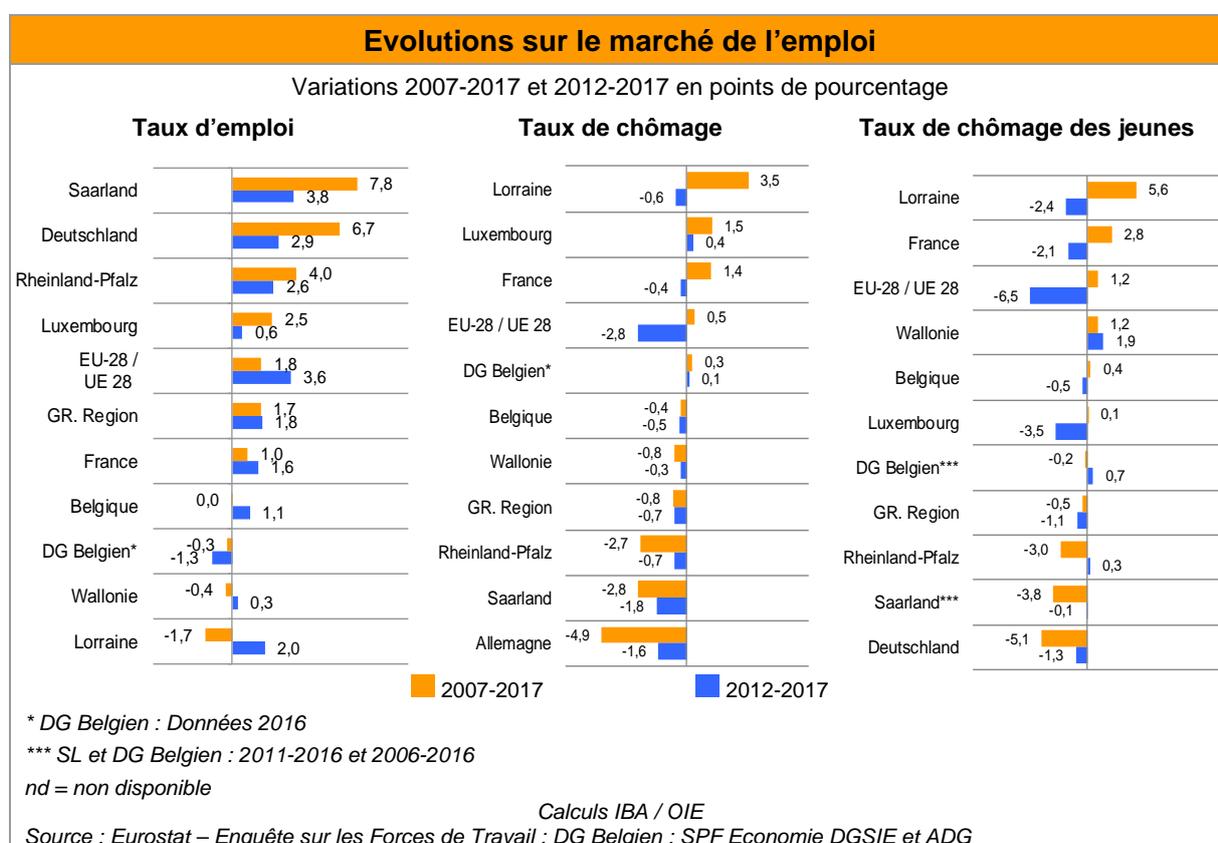


Taux de chômage selon Eurostat

Le taux de chômage dans la Grande Région s'élevait à 6,7 % en 2017, soit 0,9 point de pourcentage de moins que le niveau européen (7,6 %). Depuis 2012, le chômage a baissé en Grande Région (- 0,7 pp) et dans l'UE (- 2,8 pp). Au sein de l'espace de coopération grand-régional, la Lorraine affiche le taux de chômage le plus élevé (11 %) et la Rhénanie-Palatinat détient le taux plus bas (3,3 %). Depuis 2007, les régions allemandes ont connu une amélioration en matière de chômage, tandis que la hausse a été la plus forte en Lorraine et au Luxembourg.

Chômage des jeunes

La situation des jeunes sur le marché de l'emploi dans la Grande Région reste préoccupante : en 2017, 16 % des actifs de 15 à 24 ans étaient sans emploi. Cela correspond à un niveau juste inférieur à celui de l'UE des 28 (16,8 %), et au sein de la Grande Région, la Wallonie et la Lorraine ont atteint des seuils supérieurs à la moyenne européenne, avec respectivement 29 % et 22,1 %. Malgré une situation économique plus favorable, au Luxembourg 15,5 % des actifs de moins de 25 ans étaient au chômage. Les deux Länder allemands sont restés à un niveau nettement inférieur (avec 10,2 % pour la Sarre et 7,4 % pour la Rhénanie-Palatinat). Au cours des cinq dernières années, la situation s'est améliorée notamment en Lorraine et au Luxembourg, tandis que le chômage des jeunes a légèrement augmenté en Wallonie et en Rhénanie-Palatinat. Au niveau grand-régional, le taux de chômage des jeunes a diminué de 1,1 point de pourcentage depuis 2012.



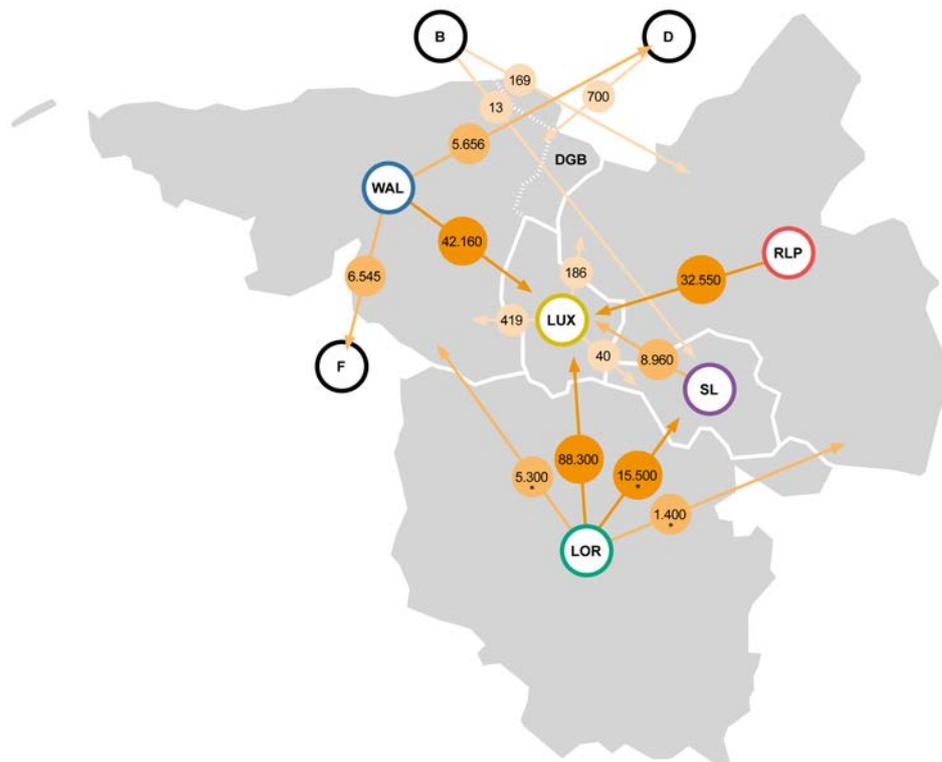
D'autres informations sur l'emploi et le chômage sont disponibles dans le cahier de l'OIE intitulé « **Situation du marché de l'emploi** ». Les formes d'emploi atypiques sont par ailleurs abordées dans le rapport « **Formes de travail et d'emploi atypiques** », tandis que la situation des jeunes est traitée dans le rapport « **Situation des jeunes** ». En outre, des indicateurs sur les seniors sont disponibles dans le nouveau cahier spécifique « **Situation des seniors sur le marché du travail** ».

Mobilité des frontaliers

En 2017, la Grande Région a de nouveau comptabilisé davantage de travailleurs frontaliers qu'au cours des années précédentes. Depuis la crise financière et économique, la tendance constante à la hausse s'est toutefois ralentie : les variations annuelles observées étaient en effet sensiblement plus marquées jusqu'en 2008 (environ 5 % à 7,5 %) qu'au cours des

années suivantes (0,6 % à 2,4 %). Toutefois, on constate depuis 2014 que la croissance des flux de travailleurs frontaliers entrants (sans la Lorraine) en Grande Région est chaque année plus élevée que l'année précédente. Ainsi, les années 2016 et 2017 ont vu le nombre de ces travailleurs augmenter respectivement de 2,7 et 3,1 %. Globalement, en 2017, plus de 230 000 personnes ont franchi chaque jour une frontière dans la Grande Région afin de se rendre sur leur lieu de travail situé dans une région voisine (frontaliers entrants). La Suisse est le seul Etat en Europe à enregistrer un nombre supérieur de travailleurs frontaliers domiciliés dans un autre pays.¹

Flux de frontaliers dans la Grande Région en 2017



Calculs IBA / OIE

* Données calculées sur la base des chiffres actuels (2017) de la BA et de l'INAMI et de la part des Lorrains parmi les frontaliers français d'après le dernier recensement de la population (2015)

Sources : IGSS ; BA ; INAMI ; INSEE (estimations)

Remarques :

A la date du 30/06/2017, la Sarre compte un total de 27 289 frontaliers entrants originaires de Rhénanie-Palatinat ; à la même date, 17 224 frontaliers entrants originaires de la Sarre travaillent en Rhénanie-Palatinat (Source : BA).

La zone d'attraction du marché de l'emploi frontalier s'étend au-delà du territoire de la Grande Région. Le volume total des frontaliers présents au sein de la Grande Région est ainsi supérieur au cumul des flux de frontaliers circulant d'une composante à l'autre de l'espace de coopération.

¹ Au 3^e trimestre 2018, la Suisse comptait 312 325 frontaliers dont plus de la moitié venaient de France (54,4 %) et un cinquième d'Allemagne (19,3 %). Source : OFS – Statistiques des frontaliers (STAF)

Plus de la moitié de l'ensemble des frontaliers présents sur le territoire de la Grande Région étaient originaires de France, et plus de trois quarts travaillaient au Luxembourg. L'intensification constante de la mobilité des travailleurs frontaliers dans la Grande Région n'est toutefois pas observée dans toutes les composantes régionales. L'augmentation générale du nombre de frontaliers depuis 2007, de plus d'un tiers, s'explique notamment par les évolutions au Luxembourg (+ 35,6 % de frontaliers entrants) et en Wallonie (+ 20,5 % de frontaliers entrants). Les Länder fédéraux allemands enregistrent par contre, sur la même période, un recul du nombre de travailleurs entrants, majoritairement originaires de France (Sarre : - 18,4 % ; Rhénanie-Palatinat : - 9,8 %).

Des informations détaillées sur les flux de frontaliers dans la Grande Région sont disponibles dans le cahier intitulé « **Mobilité des frontaliers** ».

Remarques préliminaires sur la méthodologie

Données de base

Les données utilisées pour la partie du rapport consacrée à la « Situation des seniors sur le marché de l'emploi de la Grande Région » se basent pour l'essentiel dans le chapitre 1 « Aspects démographiques » ainsi que pour le chapitre 3 « Mobilité des seniors » sur les informations des offices statistiques de la Grande Région² et sur des informations du géo-portail de la Grande Région SIG-GR.³ Les données utilisées pour le chapitre 2 « Situation de l'emploi » et le chapitre 5 « Pauvreté » proviennent d'Eurostat. Il est à noter à cet égard que pour certains indicateurs, aucune donnée n'était disponible au niveau régional. Il a donc fallu recourir aux informations des pays dont font partie les quatre composantes régionales. Enfin, les données du chapitre 4 « Chômage » se basent sur les données des agences de l'emploi nationales. Les éventuelles lacunes ont été comblées, dans la mesure du possible, par l'équipe de rédaction ou complétées par d'autres sources existantes. D'autres informations se basent sur des recherches complémentaires auprès des offices statistiques régionaux et/ou nationaux.

Mise à jour des données

Au regard des différentes sources de données et des particularités régionales et nationales, les données statistiques ne portent pas toutes sur des périodes identiques. Pour cette raison, il est compréhensible qu'il faille accepter quelques manques quant à l'actualité des données utilisées. L'équipe s'est toutefois efforcée d'utiliser les données les plus récentes disponibles ; pour l'essentiel, les données se rapportent, sauf indication contraire, aux années 2016/2017 et correspondent à la situation de juin à décembre 2018.

Définitions et remarques sur la méthodologie

Définition du terme « seniors » et remarques préliminaires

Pour définir et donner un cadre au groupe cible des « seniors » sur le marché du travail, on retrouve différentes catégorisations en termes d'âge, en fonction, tout d'abord, des différentes traditions nationales, et ensuite également de la problématique posée. En ce qui concerne par exemple la promotion de l'emploi, certains travailleurs sont déjà considérés comme des « seniors » dès l'âge de 45 ans, seuil à partir duquel ils peuvent bénéficier de mesures spéciales d'insertion sur le marché du travail afin de leur permettre d'accéder à l'emploi ou encore de sécuriser leur emploi. En termes de santé et de sécurité au travail, on observe souvent, à partir de 45 ans, des caractéristiques particulières qui distinguent ce groupe d'âge des catégories plus jeunes (par exemple, une plus grande tendance aux accidents du travail).⁴

En revanche, pour définir les « seniors » lorsque l'on considère les défis démographiques à venir, le point de départ de la catégorie se situe le plus souvent à partir de 50 ans ou encore de 55 ans, avec parfois des différences de bornes d'âge d'une composante à l'autre.

² En 2006, les Offices statistiques de la Grande Région ont mis en place leur portail statistique qui permet d'accéder à un grand nombre de données économiques et sociales harmonisées au sein de la Grande Région. Les lacunes existantes ont été comblées, dans la mesure du possible, par l'équipe. En dépit des recherches approfondies et des calculs complémentaires réalisés en interne, il n'est toutefois pas toujours possible de livrer des données comparables pour toutes les composantes de la Grande Région. A cette date, il s'agit ici souvent de chiffres provisoires susceptibles d'être modifiés ultérieurement – y compris avec un effet rétroactif sur des séries chronologiques.

³ Voir www.sig-gr.eu

⁴ Voir par exemple Tissot, Claire / Bastide, Jean-Claude : Accidents du travail. Quelles particularités chez les seniors ?, 2012, <http://www.inrs.fr/media.html?reflNRS=ND%202368> (15/11/2019)

De même, l'âge légal de la retraite est différent selon les composantes, et des dispositions spécifiques pour les carrières longues et ceux qui sont entrés jeunes sur le marché du travail peuvent renforcer l'hétérogénéité observée. Sur la base des considérations relatives à la disponibilité et à la comparabilité des données, notamment au regard des objectifs européens, le présent rapport se concentre principalement sur la tranche d'âge des 55-64 ans. Il convient toutefois de noter que l'emploi des personnes âgées de 65 ans et plus augmente également, en particulier en Allemagne, où l'âge légal de la retraite est actuellement repoussé progressivement pour atteindre 67 ans.

A propos des données démographiques :

Lorsque l'on se réfère à des années spécifiques, il faut tenir compte du fait que l'on se rapporte dans la Grande Région au 1^{er} janvier et non au 31/12 comme c'est le cas en Allemagne. Le 31/12/2016 devient alors le 01/01/2017.

A propos des données Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail :

Les données d'Eurostat proviennent des statistiques régionales d'Eurostat. Il convient de citer également ici l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), qui constitue, à l'échelle européenne, la principale source d'informations comparables sur les marchés de l'emploi régionaux. Conçue sous forme d'enquête par sondage, l'EFT se fonde sur des normes et des définitions de l'emploi, du chômage et des actifs inoccupés qui sont harmonisées au niveau de l'UE. A l'opposé des définitions et des concepts nationaux basés sur des dispositions réglementaires propres à chaque pays, ces normes et définitions sont présentées dans un système ajusté et harmonisé qui permet de faire des comparaisons internationales et transfrontalières.

A propos des données Eurostat – Enquête EU-SILC :

Les données sur le risque de pauvreté présentées dans ce rapport sont basées sur les statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC). L'enquête EU-SILC est la source de référence de l'UE pour les statistiques comparatives sur la distribution des revenus, la pauvreté et les conditions de vie.

La population de référence comprend l'ensemble des ménages privés et de leurs membres actuels résidant sur le territoire d'un Etat membre donné à la date de la collecte des données. Les personnes en risque de pauvreté sont celles vivant dans un ménage disposant d'un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de pauvreté qui est fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux).

A propos des données du chômage des Services pour l'emploi (SPE) :

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites sur les listes des services publics de l'emploi (Saarland, Rheinland-Pfalz : Bundesagentur für Arbeit ; Lorraine : Pôle Emploi ; Luxembourg : ADEM ; Wallonie : FOREM ; Communauté germanophone de Belgique : Arbeitssamt der DG)

Les définitions des concepts nommés tout au long du rapport sont à retrouver dans l'annexe à la fin de ce cahier.

Introduction

Les personnes âgées, un nouveau groupe cible de la politique du marché du travail

Les jeunes (définis aux fins de la politique du marché du travail par les personnes âgées de 15 à 24 ans) ont longtemps été considérés comme un groupe cible spécifique important de la politique du marché du travail aux niveaux national, régional et européen. Ces dernières années, toutefois, les politiques de l'emploi ont également porté leur attention sur les seniors, en tant que nouveau groupe cible de l'action publique.

Pendant plusieurs décennies, la politique du marché du travail a eu tendance à considérer les seniors sur le marché du travail comme un groupe en difficulté. On a supposé que les seniors étaient moins efficaces et plus difficiles à placer en raison de problèmes de santé ou d'autres handicaps et qu'elles souffraient davantage de conditions de travail stressantes. Depuis les années 70, des mesures ont été mises en œuvre dans tous les pays de la Grande Région pour atténuer les effets des mutations économiques qui ont d'abord concerné les classes d'âge plus âgées. Il a été supposé que la retraite anticipée, la retraite partielle et d'autres mesures similaires permettraient de prévenir d'éventuelles conséquences sociales négatives, créeraient des emplois pour les jeunes et, enfin et surtout, soulageraient les travailleurs seniors qui pourraient être limités pour des raisons de santé ou encore moins flexibles face aux exigences toujours plus élevées du monde du travail. Un autre objectif de ces mesures était d'éviter le chômage et en particulier celui de longue durée chez les travailleurs seniors, considérés comme difficiles à placer.

Entre-temps, un changement de paradigme considérable au niveau européen ainsi que dans les pays de la Grande Région a eu lieu. Ceci est principalement dû au changement démographique, qui touche toutes les composantes de la Grande Région, même si elles ne sont pas toutes impactées de la même manière. La composition de la population selon les différentes catégories d'âge est caractérisée par une proportion de plus en plus élevée des personnes âgées, d'une part en raison de l'augmentation de l'espérance de vie, d'autre part en raison du déficit de natalité, qui est très prononcé depuis quelque temps, notamment dans les composantes allemandes. Ce processus continu sera aggravé dans les années à venir par les effets de cohorte, puisque les générations du baby-boom d'après-guerre arrivent à l'âge de la retraite et risquent ainsi de priver de ce fait le marché du travail d'un nombre particulièrement élevé de travailleurs dans un laps de temps relativement court.

Les effets multiples de ce changement démographique sur le marché du travail sont déjà perceptibles aujourd'hui, mais ils s'amplifieront considérablement dans les années à venir. Le changement de la structure par âge de la population entraîne une augmentation de la demande de main-d'œuvre dans certains secteurs (par exemple, les services de santé et de soins, qui sont de plus en plus sollicités par les seniors). Mais surtout, l'évolution des conditions sur le marché du travail a un impact sur le financement des systèmes de sécurité sociale et sur la sécurisation de la demande de main-d'œuvre en général. Les systèmes de sécurité sociale sont ainsi menacés de déséquilibre si de moins en moins de travailleurs doivent faire vivre de plus en plus de personnes à l'âge de la retraite grâce à leurs cotisations sociales. D'autre part, la question se pose de savoir s'il y aura suffisamment de jeunes travailleurs

disponibles pour remplacer les baby-boomers qui prendront leur retraite au cours des prochaines années.

Face à ces nouveaux défis, un changement de paradigme dans la politique du marché du travail peut être observé depuis le début du millénaire. L'objectif n'est plus de réduire le chômage, mais d'augmenter l'emploi, sur la base de la conviction que le développement des réserves d'emploi génère croissance, recettes fiscales et cotisations sociales. L'Union européenne s'est également inspirée de ces considérations lorsqu'elle a décidé en l'an 2000, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, de porter le taux d'emploi général dans l'UE à 70 % jusqu'à 2010.⁵ En 2001, le Sommet de Stockholm s'est également fixé comme objectif de porter le taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans) à 50 % et, en 2002, Barcelone s'est fixé comme objectif de relever d'environ cinq ans l'âge moyen effectif de fin de vie active jusqu'à 2010.⁶ Dans la stratégie de suivi adoptée en 2010 qui marque la définition des objectifs de 64 ans. Un objectif explicite en ce qui concerne le taux d'emploi des seniors n'est pas inclus, mais il a été convenu d'accroître l'intégration des femmes, des jeunes, des seniors et des migrants sur le marché du travail.⁷

Ces nouveaux objectifs remettent en question les anciennes habitudes dans la façon de considérer les seniors sur le marché du travail. Pendant longtemps, les mesures et les structures qui ont éloigné certaines catégories de la population (par exemple les femmes et les personnes âgées) du marché du travail ont pu apparaître comme un moyen légitime de lutter contre le chômage conjoncturel ou structurel. Les objectifs européens relativisent la légitimité de ces mesures établies et appellent à un changement culturel radical dans l'appréciation des travailleurs seniors, non seulement au niveau législatif, mais aussi sur le lieu de travail et dans les pratiques de promotion du travail, notamment pour les travailleurs seniors eux-mêmes. Les seniors ne sont plus seulement un groupe à problèmes menacé par le chômage et la surcharge de travail. Ils sont considérés comme une ressource pour l'emploi et la sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée, qu'il convient d'employer de la meilleure manière possible. Dans le même temps, de nombreux obstacles subsistent pour exploiter pleinement le potentiel du marché du travail des personnes âgées, alors que leurs besoins spécifiques sont souvent encore trop peu pris en considération.

Ce cahier thématique fait donc le point sur la situation démographique et la situation du marché du travail des seniors en Grande Région. Outre une analyse de l'évolution démographique et de la situation sur le marché du travail sur la base de données quantitatives clés, un regard sera également porté sur le débat actuel de la question générationnelle dans les politiques de l'emploi de la Grande Région.

Nous voudrions saisir cette occasion pour remercier les orateurs et les participants à l'atelier-débat qui s'est tenu en novembre 2017 sur le sujet en coopération avec notre partenaire du

⁵ Cf. Conseil Européen Lisbonne 23 et 24 mars 2000 : conclusions de la présidence. http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_fr.htm (15/01/2019)

⁶ Cf. Commission des communautés européennes : Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social européen et au Comité des régions : Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail (COM/2004/0146 final), Bruxelles, avril 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52004DC0146#document1> (15/01/2019)

⁷ Cf. Commission Européenne : Communication de la commission, Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, Mars 2010, p. 13, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:FR:PDF> (15/01/2019)

réseau, le LISER (Luxembourg Institute for Socio-Economic Research⁸), atelier-débat qui a fourni de nombreux éléments de contenu précieux sur la problématique. Nous remercions le LISER pour nous avoir permis d'utiliser sa production cartographique sur le thème de la dépendance économique.

⁸ Plus d'informations sur les partenaires du réseau OIE sont disponibles dans l'annexe du présent rapport.

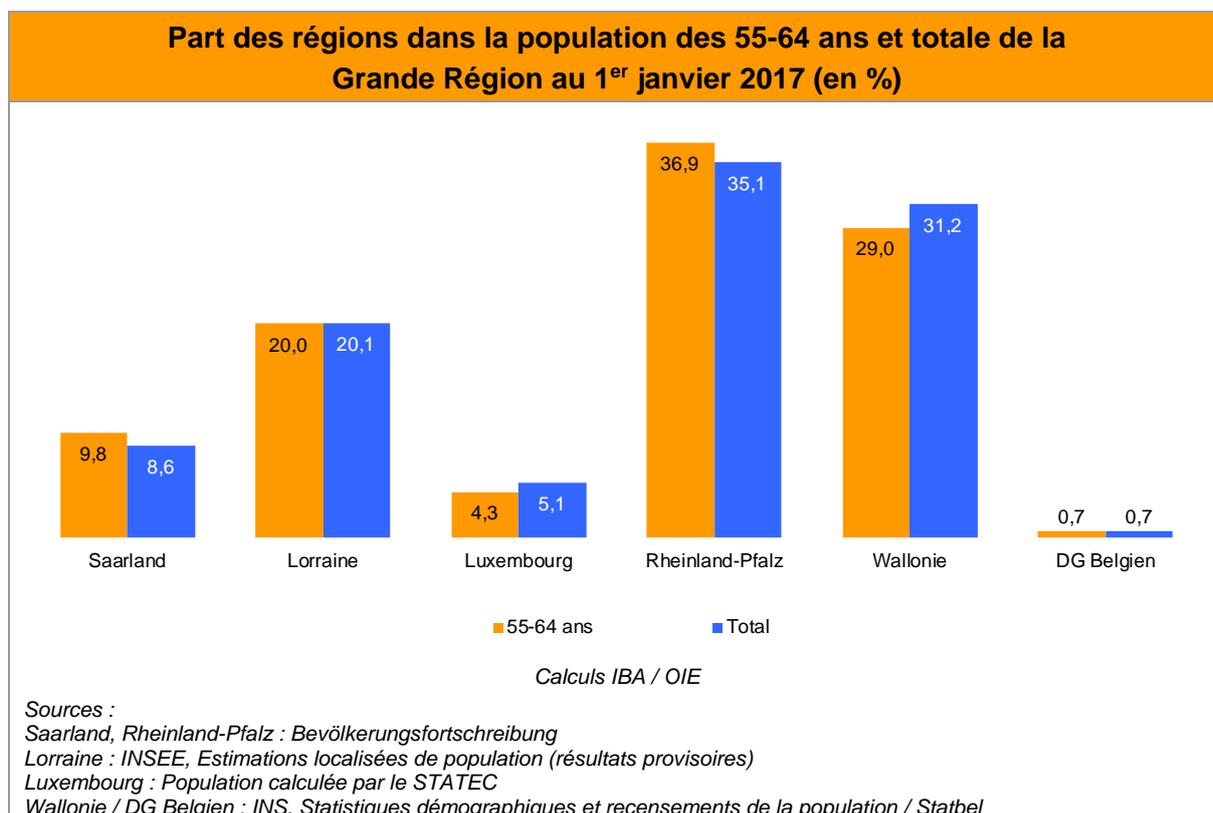
La situation des seniors sur le marché du travail : Analyse quantitative

1. Aspects démographiques

1.1 Structure et évolution de la population

La plus grande partie des 55-64 ans vivent en Rhénanie-Palatinat

Au 1^{er} janvier 2017, la Grande Région compte environ 11,6 millions d'habitants, soit 2,3 % de la population de l'Union européenne (UE des 28). La population de la Grande Région se répartit de la façon suivante : un peu plus d'un tiers des habitants de l'espace de coopération vit en Rhénanie-Palatinat, un peu moins d'un tiers en Wallonie et un cinquième en Lorraine. Vient ensuite la Sarre (8,6 %), le Luxembourg (5 %) et la Communauté germanophone de Belgique (0,7 %). Parmi les habitants de cet espace communautaire, 1,6 million, soit 14 %, a entre 55 et 64 ans. Cette catégorie d'âge se répartit en Grande Région légèrement différemment de la population totale : 37 % d'entre eux vivent en Rhénanie-Palatinat, presque 30 % en Wallonie, 20 % en Lorraine et 10 % en Sarre. Enfin, 4 % des 55-64 ans en Grande Région vivent au Luxembourg.



En 2017, ils sont ainsi 600 900 en Rhénanie-Palatinat, ce qui représente 15 % de la population totale de cette composante. Côté wallon, ils sont presque un demi-million (472 000 personnes, soit 13 % de la population wallonne). En Lorraine, où la part de sa population totale au sein de la Grande Région est la même que celle des 55-64 ans, ces derniers comptent pour 14 % de la population lorraine totale (325 300 personnes). En Sarre et au Luxembourg, les personnes qui ont entre 55 et 64 ans sont respectivement au nombre de 159 300 et 70 000 personnes. Alors que cette catégorie d'âge dans la population totale est la plus élevée en Sarre comparativement aux autres composantes de la Grande Région (16 %), elle est la plus faible au Luxembourg (12 %). La part des 55-64 ans au sein de la Communauté Germanophone de Belgique

correspond à la moyenne grande-régionale puisqu'elle atteint également une part de 14 %, soit 11 000 personnes.

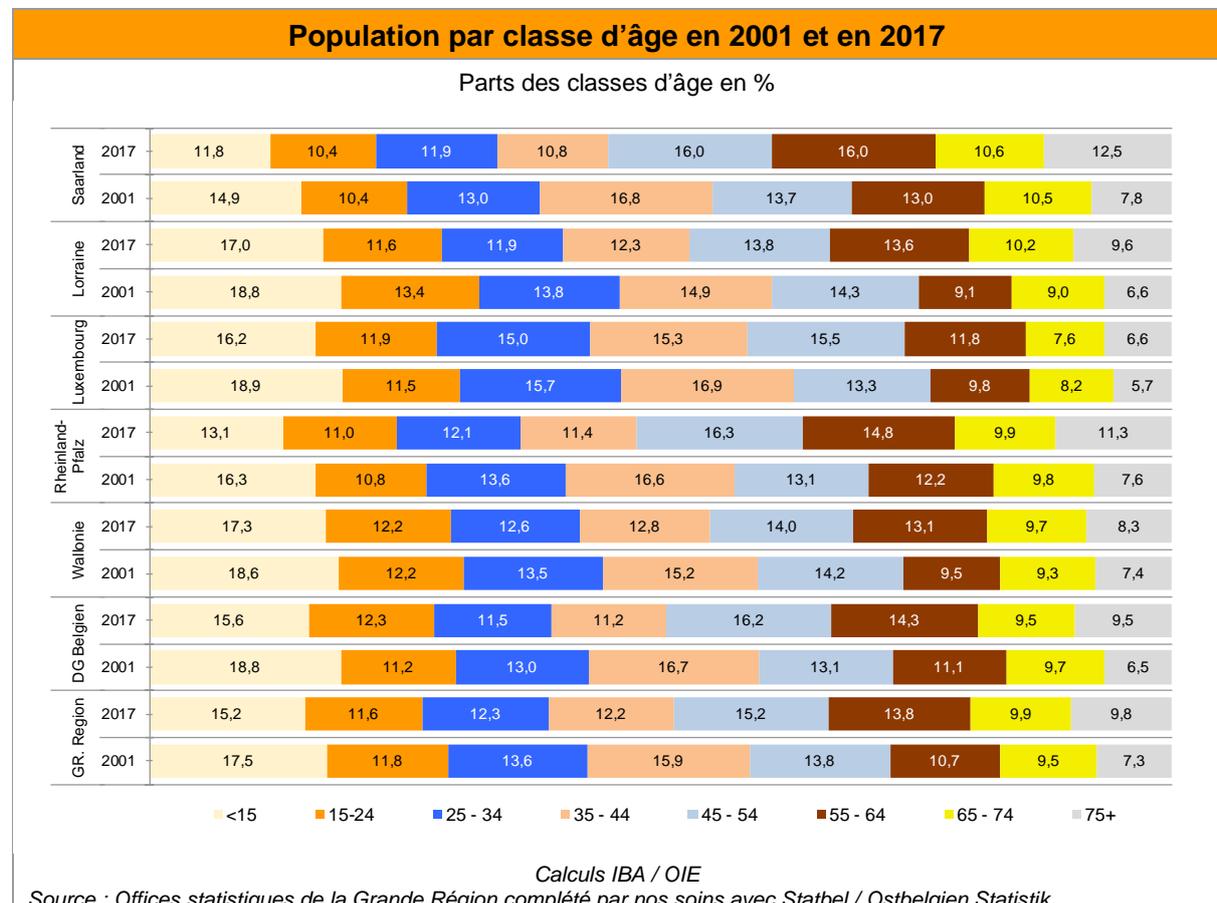
Population de la Grande Région par composante et son évolution entre 2001 et 2017

	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Région	DG Belgien
2001	1.068.703	2.318.791	439.000	4.034.557	3.346.457	11.207.508	71.036
2017	996.651	2.330.674	590.667	4.066.053	3.614.473	11.585.268	76.920
Evolution en %	- 6,7	+ 0,5	+ 34,5	+ 0,8	+ 8,0	+ 3,4	+ 8,3
Evolution en absolu	- 72.052	+ 11.883	+ 151.667	+ 31.496	+ 268.016	+ 377.760	+ 5.884

Source : Offices statistiques de la Grande Région complété par nos soins avec Statbel / Ostbelgien Statistik
Calculs IBA / OIE

Entre 2001 et 2017, la population de la Grande Région a augmenté de 3,4 %, soit un plus de presque 400 000 personnes sur la période. Cette hausse a été de façon très nette portée par la Wallonie, composante qui contribue à hauteur de 71 % à la hausse grande-régionale. En effet, la composante belge gagne plus de 250 000 habitants sur la période. En revanche, la seule baisse de population enregistrée entre 2001 et 2017 est à observer en Sarre.

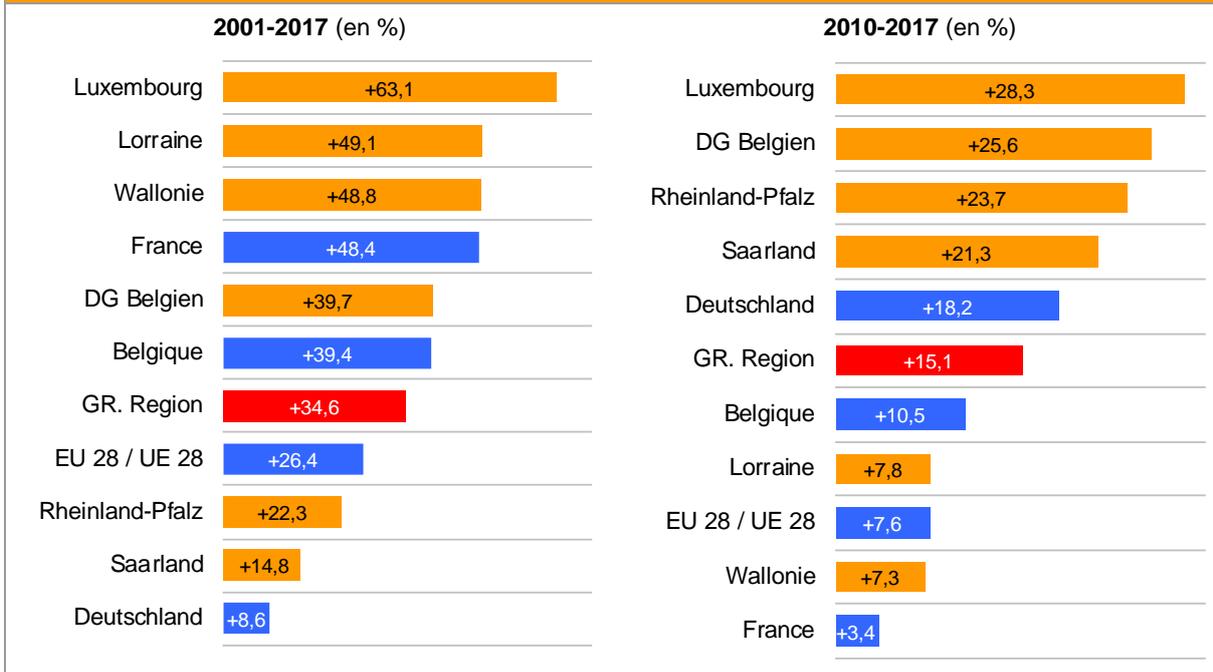
Une part des 55-64 ans qui augmente, pendant que la population en âge de travailler diminue



Si l'on regarde de façon plus détaillée l'évolution de la population selon l'âge, on constate que la part de la catégorie des 55-64 ans dans le total de la population des composantes a augmenté partout en Grande Région. Ainsi, au niveau grand-régional, elle augmente de 3 points de pourcentage entre 2001 et 2017. C'est en Lorraine que l'augmentation de cette part a été la plus forte avec un peu plus de 4 points de pourcentage et au Luxembourg qu'elle fut la plus faible (+ 2,1 points de pourcentage). De façon plus générale, la part des 55 ans et plus dans les différentes régions représente plus ou moins un tiers de la population totale. C'est en Allemagne que cette part est la plus élevée (Sarre : 39 % ; Rhénanie-Palatinat : 36 %) et au Luxembourg qu'elle est la plus faible (26 %). A contrario, la population en âge de travailler, jeunes inclus (15-64 ans), voit sa part dans la population totale diminuer. Elle baisse légèrement au niveau grand-régional (- 0,6 point de pourcentage), mais touche de façon plus marquée la Sarre et la Lorraine (respectivement 1,8 et 2,4 points de pourcentage en moins). Même si cette catégorie des 15-64 ans a augmenté dans l'absolu entre 2001 et 2017, l'augmentation de celle des 65 ans et plus est beaucoup plus importante en absolu (respectivement + 176 000 et + 400 000 personnes). Cette évolution à deux vitesses a déjà des conséquences sur le marché du travail. En effet, elle signifie dans un premier temps que davantage de personnes quittent le marché du travail en comparaison avec les effectifs qui y arrivent, ce qui a bien sûr un impact sur le financement des systèmes de sécurité sociale (santé, retraite...), ainsi que sur le fonctionnement des entreprises, qui peuvent être confrontées à des difficultés de recrutement ou encore à des formes de concurrences accrues pour maintenir en poste ou recruter les profils les plus recherchés. Ensuite, l'augmentation de la part des 65 ans et plus devrait également entraîner une augmentation des demandes dans certains domaines d'activités économiques, en lien par exemple avec les besoins et les modes de vie des seniors (Silver Economy) : l'aide à la personne et l'accès aux soins, mais aussi le tourisme et les loisirs, l'accès aux services de proximité (services publics, économie présenteielle), ou encore, par exemple, l'accès à une offre de transport diversifiée et adaptée.

Entre 2001 et 2017, la catégorie des 55-64 ans a augmenté de 35 %, augmentation portée par les évolutions positives importantes des composantes luxembourgeoise, française et wallonne (Luxembourg : + 63 % ; Lorraine : + 53 % ; Wallonie : + 49 %). Sur une période plus courte allant de 2010 à 2017, l'augmentation du volume de la classe d'âge considérée atteint 15 %, augmentation due cette fois-ci aux évolutions des composantes allemandes (Rhénanie-Palatinat : + 26 % ; Sarre : + 21 %), mais aussi et toujours du Luxembourg (+ 28 %). Il est également à noter que les composantes grande-régionales enregistrent une évolution de cette classe d'âge supérieure à celle de leurs pays respectifs – mis à part la Wallonie qui se situe très légèrement en dessous de la moyenne nationale belge entre 2010 et 2017.

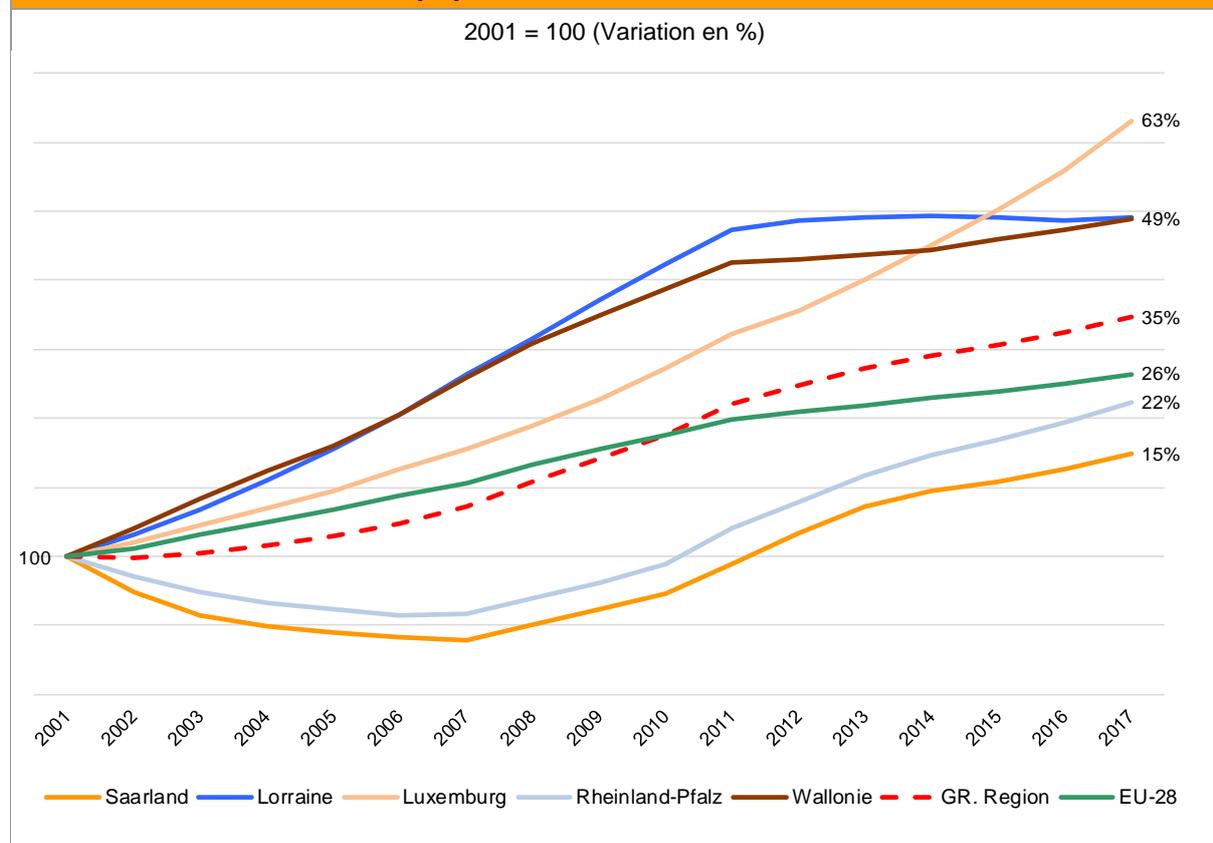
Evolution de la population des 55-64 ans



Calculs IBA / OIE

Sources :
 Saarland, Rheinland-Pfalz : Bevölkerungsfortschreibung
 Lorraine : INSEE, Estimations (localisées) de population et recensements de la population
 Luxembourg : Population calculée par le STATEC
 Wallonie / DG Belgen : INS, Statistiques démographiques / Statbel
 EU / UE, Belgique, Deutschland, France : Eurostat

Evolution de la population des 55-64 ans entre 2001 et 2017



Calculs IBA / OIE

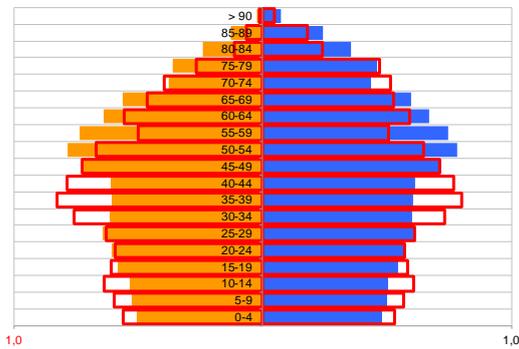
Source : Offices statistiques de la Grande Région, complété par nos soins via Eurostat

La prise en compte de la série chronologique 2001-2017 dans son ensemble montre des évolutions quelque peu différentes selon les régions. Du côté des composantes allemandes, les 55-64 ans sont toujours moins nombreux jusque 2006-2007 pour croître à nouveau et de façon continue jusque 2017. Ce sont néanmoins les deux régions de l'espace communautaire où cette classe âge a augmenté de façon moins spectaculaire que dans les autres composantes. En effet, les trois autres régions que sont le Luxembourg, la Lorraine et la Wallonie enregistrent des hausses supérieures à la moyenne grande-régionale. Cependant, on remarque une stagnation relative en Lorraine et en Wallonie depuis l'année 2011.

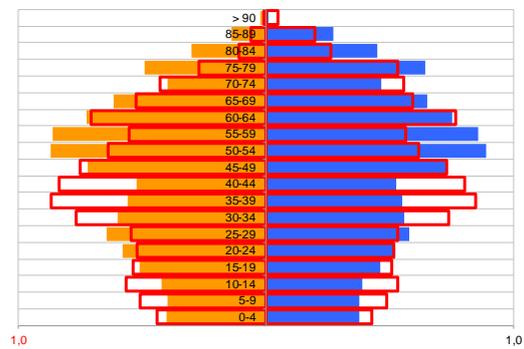
Pyramides des âges de la population en 2001 et en 2017

en % de la population totale masculine / féminine (au 1^{er} janvier)

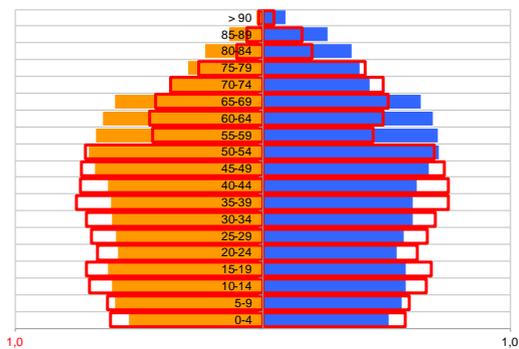
GR. Région



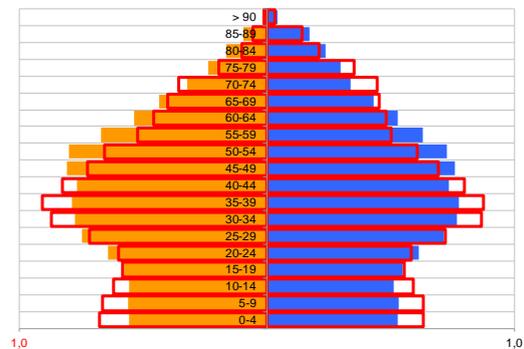
Saarland



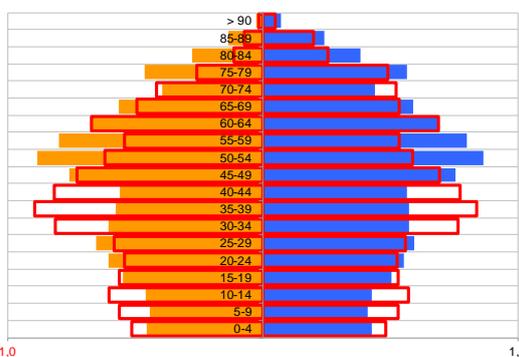
Lorraine



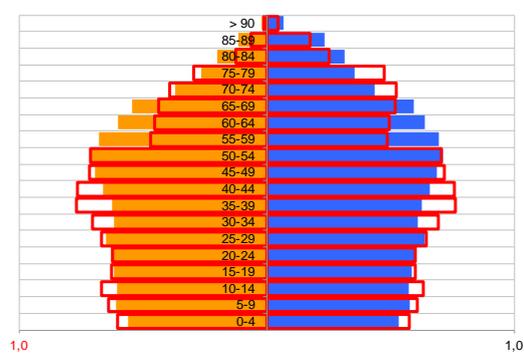
Luxembourg



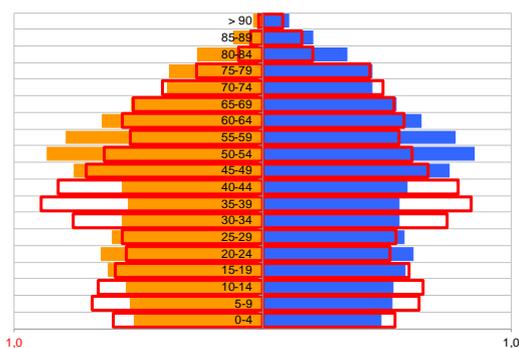
Rheinland-Pfalz

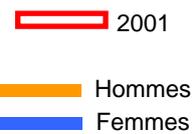


Wallonie



DG Belgen





 2001
 Hommes
 Femmes

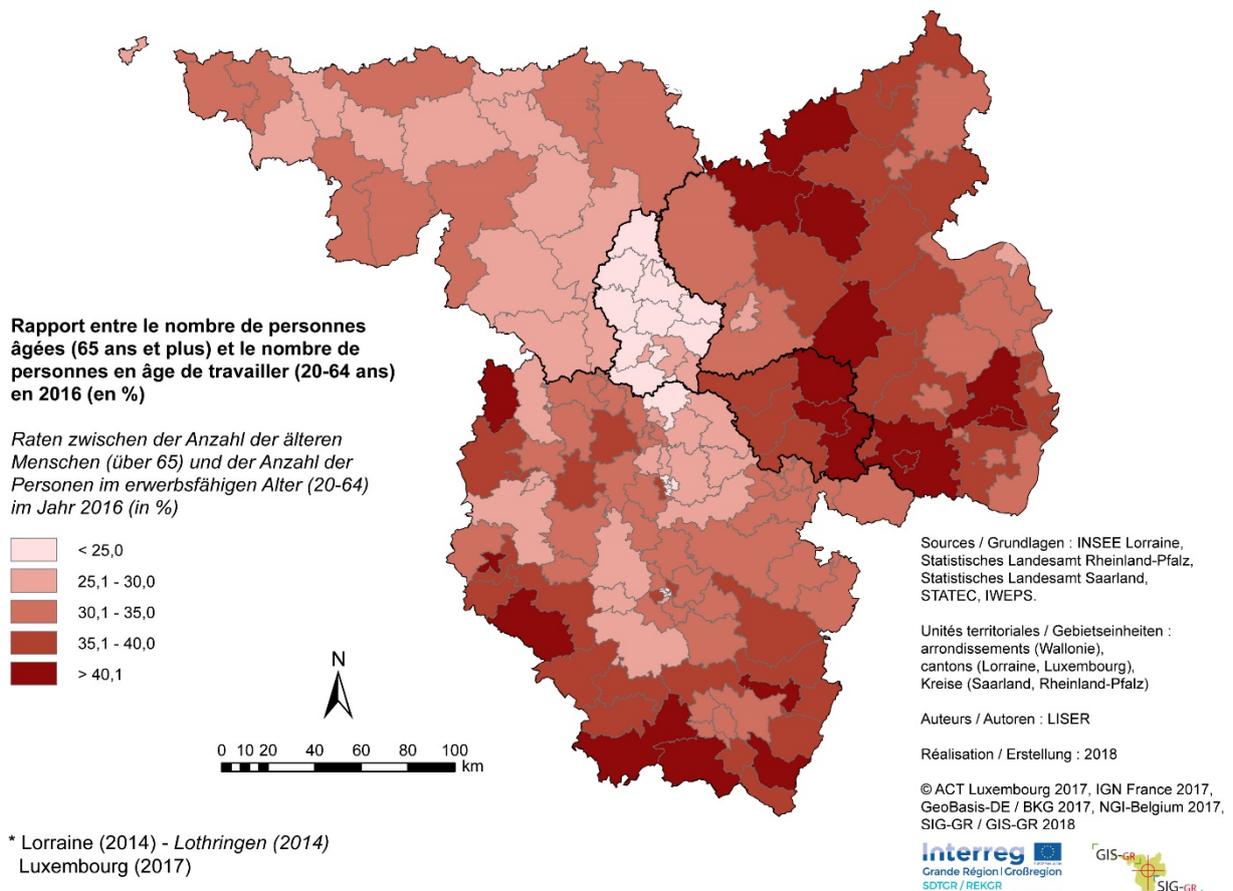
Calculs IBA / OIE

Source : Offices statistiques de la Grande Région ; chiffres complétés par nos soins avec Statbel

Des pyramides des âges laissant apparaître un phénomène de vieillissement de la société

L'observation de l'évolution de la population par classes d'âge quinquennales fait ressortir plusieurs caractéristiques communes aux composantes de la Grande Région. Tout d'abord, on constate un rétrécissement des pyramides pour les tranches d'âge les plus jeunes, qui correspond à la baisse de la natalité survenant à partir de la crise des années 1970, et ce pour atteindre un seuil constituant un véritable enjeu pour le renouvellement générationnel. A cela s'ajoute l'élargissement des pyramides pour les tranches d'âge plus âgées qui rassemblent les personnes issues du baby-boom nées entre 1950 et 1970. Les années à venir laissent présager une augmentation en volume de la catégorie des 55 ans et plus grâce aux générations du baby-boom les plus jeunes, tandis que les générations les plus âgées conforteront leur présence chez les seniors. Cependant, il est à noter que toutes les composantes de la Grande Région ne vieillissent pas tout à fait au même rythme. Ainsi, le vieillissement est en effet plus marqué dans les Länder allemands, ce qui se matérialise au niveau des pyramides par un élargissement plus prononcé des tranches d'âge les plus âgées sur la période considérée.

Taux de dépendance économique des personnes âgées en 2016*



* Lorraine (2014) - Lothringen (2014)
Luxembourg (2017)

Taux de dépendance économique des personnes âgées en 2016

L'accroissement de la population senior pose la question de sa prise en charge par la société. L'indicateur du taux de dépendance économique des personnes âgées permet ainsi d'appréhender le poids relatif du nombre de personnes en âge d'être en retraite ou susceptibles de l'être à court terme (population de plus de 65 ans) par rapport au nombre de personnes en âge de travailler (20-64 ans). Bien que les systèmes nationaux disposent de systèmes de péréquation fiscale permettant de minimiser l'impact pour les territoires ayant une population particulièrement âgée, un tel indicateur fournit une image du degré de dépendance de la population âgée par rapport à la population active. La carte produite montre une forte disparité entre les territoires. En toute logique, là où la population totale diminue et où la part de population senior est forte (Vosges, Meuse, Rhénanie-Palatinat et Sarre), le taux de dépendance est élevé, généralement supérieur à 40 %, et révèle une certaine vulnérabilité en matière d'équilibre démographique. A l'inverse, au Luxembourg et au sein des agglomérations nancéenne et messine, ce taux est relativement bas (inférieur à 20 %), mettant en lumière la forte proportion de population en âge de travailler pour soutenir économiquement les populations seniors.

1.2 Projections

Les projections jusque 2050 font état de la poursuite du vieillissement de la population

Selon les prévisions, la population de la Grande Région est amenée dans un premier temps à augmenter, puis à diminuer. Au final, le nombre d'habitants de l'espace communautaire en 2050 sera à 50 000 personnes près le même qu'aujourd'hui, c'est-à-dire 11,6 millions d'habitants. Toutefois, la structure de cette population devrait être modifiée fortement.

Projections de population en Grande Région par âge et leur évolution

Age	Projection 2018	Projection 2035	Projection 2050	Evolution 2018-2035 (%)	Evolution 2018-2050 (%)
< 20 ans	2.373.084	2.310.816	2.233.693	-2,6	-5,9
20-64 ans	6.871.775	6.266.235	6.066.897	-8,8	-11,7
<i>dont 55-64 ans</i>	1.655.753	1.436.995	1.453.284	-13,2	-12,2
65-79 ans	1.645.710	2.167.927	1.911.649	+31,7	+16,2
80 ans et plus	700.688	957.925	1.327.797	+36,7	+89,5
Total	11.591.257	11.702.903	11.540.036	+1,0	-0,4

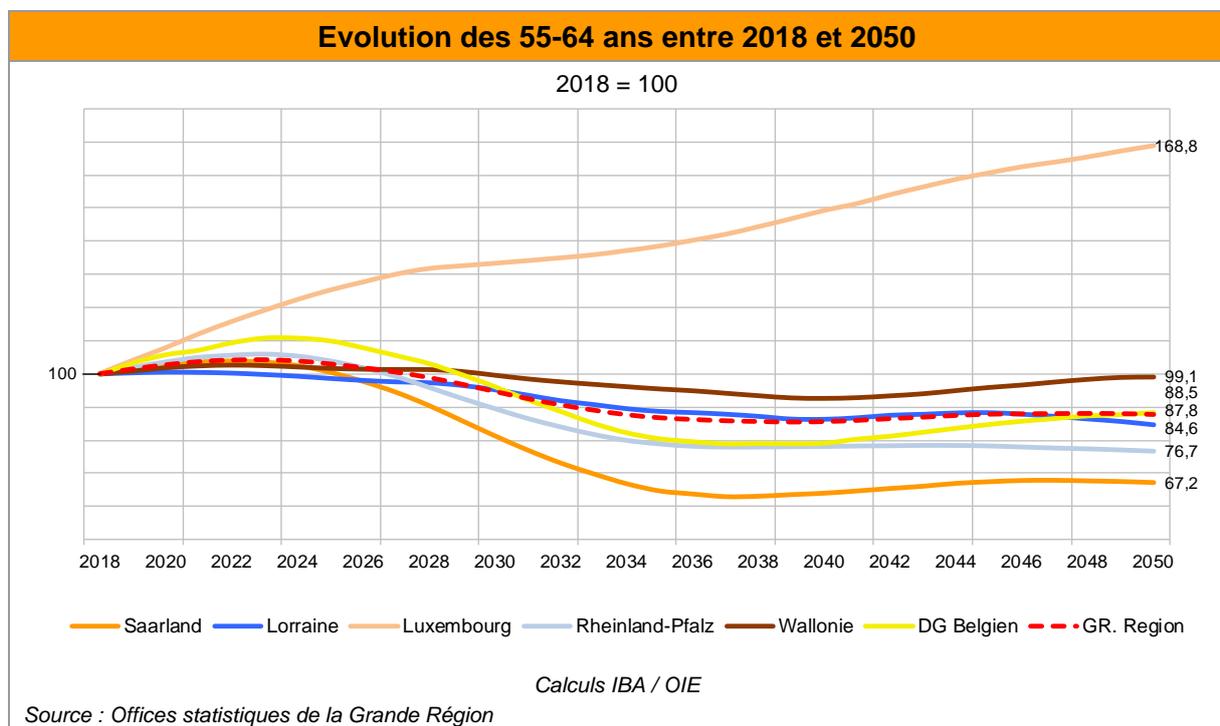
Source : Offices statistiques de la Grande Région

Calculs IBA / OIE

Le constat est le suivant : en plus d'avoir une population de moins de 20 ans qui ne cesse de baisser, c'est surtout la population en âge de travailler (20-64 ans) qui voit ses effectifs se réduire fortement. Entre 2018 et 2050, ce sont plus de 800 000 personnes qui ne devraient plus être disponibles sur le marché du travail de la Grande Région. A l'inverse, la catégorie des 65 ans et plus augmentera d'autant de personnes, si ce n'est plus (+ 893 000). De cette façon, les 65 ans et plus seraient 3,2 millions en 2050 contre 2,3 en 2018.

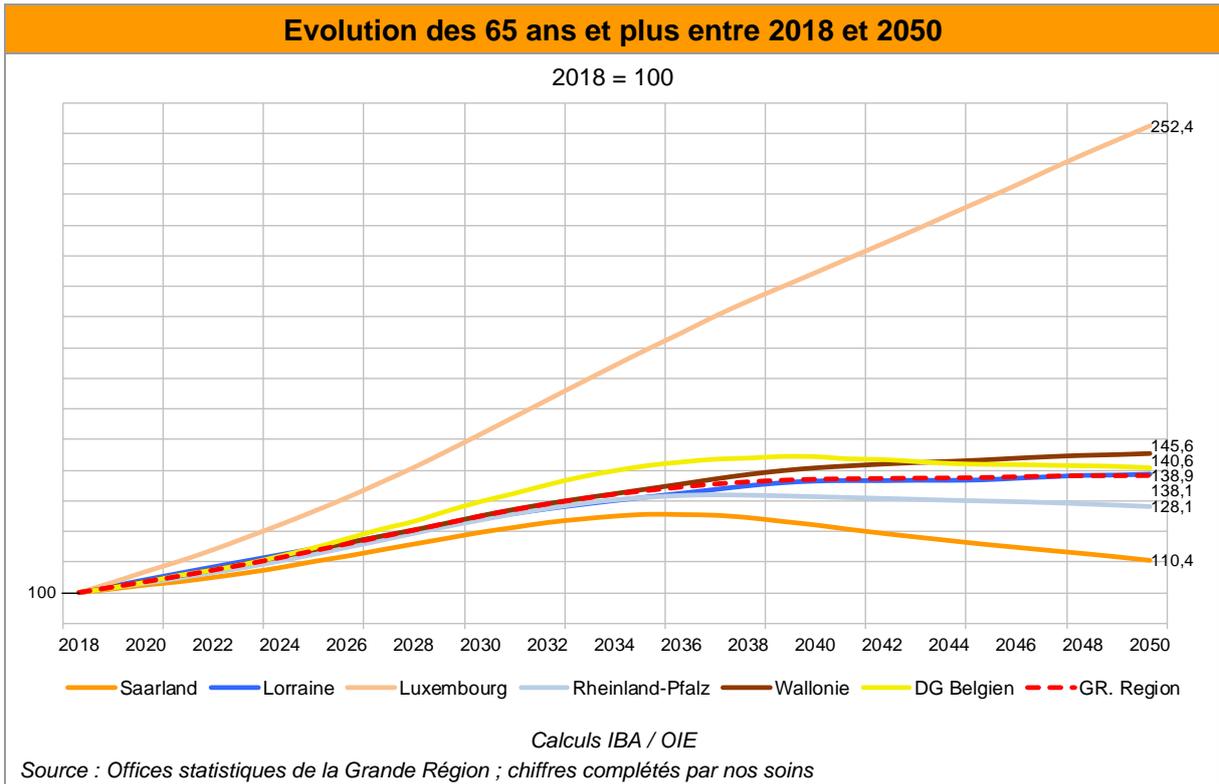
Les enjeux d'un marché du travail vieillissant à son apogée jusqu'au début des années 2020

Jusqu'en 2023, le nombre des personnes âgées entre 55 et 64 ans dans l'ensemble de la Grande Région devrait augmenter de 4 %, soit d'environ 70 000 personnes. Cependant, à partir de 2024, cette catégorie de la population devrait baisser jusqu'à la fin des années 2030 pour repartir ensuite à la hausse. Le dynamisme de cette évolution démographique n'est toutefois pas le même selon les composantes. Le Luxembourg enregistre une hausse annuelle continue jusqu'à 2050 et devrait enregistrer une progression de 69 % sur la période (+ 50 000 personnes). En Wallonie, l'évolution est plutôt stable alors qu'elle est négative dans les autres composantes de la Grande Région (Sarre : - 33 % ; Lorraine : - 15 % ; Rheinland-Pfalz : - 23 % ; CG de Belgique : - 12 %). En absolu, la baisse que devrait enregistrer la Grande Région entre 2018 et 2050 concerne 200 000 personnes.



Plus d'une personne sur quatre aura 65 ans ou plus en 2050 en Grande Région

L'évolution prévue de la catégorie des 65 ans et plus ne connaît pas d'équivalent au sein des autres catégories d'âge de la population et serait surtout sans précédent en Grande Région. En effet, entre 2018 et 2050, les prévisions font état d'une hausse de presque 40 % de la catégorie des 65 ans et plus. Cette forte hausse est surtout portée par la catégorie des personnes âgées de 80 ans et plus. Sur la période observée, elle devrait être caractérisée par une augmentation relative d'environ 90 %, soit un accroissement de plus de 600 000 personnes. De façon globale, les 65 ans et plus seront plus nombreux dans chaque composante – avec toutefois quelques différences. L'augmentation la plus faible serait à observer en Sarre, avec un plus de 10 %, soit 24 300 personnes. C'est en Wallonie et en Rhénanie-Palatinat que les évolutions sont les plus dynamiques : respectivement 46 et 28 %, soit + 302 500 et + 250 000 personnes.



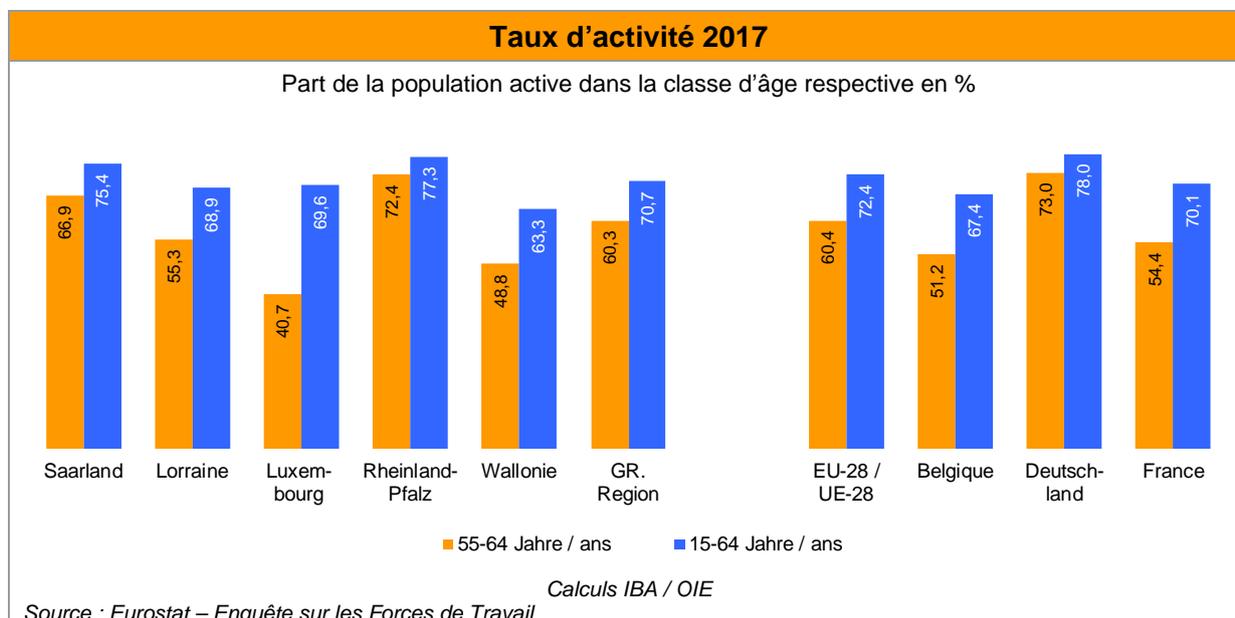
2. Situation de l'emploi

2.1 Taux d'activité

Selon les résultats de l'enquête communautaire européenne sur les forces de travail, la Grande Région comptait en 2017 un peu plus de 5,3 millions d'actifs. La Rhénanie-Palatinat représentait la plus grande part avec 38,7 % suivie de la Wallonie avec 27,8 %, de la Lorraine avec 19 % et de la Sarre avec 9,2 %. Enfin, 5,4 % de tous les actifs de l'espace de coopération habitaient au Luxembourg.

Le taux d'activité correspond à la part des actifs (actifs occupés et chômeurs) dans la population en âge de travailler.

Parmi ces 5,3 millions d'actifs, presque un cinquième appartient à la classe d'âge des 55-64 ans (18,3 %). Le taux d'activité de la population active totale, qui concerne les personnes âgées entre 15 et 64 ans, est de 70,7 % en Grande Région en 2017. Celui des 55-64 ans est de 10 points de pourcentage plus faible, soit 60,3 %. C'est en Rhénanie-Palatinat que le taux d'activité des seniors est le plus élevé (72,4 %) et l'écart entre les taux d'activité des seniors (55-64 ans) et global (15-64 ans) est parallèlement le plus faible comparativement aux autres composantes (5 points de pourcentage). Le taux d'activité des seniors le plus bas en Grande Région est celui des Luxembourgeois (40,7 %) et réalise l'écart le plus grand avec celui de la population en âge de travailler (29 points de pourcentage)⁹.

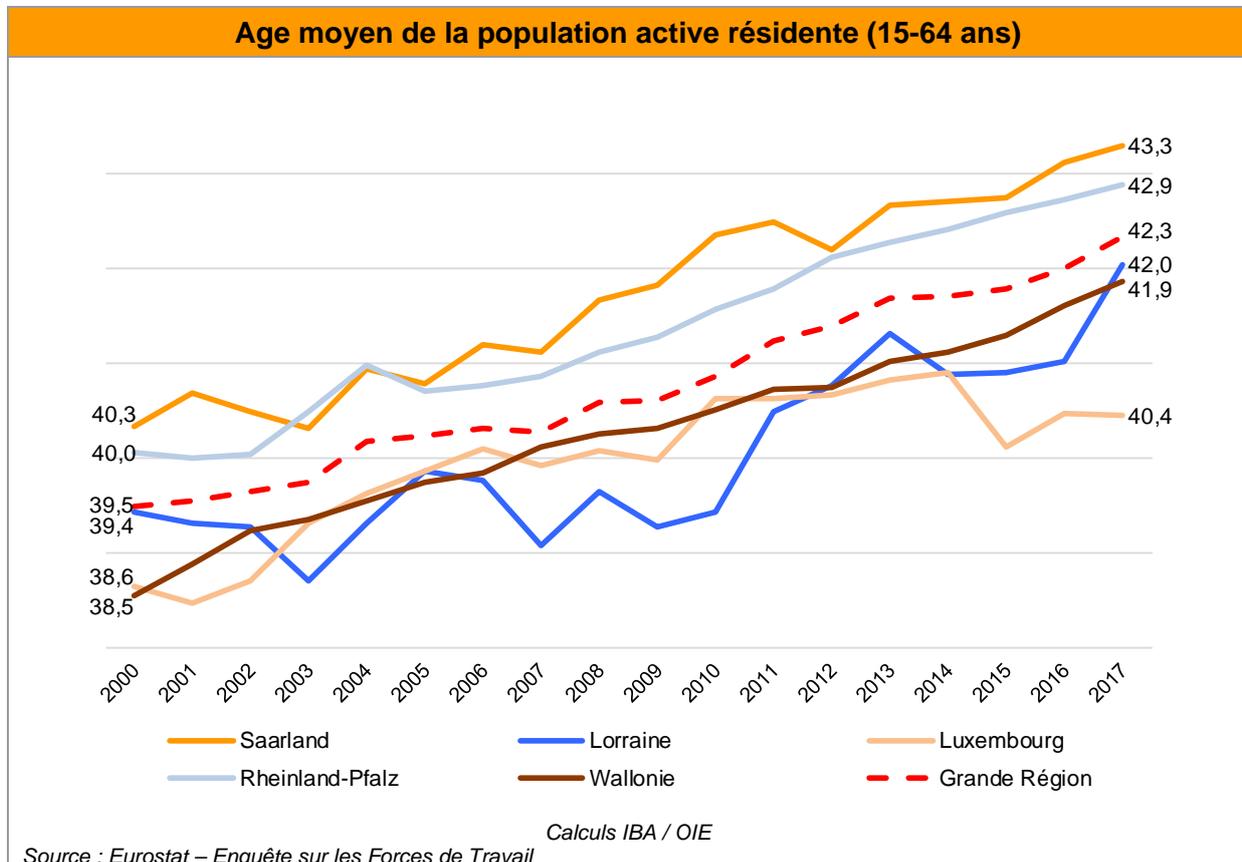


Une population active vieillissante

En l'espace de 17 ans, l'âge moyen de la population active résidente n'a cessé d'augmenter en Grande Région pour atteindre 42,3 ans en 2017, ce qui correspond sur la période à une hausse de 2,9 années. On constate que les composantes allemandes sont caractérisées tout

⁹ Cf. Chapitre 8.1. du présent rapport

au long de la période observée par un âge moyen supérieur à la moyenne grande-régionale. Ainsi, la population active en Rhénanie-Palatinat est âgée de 43,3 ans en moyenne en 2017 et de 42,9 ans en Sarre. Entre 2000 et 2017, les composantes allemandes ont vu cet âge moyen augmenter de respectivement 2,8 et 3 années. Les autres composantes grandes-régionales ont un âge moyen proche de la moyenne de l'Espace communautaire. En effet, les actifs lorrains et wallons sont âgés en moyenne de 42 ans. C'est au Luxembourg que la population active est la plus jeune, soit 40,4 ans. C'est en Wallonie que les actifs ont vieilli le plus, avec une augmentation de 3,3 années sur la période concernée. Cet indicateur de l'âge moyen de la population active en Grande Région est un indicateur qui est amené à voir ses valeurs augmenter de façon continue dans les prochaines années, puisque les dernières générations nombreuses du baby-boom encore en activité sont suivies par des générations plus jeunes aux effectifs moins importants. D'ailleurs, le taux d'activité grand-régional des 55-64 ans n'a cessé d'augmenter ces dernières années : en effet, il a enregistré une hausse continue de 17 points de pourcentage entre 2007 et 2017.



2.2 Taux d'emploi

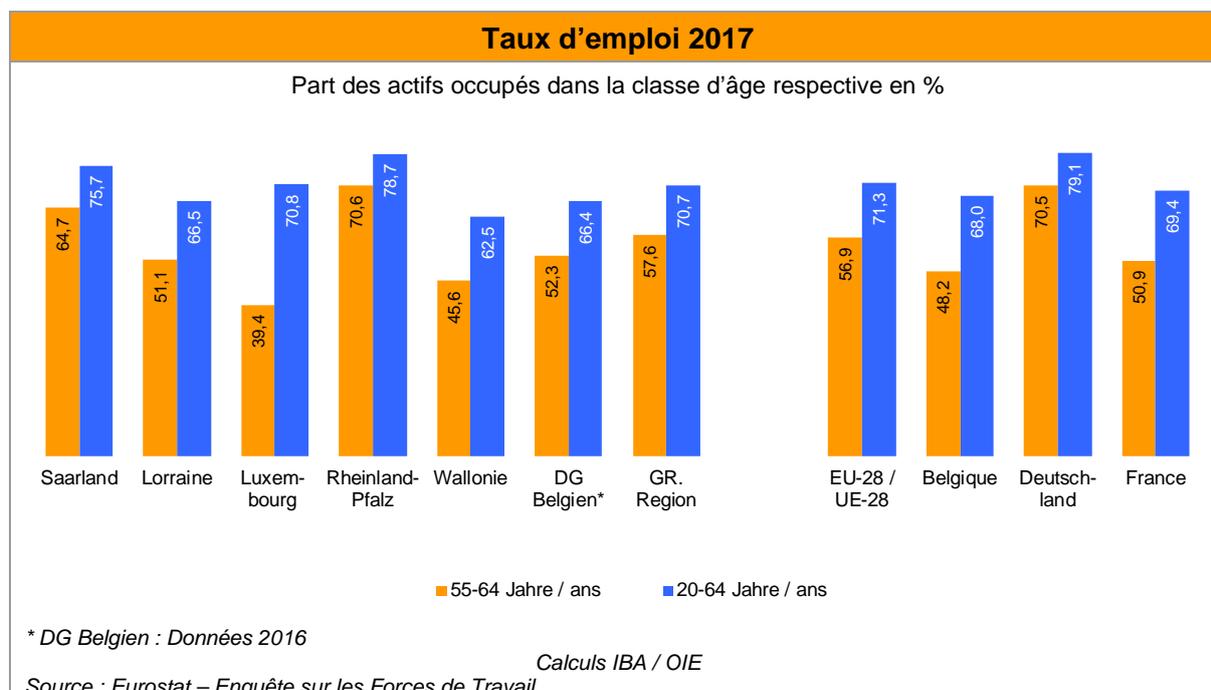
Le taux d'emploi est un indicateur clé pour les analyses relatives au marché du travail et la description du contexte de la politique économique et de l'emploi à l'échelle de l'Europe. Alors que le taux de chômage a longtemps servi de base à la définition de politiques de l'emploi, le changement de paradigme qu'ont connu l'Europe ainsi que les pays de la Grande Région depuis la fin des années 90 a eu pour conséquence la prise en compte plus approfondie du

volet « Emploi » et une volonté de trouver une stratégie commune en faveur du vieillissement actif (cf. chapitre 6.2 du présent rapport). Dans ce contexte, la considération du taux d'emploi et de son évolution paraît primordiale. De cette manière, en 2001, le Conseil Européen avait fixé un taux d'emploi des seniors à atteindre en 2010 de 50 %.

Le taux d'emploi correspond à la part des actifs occupés dans la population totale.
Pour une analyse par classe d'âge, par exemple les 55-64 ans, le calcul est donc le suivant :

$$\frac{\text{Nombre des actifs occupés âgés entre 55 et 64 ans} \times 100}{\text{Population des 55-64 ans}}$$

Au niveau de la Grande-Région, le taux d'emploi global est de 70,7 %. Au total, un peu plus de 5 millions de personnes sont comptabilisées en Grande-Région parmi les actifs occupés. La catégorie des seniors a, quant à elle, un taux d'emploi largement en-dessous du taux d'emploi global. En effet, les 55-64 ans ont un taux d'emploi de treize points de pourcentage inférieur au total, soit 57,6 %.

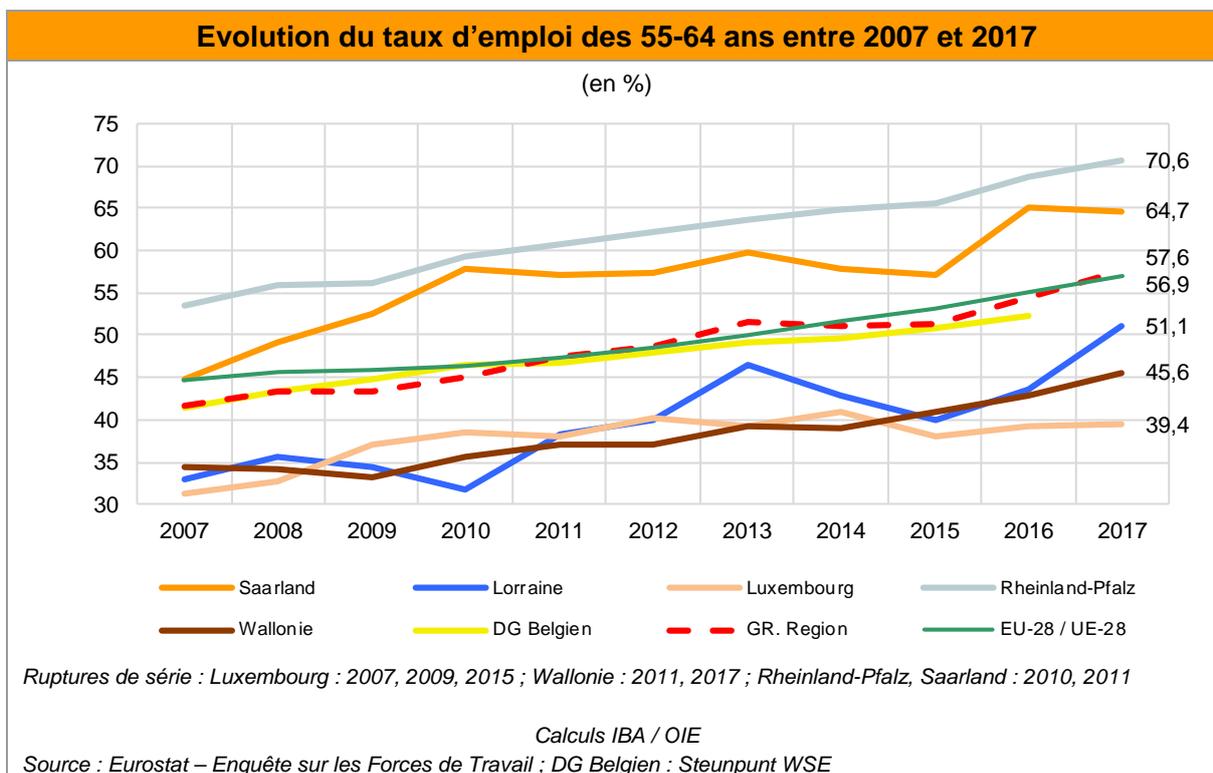


Fortes disparités des taux d'emploi des seniors dans les composantes régionales

Le taux d'emploi des seniors (57,6 %) se situe légèrement au-dessus de la moyenne de l'Union Européenne, qui est de 56,9 %. Néanmoins, les résultats sont très variables d'une composante à l'autre. Plus de 30 points de pourcentage séparent le taux d'emploi le plus élevé du taux le plus faible. Les composantes allemandes ont un taux supérieur à la moyenne grande-régionale : 70,6 % en Rhénanie-Palatinat et 64,7 % en Sarre. Viennent ensuite la Communauté germanophone de Belgique avec 52,3 % et la Lorraine avec 51,1 %. Enfin, la Wallonie et le Luxembourg possèdent les taux d'emploi des seniors les plus faibles de l'espace de coopération, c'est-à-dire respectivement 45,6 % et 39,4 %.

Augmentation continue du taux d'emploi des seniors en Grande Région

Entre 2007 et 2017, le taux d'emploi des 55-64 ans n'a cessé d'augmenter. Ainsi, il enregistre une hausse de quasiment 16 points de pourcentage ces dix dernières années. La plus forte évolution sur la période revient à la Sarre, avec une augmentation d'environ 20 points de pourcentage. Il est à noter que seules les composantes allemandes ont une évolution supérieure à la moyenne grande-régionale.



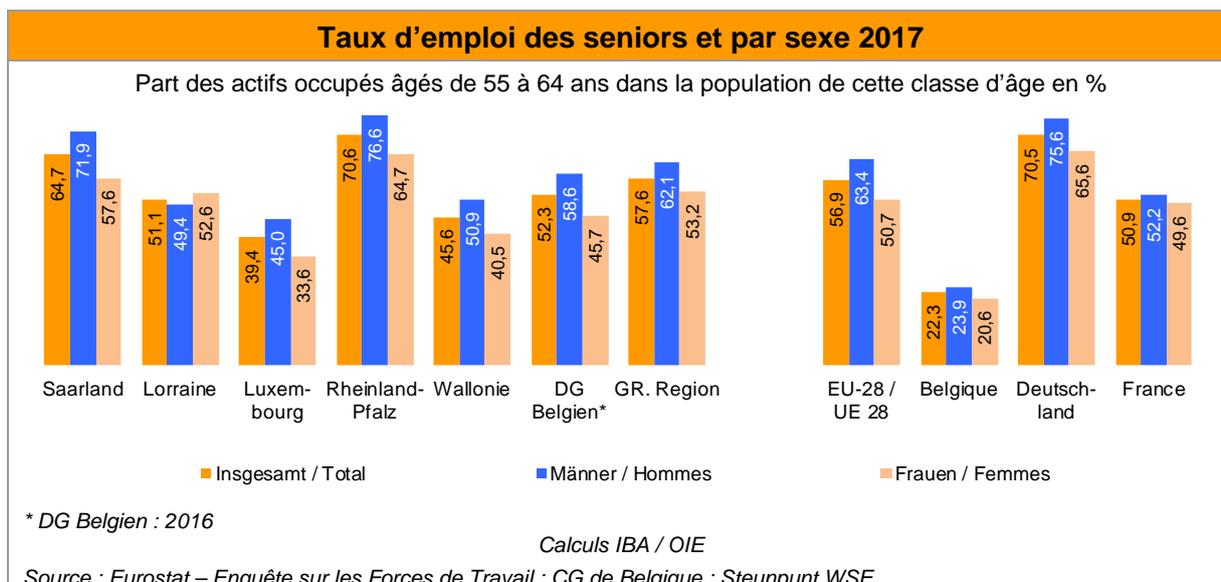
Un objectif européen de 50 % fixé pour 2010 par le Conseil Européen

Les Conseils Européens de printemps du début des années 2000 avaient fixé des objectifs concernant l'augmentation des taux d'emploi au sein de l'Union Européenne à l'horizon 2010, de 70 % pour la population active dans son ensemble (Lisbonne 2000 et Bruxelles 2003), 60 % pour la population active féminine et 50 % pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans (Stockholm 2001 et Bruxelles 2005). Lorsque l'on observe la façon dont le taux d'emploi de cette dernière catégorie a évolué au cours des dix dernières années, on constate que seules les composantes allemandes avaient déjà largement atteint ce taux en 2010 (Rhénanie-Palatinat : 59,2 % ; Sarre : 57,9 %). L'enquête sur les Forces de travail de l'Union Européenne fait néanmoins ressortir que la Lorraine a atteint ce seuil de 50 % en 2017 (51,1 %). Il faut cependant noter que les objectifs fixés par l'Union Européenne pour 2020 ne contiennent plus d'objectif chiffré à atteindre en ce qui concerne la catégorie 55-64 ans, mais que toutefois l'atteinte de l'objectif de 75 % pour le taux d'emploi global devrait s'effectuer en intégrant mieux sur le marché du travail les femmes, les jeunes, les migrants, ainsi que les seniors (cf. chapitre 6.2 du précédent rapport).

Le taux d'emploi des hommes plus élevé que celui des femmes

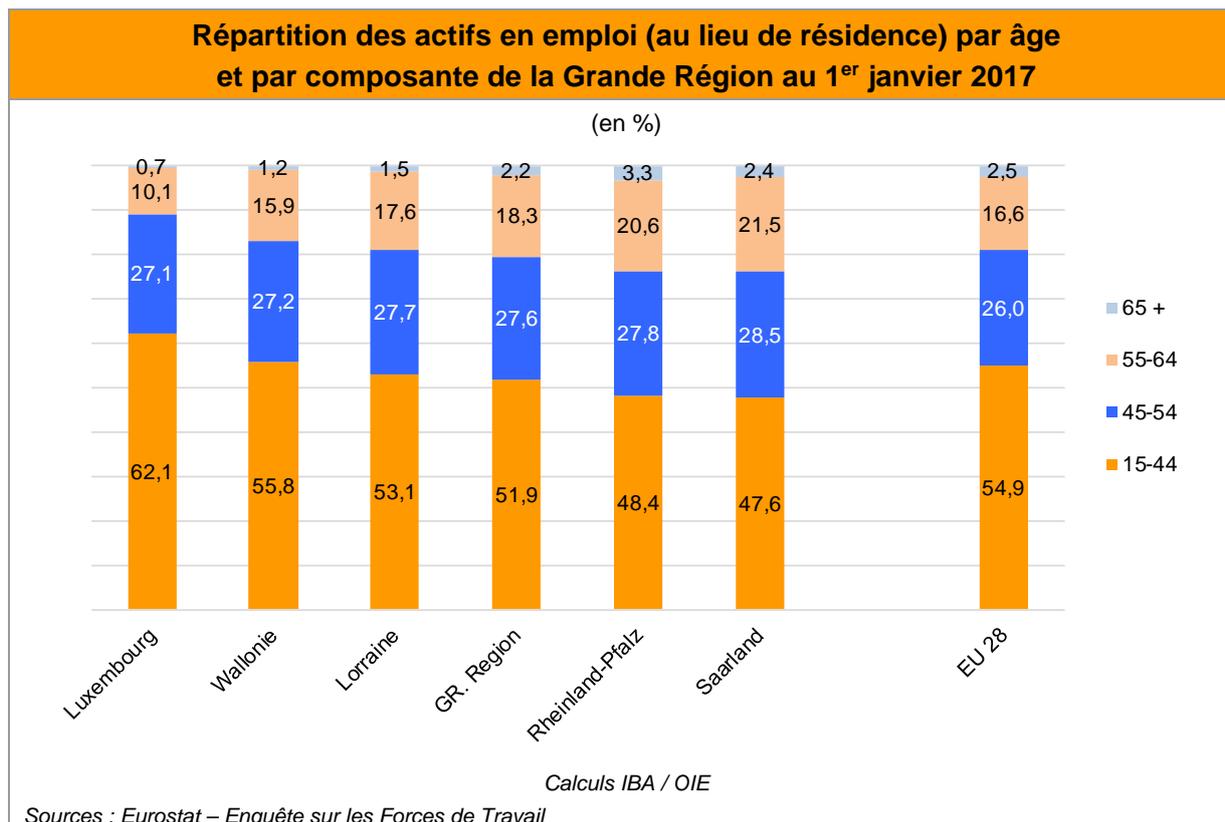
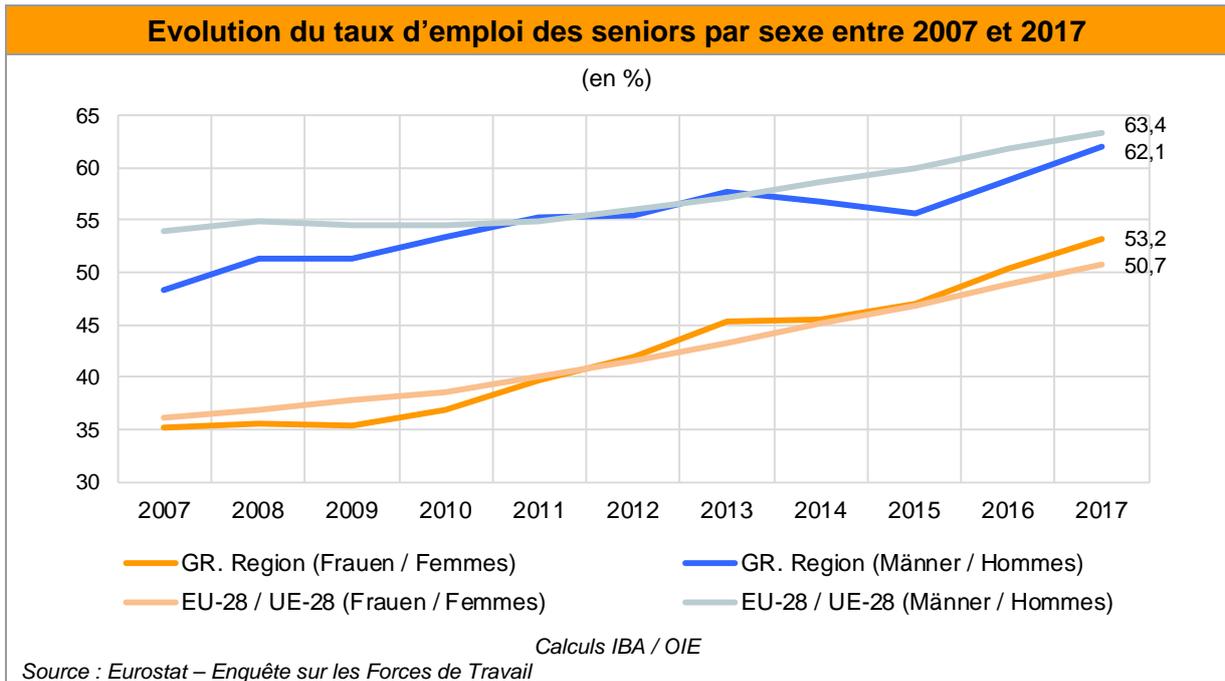
L'analyse de la situation par genre montre que le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes. C'est également le cas dans la classe d'âge 55-64 ans. L'écart entre les

hommes et les femmes au niveau du taux d'emploi est 8,9 points de pourcentage en 2017. On note toutefois des différences au niveau des régions. La Sarre enregistre un écart hommes/femmes de 14,3 points de pourcentage, alors qu'il est de 10,4 points en Wallonie. Les hommes âgés entre 55 et 64 ans connaissent en Rhénanie-Palatinat un taux d'emploi particulièrement favorable de 76,6 %, pendant que celui des femmes du même âge au Luxembourg enregistre le taux le plus faible par genre de 33,6 %. A titre de comparaison, les écarts entre les taux d'emploi globaux (20-64 ans) des femmes et des hommes sont moins importants. En effet, au niveau de la Grande Région, l'écart hommes/femmes s'élève à 7,8 points de pourcentage en 2017. C'est en Lorraine que l'écart hommes/femmes est le plus faible, à savoir 5,2 points de pourcentage. La Sarre possède à contrario l'écart entre les deux sexes le plus élevé (8,7 points). Néanmoins, les écarts entre les hommes et les femmes, que ce soit au niveau du taux d'emploi global et de celui des seniors, ont évolué dans le temps de façon tout à fait semblable, c'est-à-dire que l'écart n'a cessé de se réduire, et ce, dans des proportions similaires. En effet, la Grande Région est caractérisée en l'an 2000 par un écart hommes/femmes du taux d'emploi global et de la catégorie 55-64 ans quasiment identique (respectivement 19,6 et 19,5 points de pourcentage).



Un écart hommes/femmes qui ne cesse de se réduire

La comparaison de l'évolution du taux d'emploi des seniors en Grande Région et dans l'Union Européenne en général fait ressortir plusieurs aspects. Tout d'abord, le taux d'emploi des hommes comme celui des femmes augmente de façon continue, que ce soit dans l'espace de coopération grand-régional ou dans l'espace communautaire européen dans son ensemble. L'analyse par genre fait ressortir que le taux d'emploi des seniors hommes de la Grande Région se situe légèrement en dessous la moyenne européenne (62,1 % contre 63,4 %). A contrario, la Grande Région a de meilleurs résultats au niveau du taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans (53,2 % contre 50,7 %). La réduction de l'écart hommes/femmes sur la période positionne la Grande Région en dessous de la moyenne de l'UE (- 4,3 points contre - 5,1). Cette réduction de l'écart hommes/femmes de 5,1 points est portée par la Rhénanie-Palatinat : en 2007, l'écart entre les deux sexes est encore de 20 points de pourcentage, contre 11,9 en 2017.



Un marché du travail proportionnellement plus âgé dans les composantes allemandes

La part des 55-64 ans sur le marché du travail de la Grande Région est de 18,3 % en 2017 et se situe ainsi au-dessus de l'Union Européenne, dont la part s'élève à 16,6 %. La catégorie des 55-64 ans représente une part plus importante dans les composantes allemandes. De cette façon, 21,5 % des actifs en emploi en Sarre ont entre 55 et 64 ans. En Rhénanie-Palatinat, ils sont 20,6 %. Le Luxembourg a selon l'enquête sur les Forces de Travail (qui recense l'emploi au lieu de résidence) le marché du travail le plus jeune de l'espace de coopération,

puisque les 55-64 ans n'y représentent que 10,1 % des actifs en emploi¹⁰. Il convient de garder à l'esprit que des spécificités liées à l'âge peuvent déjà être observées chez les 45 ans et plus dans la promotion de l'emploi, mais aussi dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité au travail. Si l'on applique cette définition élargie du « travailleur âgé », plus de la moitié des salariés du côté allemand sont concernés. En effet, en Rhénanie-Palatinat et en Sarre, 52 % des actifs en emploi sont âgés de 45 ans ou plus, sachant que cette même catégorie représente 45 % au sein de l'UE des 28. La Wallonie se situe légèrement en dessous de la valeur européenne, avec 44 %, quand la part des 45 ans et plus en Lorraine est de 47 % en 2017. Au Luxembourg, cette catégorie représente seulement 38 % des actifs en emploi dans leur ensemble, ce qui constitue ainsi la valeur la plus faible au sein de la Grande Région.

Emploi en 2017 (au lieu de résidence)

En milliers	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region	EU-28
15-44	227,7	486,9	168,8	997,1	755,4	2.635,9	125.014,9
45-54	136,1	253,6	73,6	572,0	368,4	1.403,7	59.284,8
55-64	103,0	161,5	27,5	424,1	215,4	931,5	37.733,7
65+	11,5	14,1	1,9	67,7	15,6	110,8	5.661,7
TOTAL	478,3	916,1	271,8	2.060,9	1.354,8	5.081,9	227.695,1

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail

Plus de 930 000 actifs en emploi en Grande Région ont entre 55 et 64 ans

Le marché de l'emploi de la Rhénanie-Palatinat est le marché qui emploie le plus grand nombre de personnes au sein de la Grande Région. Ainsi, sur un total d'environ 930 000 actifs en emploi âgés entre 55 et 64 ans, 424 000 résident dans la composante rhénane-palatine. Viennent ensuite la Wallonie et la Lorraine, avec respectivement 215 000 et 162 000 personnes. Enfin, la Sarre et le Luxembourg emploient 103 000 et 28 000 personnes.

Un nombre sans cesse croissant d'actifs en emploi de plus de 65 ans

Alors qu'en 2012, la Grande Région compte 77 500 actifs en emploi âgés de 65 ans et plus, ils sont presque 111 000 en 2017. Ce nombre non négligeable d'actifs âgés est amené à augmenter dans les années à venir en raison d'aspects démographiques, économiques et sociaux. En effet, les mesures de maintien en emploi et de relèvement progressif de l'âge de départ à la retraite, ainsi qu'un nombre de personnes de 65 ans et plus qui doit augmenter en Grande Région de façon continue dans les années à venir fait grossir le nombre de seniors sur le marché du travail (voir le chapitre 1.2 Projections et la partie « Les politiques de l'emploi et la gestion des âges dans la Grande Région » du présent cahier). D'un point de vue économique, rester plus longtemps sur le marché du travail a également une conséquence directe sur la cotisation perçue à l'âge de la retraite et/ou constitue des revenus complémentaires dans le cas où la retraite de base ne suffit pas. Dans d'autres cas, il peut aussi s'agir d'un choix personnel de rester socialement actif que de rester plus longtemps en activité. Côté allemand, les pénuries de main d'œuvre amènent également les entreprises à agir en faveur d'un maintien des seniors en emploi.

¹⁰ Une autre source de données, celle de l'Inspection générale de la Sécurité Sociale du Luxembourg (IGSS), publie des données sur l'emploi qui recensent par exemple les salariés au lieu de travail. Les travailleurs frontaliers – qui représentent 44 % des salariés sur le marché du travail luxembourgeois – sont donc pris en compte dans cette source. Ces chiffres de l'IGSS font état au 31.03.2017 d'une part des salariés de 55 ans et plus de 12,0 % chez les résidents luxembourgeois et de 9,8 % chez les salariés résidant dans un pays autre que le Luxembourg (France, Allemagne, Belgique).

3. Mobilité des seniors

La mobilité transfrontalière des travailleurs est l'une des principales caractéristiques de la Grande Région. Les marchés de l'emploi régionaux sont imbriqués les uns dans les autres par d'intenses flux migratoires en tous sens. Le passage des frontières nationales au quotidien a été sensiblement facilité par le processus d'entente européen : Suite aux règlementations sur la libre circulation de la main-d'œuvre, la Grande Région a pu se transformer depuis les années 70 en un marché exemplaire de l'emploi frontalier et depuis au moins les années 80, le nombre de frontaliers ne cesse d'augmenter. Au niveau européen également, une définition unique du terme 'frontalier' a été créée en 1971 : d'après le droit communautaire, les frontaliers désignent des travailleurs salariés ou non-salariés qui exercent leur activité professionnelle sur le territoire d'un Etat membre et résident sur le territoire d'un autre Etat membre où ils retournent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.¹¹

Les chiffres concernant les travailleurs frontaliers n'étant pas disponibles pour la catégorie des 55-64 ans pour toutes les composantes, nous avons retenu la catégorie qui nous permettait de disposer des indicateurs les plus harmonisés possibles.

Mobilité des frontaliers âgés de 50 ans et plus au sein de la Grande Région

En 2017, la Grande Région compte plus de 230 000 frontaliers. 18 % d'entre eux étaient âgés de 50 ans et plus. Ce sont les frontaliers travaillant au Luxembourg, venant de Lorraine, d'Allemagne et de Belgique qui sont les plus nombreux (respectivement 12 420, 12 260 et 9 900 personnes).

Flux de travailleurs frontaliers en Grande Région en 2017

Région / Pays d'origine	Région / Pays de destination	Frontaliers âgés de 50 ans et plus	Nombre total de frontaliers	Part des frontaliers de 50 ans et plus dans le total des frontaliers (en %)
Lorraine	Luxembourg	12.420	88.300	14,1
Deutschland	Luxembourg	12.260	44.060	27,8
Belgique	Luxembourg	9.900	44.100	22,4
Lorraine	Saarland	6.440	15.500	41,5
Wallonie	Deutschland	2.400	5.660	42,4
Wallonie	France	2.040	6.550	31,1
Lorraine	Wallonie	1.200	5.300	22,6
Lorraine	Rheinland-Pfalz	500	1.400	35,7
Deutschland	Wallonie	240	700	34,3
Luxembourg	Wallonie	140	420	33,3

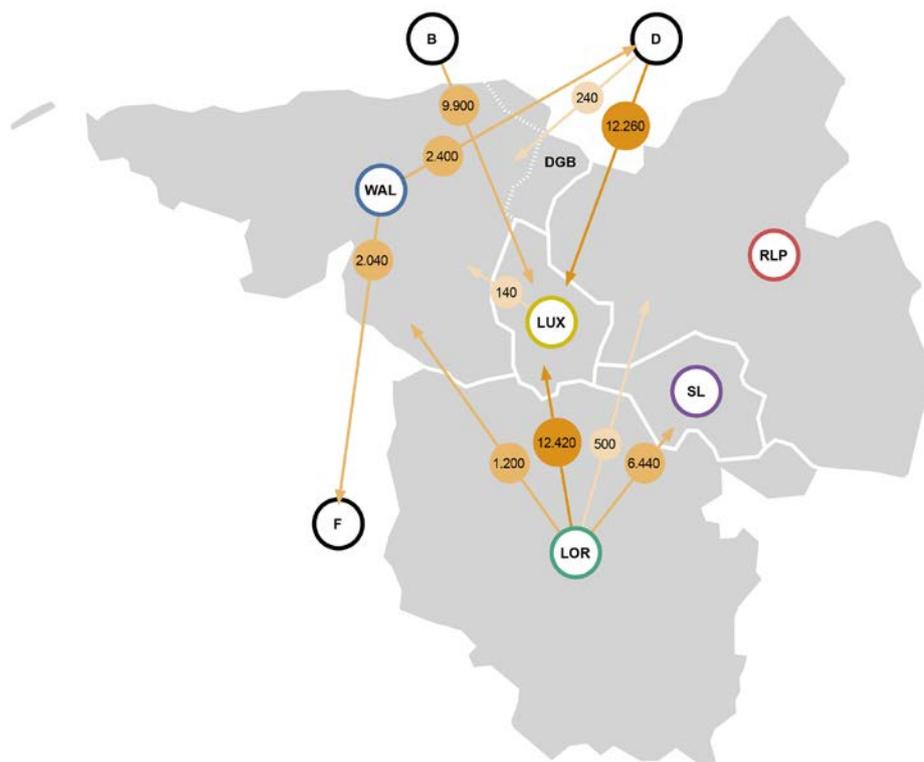
Sources : IGSS, INAMI, INSEE

Une analyse plus fine des flux selon l'âge fait apparaître que les flux entrants en Allemagne ont une part de travailleurs seniors plus élevée que les autres. En effet, des 15 500 résidents

¹¹ Cf. Union Européenne : Journal officiel des Communautés européennes : Règlement (CEE) N° 1408/71 du conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille que se déplacent à l'intérieur de la Communauté, p. 2, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31971R1408&qid=1548068219912&from=DE> (15/01/2019)

lorrains qui se rendent en Sarre pour travailler, 6 400 ont 50 ans ou plus, soit 41,5 % du nombre total de frontaliers. De même, parmi les 5 660 travailleurs frontaliers wallons qui travaillent en Allemagne, 2 400 sont des travailleurs seniors (42,4 %). Le flux dans lequel la part des 50 ans et plus est le plus faible est celui qui se situe entre la Lorraine (région de résidence) et le Luxembourg (destination de travail). En effet, la catégorie des 50 ans et plus représente seulement 14,1 % du nombre total de frontaliers.

Flux de frontaliers de 50 ans et plus dans la Grande Région en 2017



Calculs IBA / OIE

Sources : IGSS ; INAMI ; INSEE

La zone d'attraction du marché de l'emploi frontalier s'étend au-delà du territoire de la Grande Région. Le volume total des frontaliers présents au sein de la Grande Région est ainsi supérieur au cumul des flux de frontaliers circulant d'une composante à l'autre de l'espace de coopération.

Un âge moyen qui varie selon les flux, probablement du fait d'une différence de structure économique des régions

De façon générale, les secteurs d'activité qui emploient principalement des frontaliers ne sont pas les mêmes d'une composante à l'autre (cf. le rapport OIE « Mobilité des frontaliers »). Les chiffres de l'Inspection générale de la Sécurité Sociale (IGSS) donnent un aperçu assez précis de la manière dont se répartissent par secteurs d'activités les salariés travaillant au Luxembourg selon le lieu où ils résident, ou encore la classe d'âge à laquelle ils appartiennent. Ainsi, sur presque 18 000 salariés frontaliers âgés de 55 ans et plus, plus de 40 % d'entre eux travaillaient en 2017 dans les secteurs du commerce et de la réparation automobile (2 670 salariés), de la construction (2 640 salariés) et dans l'industrie manufacturière (2 370 salariés). Ce dernier secteur constitue le premier secteur employeur de travailleurs frontaliers dans les

composantes allemandes. En effet, sur le nombre total de salariés travaillant en Sarre et résidant en France en 2017 (17 063 personnes), 42,2 % sont employés dans l'industrie manufacturière. En Rhénanie-Palatinat, plus de 60 % des quelques 4 300 salariés venant de France travaillent également dans ce secteur en 2017. Sachant que la part des salariés ayant 50 ans ou plus dans les flux entre la France et les composantes allemandes est relativement élevée, on peut supposer que cette classe d'âge est particulièrement bien représentée parmi les travailleurs frontaliers français dans l'industrie allemande. De façon globale, l'industrie reste un secteur dans lequel le turn-over est moins fort que par exemple dans le commerce, domaine d'activité où est présent au Luxembourg le plus grand nombre de travailleurs frontaliers en provenance de France, de Belgique ou d'Allemagne. Une analyse rassemblant à la fois l'âge et le secteur d'activité n'étant pas disponible pour les flux entrants en Wallonie, il ne nous est pas possible de livrer des éléments équivalents à ceux mentionnés ci-dessus pour la composante belge.

4. Chômage

Les définitions des catégories de chômeurs ne sont pas homogènes selon les pays. Le concept du chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) a donc l'avantage de permettre les comparaisons internationales, puisqu'il neutralise au maximum les différences institutionnelles régionales ou nationales¹². Cependant, l'Enquête sur les forces de travail de l'Union Européenne n'isole pas la catégorie des 55-64 ans au niveau géographique des composantes de la Grande Région (NUTS 2) dans les données du chômage et des demandeurs d'emploi. Ceci explique que les données statistiques de ce chapitre proviennent des agences nationales pour l'emploi. Des précautions lors de l'interprétation des indicateurs s'imposent donc, du fait des différences nationales de définitions. Par ailleurs, les chiffres disponibles auprès des agences pour l'emploi de la Wallonie et la Lorraine regroupent les demandeurs d'emploi les plus âgés dans une catégorie 50 ans et plus. Dans un souci d'harmonisation donc, les indicateurs ci-dessous concernent pour toutes les composantes cette même classe d'âge. Malgré ces limites méthodologiques, il est difficile de faire l'impasse sur le thème du chômage, qui concerne aussi les seniors, d'autant plus qu'être au chômage en fin de carrière n'a pas tout à fait la même portée qu'en début de carrière. L'intégration des demandeurs d'emploi âgés est souvent accompagnée de plus d'obstacles que pour les catégories les plus jeunes sur le marché du travail.

Une hausse du nombre de demandeurs d'emploi en Grande Région particulièrement élevée ces dix dernières années

Entre 2007 et 2017, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de 46,3 %. Cette hausse a été notamment portée par les hausses observées en Lorraine et au Luxembourg. En effet, le nombre de chômeurs âgés de 50 ans et plus est passé d'un peu plus de 17 000 personnes en 2007 à 50 000 personnes en 2017 en Lorraine. Côté luxembourgeois, ce nombre était de presque 2 000 personnes en 2007 contre un peu plus de 4 700 en 2017. La Wallonie et la CG de Belgique enregistrent sur la période des hausses de respectivement 30,6 et 67,1 %. Ce phénomène de forte hausse peut être expliqué tout d'abord par l'arrivée progressive ces dernières années des générations du baby-boom dans la catégorie des 50 ans et plus. Par ailleurs, la France et la Belgique avaient mis en place des mesures de dispense de recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi les plus âgés, mesures qui ont été au fil du temps durcies, voire totalement abrogées. C'est ainsi qu'en Wallonie, le nombre de chômeurs âgés n'a cessé d'augmenter suite au relèvement progressif de l'âge à partir duquel les chômeurs pouvaient obtenir une dispense d'inscription comme demandeurs d'emploi¹³. En France, la dispense de recherche d'emploi a été supprimée le 1^{er} janvier 2012 et s'est traduite techniquement par un changement de catégorie dans les statistiques de Pôle emploi. Les chômeurs âgés qui étaient jusque-là comptabilisés dans la catégorie D et qui n'étaient de ce ne fait pas obligés de mener des actes positifs de recherche d'emploi, se sont retrouvés classés en catégorie A¹⁴, venant ainsi augmenter les chiffres des demandeurs d'emploi. Ainsi, alors qu'il y a eu plus de 400 000 dispensés en France, ils ne sont plus que 25 000 selon les chiffres de Pôle

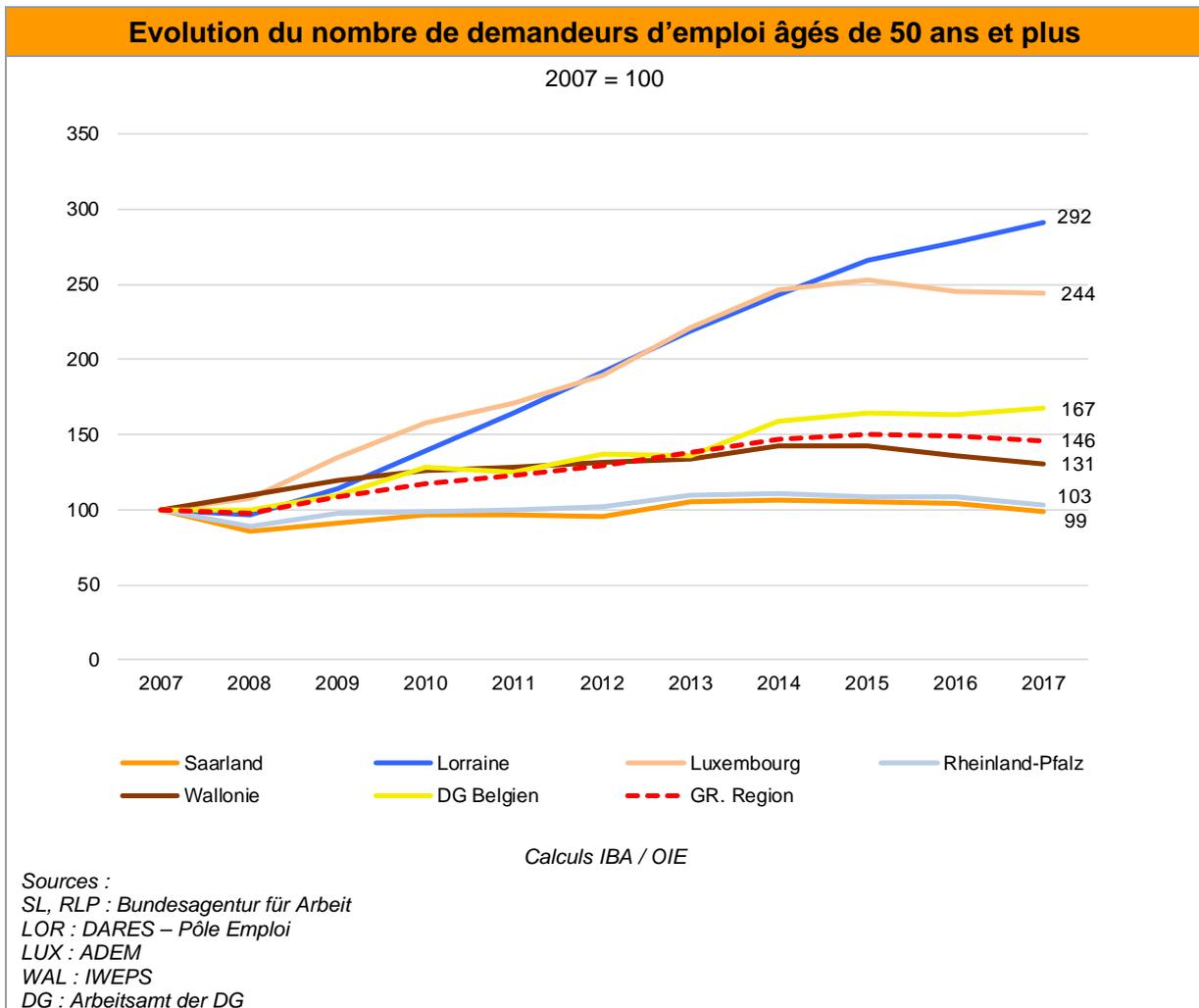
¹² Comme par exemple dans l'enquête sur les forces de travail (EFT)

¹³ 56 ans en juillet 2002 (contre 50 ans auparavant), 58 ans depuis juillet 2004, 60 ans depuis janvier 2013 et 65 ans depuis janvier 2015, cf. Le Forem : Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (15/01/2019)

¹⁴ Catégories A, B, C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi

Emploi en 2017 ¹⁵. Par ailleurs, le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans entre le 1^{er} juillet 2011 et le 1^{er} janvier 2017 en France peut avoir joué sur le phénomène de hausse du nombre d'actifs au chômage chez les plus âgés.

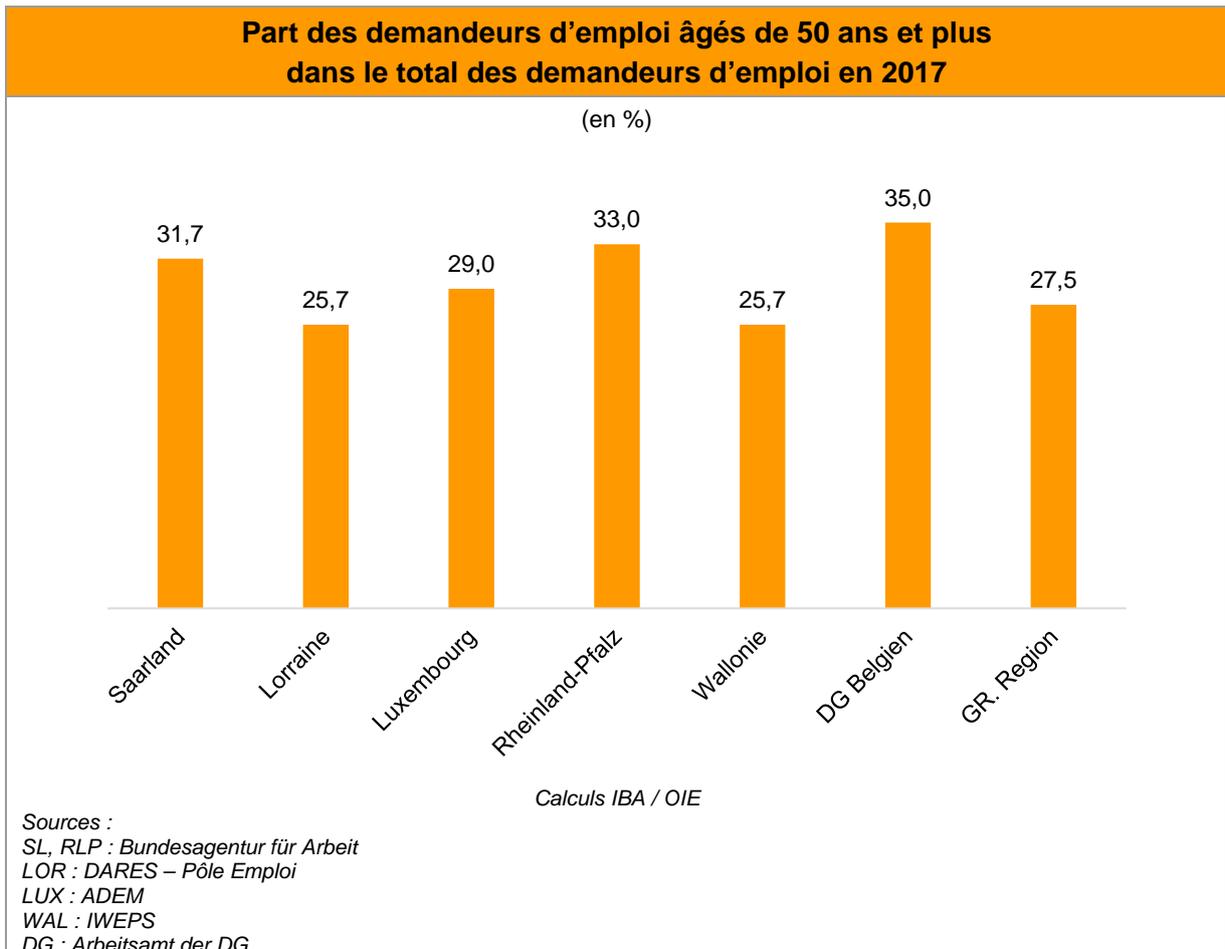
Ce phénomène de hausse du nombre de demandeurs d'emploi chez les actifs les plus âgés ne se vérifie pas dans les composantes allemandes. Les actifs toujours plus nombreux parmi les 55-64 ans en Sarre et en Rhénanie-Palatinat entre 2007 et 2017 ont manifestement pu profiter d'un marché du travail allemand dynamique sur la période concernée. De cette façon, le nombre de demandeurs d'emploi de cette catégorie est restée particulièrement stable ces dix dernières années (Sarre : - 1 % ; Rhénanie-Palatinat : + 3 %).



¹⁵ Abhervé, Michel : La découverte tardive que la fin de la dispense de recherche d'emploi des seniors plombe les chiffres du chômage, 02/05/2017, <https://blogs.alternatives-economiques.fr/abhervé/2017/05/02/la-decouverte-tardive-que-la-fin-de-la-dispense-de-recherche-d-emploi-des-seniors-plombe-les-chiffres-du-chomage> (15/01/2019)

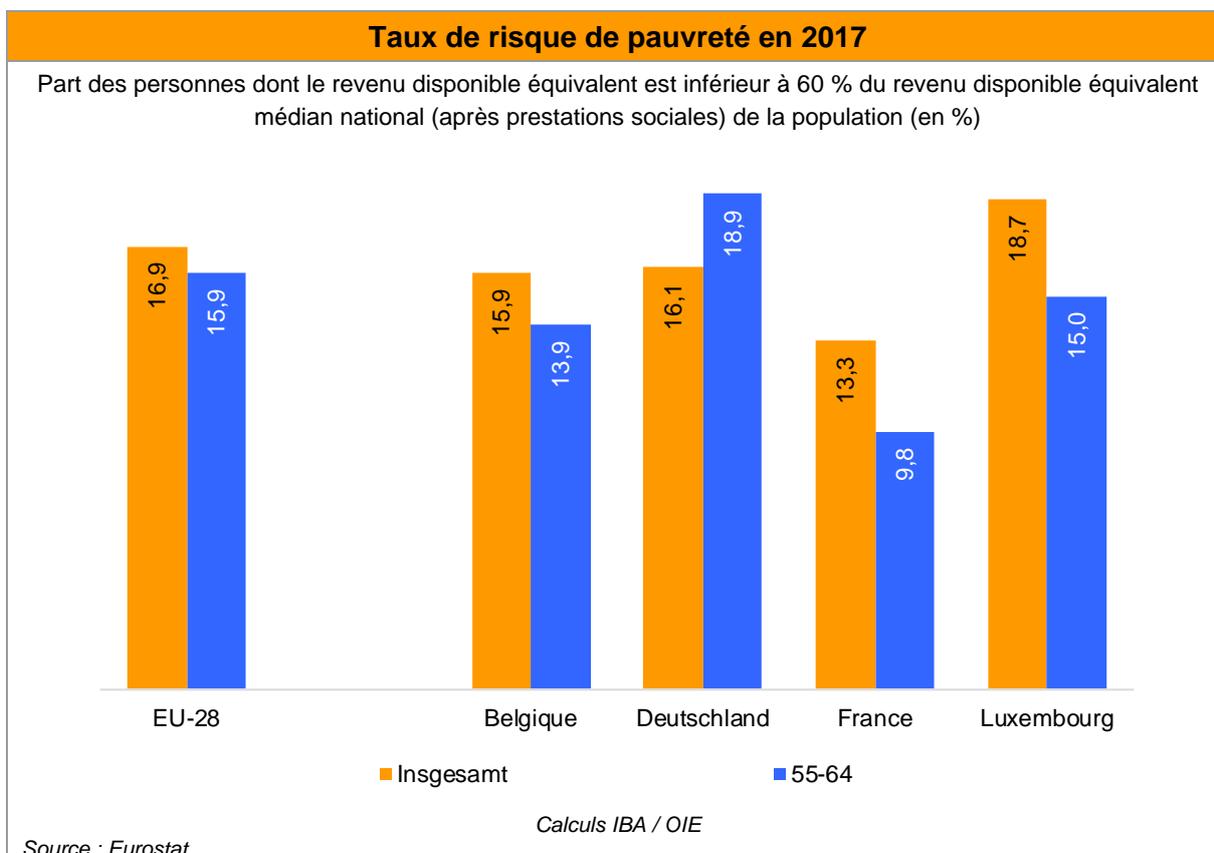
Une part des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus élevée dans les composantes germanophones

En 2017, un peu plus d'un quart des demandeurs d'emploi de la Grande Région ont 50 ans ou plus. Les composantes germanophones se situent toutes au-dessus de la moyenne régionale, avec une part de 31,7 % en Sarre et 33 % en Rhénanie-Palatinat. C'est dans la Communauté Germanophone de Belgique que les 50 ans et plus représentent la part la plus élevée, avec 35 %. Enfin, la Lorraine et la Wallonie ferment la marche avec 25,7 %.



5. Pauvreté

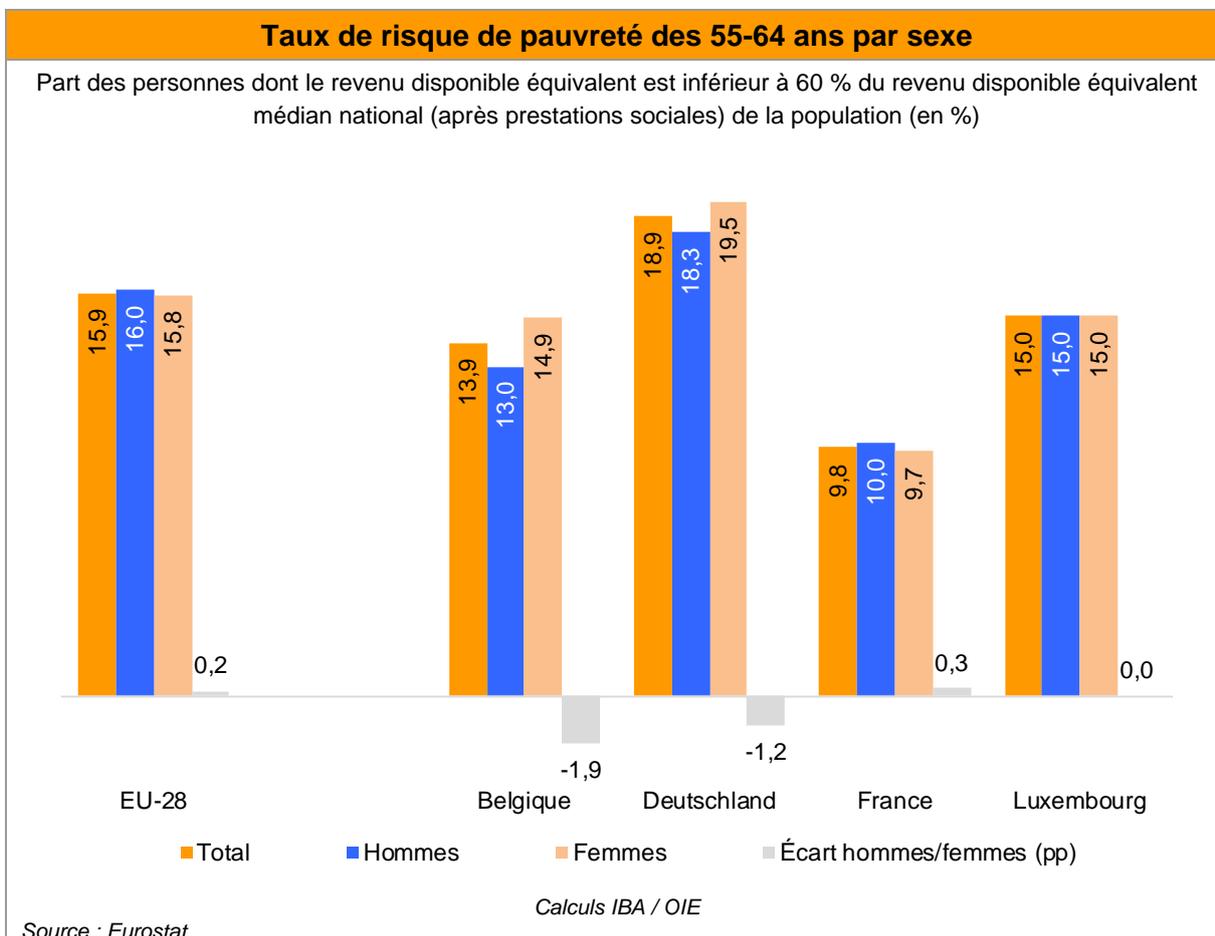
En dépit des nombreux efforts entrepris pour améliorer le niveau de vie général, la pauvreté et l'exclusion sociale représentent toujours un enjeu au sein de l'Union européenne, l'une des régions les plus riches du monde – même si les seuils varient considérablement d'un Etat membre à l'autre. En 2017, selon Eurostat, 112,9 millions de personnes, soit 22,5 % de la population, dans l'Union européenne (UE), étaient menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale. Cela signifie que ces personnes étaient affectées par au moins une des trois conditions suivantes : en risque de pauvreté après transferts sociaux (pauvreté monétaire), en situation de privation matérielle sévère ou vivant dans des ménages à très faible intensité de travail.¹⁶ Face à de tels chiffres, l'Union européenne a fait de la lutte contre la pauvreté une autre priorité de sa politique dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, formulant des objectifs concrets à cet égard : d'ici à 2020, le chiffre des personnes menacées de pauvreté et d'exclusion sociale dans l'UE doit baisser de 20 millions. Une valeur de référence spécifique pour les seniors n'a toutefois pas été définie. Au sein de l'Union Européenne, ce sont tout de même environ 10,7 millions de personnes âgées entre 55 et 64 ans qui étaient menacées de pauvreté en 2017. L'indicateur principal servant à mesurer la faiblesse du revenu est le taux de risque de pauvreté. Il correspond à la part des personnes disposant de moins de 60 % du revenu médian de la population (après prestations sociales). Eurostat ne fournit pas cet indicateur par classes d'âge au niveau régional, mais uniquement au niveau national.



¹⁶ Cf. Eurostat, CP nr. 159/2018 du 16/10/2018 : « Tendances à la baisse pour la proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE », <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9310043/3-16102018-BP-FR.pdf/60426bb8-7c68-401e-82ae-ade71e1bc6e1> (15/01/2019)

Les 55-64 ans globalement moins menacés par la pauvreté, à l'exception faite de l'Allemagne

En 2017, la part des personnes concernées par le risque de pauvreté est de 16,9 % au sein de la population européenne dans son ensemble et de 15,9 % pour ce qui est de la catégorie 55-64 ans. Parmi les pays de la Grande Région, c'est la France qui justifie des taux les plus bas et bien en dessous de la moyenne européenne : 13,3 % pour la population totale et 9,8 % pour les 55-64 ans. En revanche, c'est au Luxembourg que le taux pour l'ensemble de sa population est le plus élevé (18,7 %), alors que la catégorie des seniors se situe en dessous de la moyenne de l'UE avec 15 %. Les Belges et les Allemands ont un taux de risque de pauvreté équivalent qui atteint 16 %. Alors que le taux de risque de pauvreté des 55-64 ans est inférieur à celui de la population totale en France, en Belgique et au Luxembourg, l'Allemagne est le seul pays de la Grande Région qui connaît un phénomène inverse. Ainsi, la part des personnes âgées entre 55 et 64 ans et qui sont concernées par le risque de pauvreté est de 18,9 % – le taux le plus élevé pour la catégorie concernée au sein des pays de la Grande Région.



Les hommes et les femmes touchés dans une même mesure

En 2017, le taux de risque de pauvreté européen des 55-64 ans (15,9 %) est reparti de manière équitable entre les deux sexes : 16,0 % chez les hommes, et 15,8 % chez les femmes. L'écart le plus important est celui de la Belgique, où la part des personnes dont le revenu disponible équivalent est inférieur à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après prestations sociales) est de 13,0 % chez les hommes et de 14,9 % chez les femmes. Vient ensuite l'Allemagne avec un écart de 1,2 points de pourcentage, soit 19,5 % chez les

allemandes et 18,3 % chez les allemands. La France et le Luxembourg sont caractérisés par une différence entre les deux sexes très faibles, où le taux de risque de pauvreté est de respectivement 10 et 15 %.

Les politiques de l'emploi et la gestion des âges dans la Grande Région

6. Historique

6.1 Les années 70 et 80 du siècle passé : un tournant dans la politique du marché du travail pour les seniors

Comme déjà esquissé dans la première partie, la perception des seniors comme ressource précieuse sur le marché du travail constitue un vrai changement de paradigme dans la politique de l'emploi.

Pendant des décennies, de nombreux Etats européens, y compris ceux composant la Grande Région, adoptent plutôt une politique contraire. Depuis le milieu des années 70, ils prennent des mesures (par exemple des retraites anticipées, préretraites ou autres mesures de ce type) visant à permettre aux seniors de quitter prématurément le marché de l'emploi, en tenant compte des aspects sociaux. Par ailleurs, les travailleurs âgés au chômage sont partiellement dispensés de l'obligation de rechercher activement un travail. Ils perçoivent alors certes des allocations chômage, mais ne sont de fait plus disponibles sur le marché du travail.

Défis démographiques, conjoncturels et structurels à la fin des années de boom économique

Les mesures de retraite anticipée ou d'abaissement de l'âge de la retraite sont introduites dans un contexte conjoncturel et démographique spécifique. A partir du milieu des années 70, et plus encore dans les années 80, **le chômage de masse se consolide**, conséquence de la fin du « miracle économique » ou des « Trente glorieuses » (c'est-à-dire des « 30 années glorieuses » du développement économique en France entre 1945 et 1975). Le renchérissement des sources énergétiques (rendu par l'expression « crise pétrolière ») ainsi que l'évolution de la concurrence sur le marché mondial et la hausse de productivité due aux progrès technologiques contribuent à cette situation.

Plusieurs composantes de la Grande Région sont particulièrement touchées par cette évolution : au Luxembourg comme en Sarre, en Lorraine et en Wallonie, **l'industrie du charbon et de l'acier** est l'un des principaux employeurs. Ces branches industrielles souffrent particulièrement de ce contexte de crise dans les années 70 et 80. Partout en Europe, les mines et les aciéries annoncent des licenciements collectifs. Les régions et pays concernés se voient confrontés à un véritable défi : maîtriser dans un laps de temps relativement court une profonde mutation structurelle, en tenant compte des aspects sociaux. Cette évolution, bien que moins manifeste, touche également d'autres branches industrielles.

En outre, la génération des baby-boomers est arrivée progressivement sur le marché du travail depuis le milieu/la fin des années 70. On entend par baby-boom la période se situant entre environ 1950 et 1970, au cours de laquelle les taux de natalité sont bien supérieurs à ceux des décennies précédentes. En Allemagne, le baby-boom débute un peu plus tard (vers 1955) à cause des conséquences tardives de la Seconde Guerre Mondiale, mais avec la même tendance. Dans les conditions conjoncturelles difficiles de l'époque, l'intégration de ces nombreux jeunes sur le marché de l'emploi constitue un grand défi.

Dans cette situation, il est logique de permettre aux travailleurs âgés de quitter prématurément le marché du travail pour donner **aux jeunes gens la chance de trouver un emploi**. Par ailleurs, de telles mesures doivent contribuer à **l'humanisation** du monde du travail en dispensant des personnes âgées, qui ont éventuellement des problèmes de santé, d'activités pénibles. Parallèlement, on part du principe que le changement structurel va de pair avec de **nouvelles exigences en matière de qualification** auxquelles les seniors ne peuvent souvent pas faire face.

Un **faible taux d'activité** et, par là même, une faible participation de **seniors** au marché du travail ne pose donc pas de problème particulier, notamment dans les composantes de la Grande Région. Les mesures décrites ci-dessus permettent en outre, malgré la détérioration éventuelle des chances pour les seniors de trouver un emploi sur le marché du travail, de maintenir à un faible niveau le taux de chômage de cette tranche d'âge.

Réglementations sur la retraite anticipée dans les pays composant la Grande Région

En **Belgique**, il existe depuis 1974 déjà au niveau national une convention collective de travail (CCT 17)¹⁷ avec l'introduction d'une prépension conventionnelle. Les travailleurs âgés licenciés par leur employeur perçoivent, pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage régulières, une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, s'ils peuvent justifier d'une période d'assurance qui s'élève généralement à 25 ans. L'entreprise doit, pour ce faire, recruter un nouveau demandeur d'emploi. L'âge minimum de 60 ans pour bénéficier de cette mesure peut être abaissé à 58 ans par le biais de réglementations collectives, dans certains cas même plus encore.¹⁸ Par ailleurs, les travailleurs âgés ont droit à une prise de retraite anticipée s'ils justifient d'une période d'assurance déterminée. Jusqu'en 2012, il suffit de justifier d'une carrière de 35 ans pour partir à la retraite à 60 ans.¹⁹ Les chômeurs de plus de 50 ans étaient dispensés de l'obligation de rechercher activement un emploi.²⁰ En 2002, la Belgique introduit le crédit-temps qui permet de réduire le temps de travail grâce une compensation partielle de la perte de revenus par des prestations sociales.²¹ Le travailleur doit être âgé de 55 ans, dans certains cas même de 50 ans pour bénéficier du crédit-temps en fin de carrière.

En **Allemagne**, la loi visant à promouvoir les prestations de préretraite (VRG) entre en vigueur le 01/05/1984. L'Office fédéral de l'emploi (aujourd'hui : Agence fédérale de l'emploi) octroie aux employeurs des aides au financement des frais liés aux prestations de préretraite versées aux travailleurs âgés de 58 ans révolus et qui ont mis fin à leur activité professionnelle. Pour ce faire, il est nécessaire que soit conclue une convention collective correspondante et recruté

¹⁷ Cf. Conseil National de Travail (CNT) : Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-017.pdf> (15/01/2019)

¹⁸ Cf. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF), <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=5078> (15/01/2019), et la brochure : « Clés pour la prépension conventionnelle », http://www.setca-nrb.be/setca/images/documents/brochures/cles_prepension.pdf (15/01/2019)

¹⁹ Cf. le site du Service fédéral des Pensions (SFP) : <https://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/retirement/age/Pages/default.aspx> (15/01/2019)

²⁰ Cf. Le Forem : Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (15/01/2019)

²¹ On discute actuellement d'une réforme de cet outil qui durcira probablement les conditions de son octroi. Pour plus d'informations, veuillez consulter l'article : Wels, Jacques : Belgique, Le crédit-temps en fin de carrière : la fin d'un succès ?, in : Chronique internationale de l'IRES, n° 151, oct. 2015, http://ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/download/1199_836988ddd4fac82fb13175171eefe508 (15/01/2019), cf. aussi Albanese, Andrea / Cockx, Bart / Thuy, Yannick : Le crédit-temps en fin de carrière. Prolonge-t-il la carrière professionnelle?, https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/03-rbss-3-2016-le-credit-temps-fin-de-carriere_0.pdf (15/01/2019)

un chômeur, un jeune ou un autre salarié pour lequel il n'y avait pas d'emploi à la fin de sa formation.²² La réglementation est remplacée le 1^{er} août 1996 par la loi sur le travail à temps partiel en fin de carrière qui permet aux salariés de 55 ans et plus de réduire leur temps de travail avec compensation salariale partielle, étant entendu que l'Office fédéral de l'emploi verse une subvention si le poste de travail devenu vacant est occupé par un chômeur ou un débutant.²³ Le travail à temps partiel en fin de carrière peut prendre deux formes : une réduction continue du temps de travail ou un « modèle en bloc » (*Blockmodell*). Le « modèle en bloc » correspond à une division du temps de travail en fin de carrière en deux phases de même durée : durant la première phase, le temps de travail reste le même alors que la rémunération est plus faible ; durant la seconde phase, le travailleur est dispensé de son travail et perçoit la même rémunération que durant la première phase. Entre-temps, seuls sont subventionnés par l'Agence fédérale de l'emploi les contrats de travail à temps partiel en fin de carrière conclus avant 2010.²⁴

La **France** introduit en 1972 un régime de préretraite dans lequel l'Etat verse aux personnes licenciées de 60 ans et plus une garantie supplémentaire de ressources licenciement. En 1980, cette mesure est étendue aux personnes âgées de plus de 56 ans et deux mois. A partir de 1985, les chômeurs âgés de 57,5 ans et plus sont dispensés dans l'assurance chômage de l'obligation de chercher un emploi.²⁵ En 1982, l'âge légal de la retraite est abaissé à 60 ans sous la présidence de François Mitterrand, pour autant que les travailleurs justifient d'une période d'assurance de 37,5 ans. Dès 1993, la réforme Balladur, engagée en raison du déficit croissant des caisses de retraite en France, rehausse progressivement de 37,5 ans à 40 ans la période d'assurance nécessaire pour obtenir le taux de retraite intégral.²⁶

Il existait et il existe aujourd'hui encore au **Luxembourg** de nombreuses dérogations à l'âge légal de la retraite (65 ans). Les travailleurs peuvent partir en retraite à partir de 60 ans, dans certaines conditions même à partir de 57 ans, pour autant qu'ils puissent justifier d'une période d'assurance de 40 ans.²⁷ Par ailleurs, les entreprises peuvent conclure avec le ministère luxembourgeois du travail des conventions collectives ou des accords spéciaux permettant au travailleur de prendre sa retraite à 57 ans s'il a cotisé pendant au moins 37 ans (dans ce cadre, il est possible de tenir compte également des périodes d'assurance accomplies à l'étranger, du service militaire obligatoire, etc.). Il lui est alors versé pour une période de trois ans une indemnité de préretraite qui s'élève la 1^{ère} année à 85 %, la deuxième année à 80 % et la

²² Cf. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz : Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz (VRG), 13/04/1984, <https://www.gesetze-im-internet.de/vrg/vrg.pdf> (15/01/2019) (Loi sur les prestations de préretraite)

²³ Cf. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz : Altersteilzeitgesetz (AltTZG 1996), https://www.gesetze-im-internet.de/alttzg_1996/AltTZG_1996.pdf (15/01/2019) (Loi sur le temps partiel en fin de carrière)

²⁴ Cf. Bundesagentur für Arbeit : Altersteilzeit : Das müssen Sie beachten, wenn Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Altersteilzeit ermöglichen wollen, <https://www.arbeitsagentur.de/content/1478797859027> (15/01/2019)

²⁵ Cf. Conseil d'orientation des retraites : Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats, 06/12/2001, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1752.pdf> (15/01/2019), p. 35s.

²⁶ Cf. Direction de l'information légale et administrative : Les différentes réformes des retraites de 1993 à 2014, (28 septembre 2018), <http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/retraites-2019/differentes-reformes-retraites-1993-2014.html> (15/01/2019)

²⁷ Cf. Portail pour les citoyens du gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg (Guichet.lu) : Faire une demande de départ à la retraite / pension de vieillesse anticipée, <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/preretraite-retraite/assurance-pension/retraite-pension-anticipee.html> (16/01/2019)

troisième année à 75 % du dernier salaire. Le versement de l'indemnité de préretraite prend fin automatiquement à l'âge de 60 ans.

6.2 De la préretraite au « vieillissement actif »

Modification du contexte démographique

Entre-temps, l'évolution démographique impose toutefois de remettre en question les schémas de pensée bien établis. En effet, l'époque du « baby-boom » est suivie de celle de « l'effet pilule ». A partir de 1965 environ, le taux de natalité baisse dans la plupart des pays occidentaux, bien qu'à des degrés divers. En Allemagne notamment, le taux de natalité se stabilise à un faible niveau. La génération des baby-boomers, pour laquelle des emplois ont été créés dans le cadre d'une politique pour la jeunesse en faisant sortir les travailleurs âgés du monde du travail, fait aujourd'hui partie des seniors ou en fera partie dans les prochaines années. Les premiers travailleurs de la génération des baby-boomers ont déjà pris leur retraite à partir du milieu des années 2000, les derniers de cette génération (*1970) atteindront l'âge de la retraite autour de 2035.

En raison de ces effets de cohorte, le nombre moyen de travailleurs quittant le marché du travail tous les ans sera supérieur, sur une période de 25 à 30 ans environ, à celui des cohortes précédentes et suivantes, alors que le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans augmentera sensiblement en parallèle. Le « quatrième âge », c'est-à-dire les personnes âgées de plus de 80 ans, ressentira également cette évolution avec un certain décalage.²⁸ En ce sens, le besoin de services dans les domaines de la santé et des soins augmentera à moyen terme. La hausse de l'âge moyen de la population active (cf. l'analyse dans le chapitre 2.1. du présent rapport) et de la population globale vient ainsi de la superposition de deux effets aux extrémités opposées de la pyramide des âges : le nombre de jeunes baisse du fait de faibles taux de natalité, celui des seniors augmente car la génération des baby-boomers atteint à présent l'âge de la retraite. En revanche, l'allongement de l'espérance de vie impacte fortement la génération des personnes âgées de 65 ans et plus et n'a donc que des effets indirects sur le marché du travail.

Les questions qui découlent de l'évolution démographique ne portent pas seulement sur la disponibilité de personnel qualifié. Le financement actuel des systèmes de sécurité sociale sera mis à rude épreuve si le nombre de retraités augmente alors que celui des actifs (et donc de ceux qui cotisent au système) baisse (cf. carte sur le taux de dépendance économique du chapitre 1.1. du présent rapport). Le financement public via les impôts peut également être indirectement touché. En regard de la modification du contexte démographique, les outils conventionnels de la politique de l'emploi et de la politique sociale, qui débouchent finalement sur une réduction du taux d'activité de personnes en âge de travailler, ne sont plus adaptés à la situation.

²⁸ Cf. en détail les analyses dans le volet Indicateurs du présent rapport ainsi que dans le cahier thématique de l'OIE « Evolution démographique »

Changement de paradigme dans la politique de l'emploi : objectifs européens

Depuis la fin des années 90, il existe au niveau européen des réflexions approfondies sur une stratégie commune en faveur de l'emploi et, dans ce contexte, sur une stratégie commune en faveur du « vieillissement actif ». Le Traité d'Amsterdam de 1997, dans lequel est abordé le volet « Emploi », est suivi la même année d'une Stratégie européenne pour l'emploi adoptée lors du sommet européen extraordinaire sur l'emploi tenu au Luxembourg. Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne adoptée en l'an 2000, il est convenu de rehausser le taux d'emploi global au sein de l'UE à 70 % à l'horizon 2010.²⁹ Le sommet de Stockholm tenu en 2001 définit par ailleurs un objectif de 50 % pour le taux d'emploi des seniors (55-64 ans). En 2002, il est en outre convenu de rehausser d'environ cinq ans l'âge moyen en fin de carrière.³⁰ Les objectifs d'UE 2020 convenus en 2010 fixent même une valeur cible de 75 % pour le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans. La stratégie ne comprend plus d'objectifs explicites pour le taux d'emploi des seniors, mais il est convenu de mieux intégrer les femmes, les jeunes, les seniors et les migrants dans le marché du travail.³¹ Pour finir, le Fonds Social Européen (FSE) fait du « vieillissement actif » une des priorités de la période de programmation 2014-2020.³² L'année 2012 est proclamée « Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle ».³³

Le « vieillissement actif » est à présent la nouvelle norme de la politique de l'emploi et de la politique sociale dans les Etats membres et la « culture de la préretraite », largement répandue jusque-là, finit par perdre sa raison d'être. Les Etats membres doivent faire de grands efforts pour atteindre ces objectifs. Ces mesures sont mises en œuvre de multiples manières par les Etats. La situation démographique, variable selon les pays, ainsi que les différents paradigmes en matière de politique de l'emploi et de politique sociale (par exemple le changement de paradigme des « réformes Hartz » en Allemagne) engendrent également des différences. Dans les pays fédéraux comme la Belgique s'y ajoute le fait que les compétences en matière de politique et de promotion de l'emploi sont implantées en partie au niveau national et en partie au niveau régional.

Mesures nationales visant à rehausser l'âge légal de la retraite

Le rehaussement de l'âge légal de la retraite est la mesure la plus manifeste pour adapter les systèmes de sécurité sociale au changement démographique. Ainsi, il est prévu depuis 2012, et ce jusqu'en 2029, d'augmenter progressivement en **Allemagne** l'âge de la retraite, initiale-

²⁹ Cf. Conseil européen Lisbonne 23 et 24 mars 2000, Conclusions de la présidence. http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_fr.htm (16/01/2019)

³⁰ Cf. Commission des communautés européennes : Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social européen et au Comité des régions : Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail (COM/2004/0146 final), Bruxelles, avril 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52004DC0146#document1> (16/01/2019)

³¹ Cf. Commission Européenne : Communication de la commission, Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, Bruxelles, Mars 2010, p. 13, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:FR:PDF> (15/01/2019) et <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0146&from=FR> (16/01/2019) pour les objectifs de Stockholm en 2001 et de Barcelone en 2002

³² Cf. Commission Européenne : Communication de la commission, Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Bruxelles, Mars 2010, p. 13, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:FR:PDF> (16/01/2019) pour la Stratégie Europe 2020, voir également en détail l'introduction de la présente publication

³³ Cf. Commission Européenne : Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle 2012 – Rapport d'évaluation, 15/09/2014, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=2129&furtherNews=yes> (16/01/2019)

ment de 65 ans, à 67 ans désormais. Certains groupes pouvant justifier d'une longue période d'assurance, les bénéficiaires de pensions d'invalidité, etc. ont encore la possibilité aujourd'hui de prendre leur retraite à 63 ans sans décote. Cet âge sera également rehaussé progressivement à 65 ans.

En **France**, l'âge légal de la retraite est de 60 ans (concernant les assurés nés avant le 01/07/1951). En regard de deux facteurs, à savoir l'évolution démographique d'une part, due au départ à la retraite de la génération des baby-boomers, et des problèmes de financement des systèmes de sécurité sociale sous l'effet de la crise économique et financière, la France adopte en 2010 la réforme Woerth. L'âge légal de la retraite est relevé progressivement et s'établit à 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955. Les personnes se trouvant dans cette tranche d'âge ont toutefois la possibilité de partir plus tôt en retraite si elles ont commencé à travailler tôt, si elles présentent un handicap ou exercent des tâches pénibles. Un compte personnel de prévention de la pénibilité, valable au niveau national, permettait de cumuler des points et de l'utiliser pour partir plus tôt à la retraite.³⁴

Mais il existe déjà bien avant en France des mesures visant à dissuader les entreprises de licencier des seniors, par ex. la contribution Delalande introduite en 1987 : les entreprises qui veulent licencier des salariés de plus de 55 ans (de plus de 50 ans à partir de 1992) devaient verser une taxe spéciale à l'Agence nationale pour l'emploi (aujourd'hui : Pôle Emploi).³⁵ On observe cependant par la suite une augmentation des licenciements de seniors pour faute, parfois même avec le consentement secret du travailleur qui souhaite également quitter la vie active et ne s'oppose donc pas à un licenciement pour faute (éventuellement injustifié). La taxe Delalande est supprimée en 2008.

En **Belgique**, l'âge légal de la retraite, de 65 ans actuellement, est également rehaussé : à 66 ans en 2025 et à 67 ans à l'horizon 2030. Les conditions requises pour partir prématurément à la retraite sont également plus strictes depuis 2013. Avant cette date, il suffisait pour cela d'avoir 60 ans et d'avoir cotisé pendant 35 ans, En 2017, il fallait déjà avoir 62,5 ans et avoir cotisé pendant 41 ans. En 2019, la limite est de 63 ans pour 41 ans de cotisation. Les travailleurs pouvant justifier d'une période d'assurance plus longue peuvent prendre leur retraite un peu plus tôt : à 60 ans en 2019 pour autant qu'ils aient cotisé 44 ans.

Le **Luxembourg** n'a pas encore modifié l'âge légal de la retraite, mais adopté en 2013 une réforme des retraites pour abaisser les prestations auxquelles auront droit les futures générations de retraités.

Autres mesures

La **France** tout comme la **Belgique** suppriment des **allègements octroyés aux seniors au chômage**. L'âge à partir duquel les chômeurs ne sont plus tenus de rechercher activement un emploi passe progressivement de 50 ans à 58 ans (en 2004) puis finalement à 60 ans (en 2013) en **Belgique**. En conséquence, le nombre de demandeurs d'emploi âgés de plus de 50

³⁴ Le compte pénibilité est devenu entre-temps le compte professionnel de prévention. Un départ anticipé en retraite n'est désormais possible que lorsque la pénibilité a engendré une maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente partielle de 10 %.

³⁵ Cf. Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Sédillot, Béatrice : Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail, in : Economie et statistique N° 372 (2004), <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1376608/es372c.pdf> (16/01/2019)

ans augmente sensiblement dans les statistiques de l'administration du travail (cf. chapitre 4 du présent rapport).³⁶

En **France** également, l'âge de la retraite à partir duquel les bénéficiaires d'indemnités de chômage ne sont plus tenus de rechercher activement un emploi passe à partir de 2009 de 57,5 ans initialement à 60 ans (en 2011) et est finalement complètement supprimé en 2012.³⁷ Comme on pouvait le prévoir, ces mesures ont pour conséquence que le nombre de seniors dans les catégories A, B et C des statistiques nationales sur les chômeurs (donc de ceux qui sont tenus de rechercher un emploi) augmente fortement. Le chômage et/ou l'inactivité des seniors est ainsi plus visible et la pression exercée sur ce groupe est plus importante. Parallèlement, on critique le fait que les chances réelles des seniors ayant perdu leur emploi sur le marché du travail sont toujours très limitées.³⁸

Par ailleurs, la surcote à la pension de vieillesse en **France** augmente pour ceux qui continuent à exercer une activité au-delà de l'âge légal de la retraite et les possibilités de cumuler emploi et retraite sont améliorées. L'âge maximal de la retraite selon la loi, au-delà duquel le salarié est mis d'office à la retraite, est relevé à 70 ans (sauf pour les fonctionnaires).³⁹ Les seniors peuvent ainsi continuer à exercer une activité aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Les employeurs sont tenus de mettre au point un Plan action seniors pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et de conclure des accords correspondants. Les demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans peuvent par ailleurs profiter de mesures spécifiques de promotion.⁴⁰ En **Belgique**, les entreprises employant plus de 20 salariés sont également tenues depuis 2012 d'élaborer un plan pour l'emploi des travailleurs âgés, qui a pour objectif de maintenir, voire de rehausser le nombre de collaborateurs âgés de plus de 45 ans moyennant différentes mesures.

En **Allemagne** également, la **retraite flexible** (appelée Flexi-Rente) permet depuis 2015 un passage plus souple de la vie active à la retraite et doit ainsi encourager la poursuite d'une activité parallèlement au versement de la retraite. Les possibilités pour les retraités de gagner un complément avant l'âge légal de la retraite sont améliorées. Par ailleurs la poursuite d'une activité permet d'améliorer le montant de la retraite et il est à présent plus facile de compenser les décotes par des versements spéciaux.

³⁶ Cf. Le Forem : Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (16/01/2019)

³⁷ Par ex. en France, cf. le site web Droit-finances.net : Dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs, <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1662-dispense-de-recherche-d-emploi-pour-les-chomeurs> (16/01/2019)

³⁸ Cf. Site web du sénat : Question écrite n° 00139 de M. Yves Détraigne (Marne – UDI-UC) publiée dans le JO Sénat du 06/07/2017 – page 2148. <https://www.senat.fr/questions/base/2017/qSEQ170700139.html> (16/01/2019)

³⁹ Cf. Site officiel de l'administration française, Service-Public.fr : L'employeur peut-il mettre d'office un salarié à la retraite ? (26 juin 2018), <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13966> (16/01/2019)

⁴⁰ Cf. Ministère du travail : Mesures seniors : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/> (16/01/2019)

7. Pratiques sociétales de l'emploi des seniors

7.1 Stéréotypes négatifs liés à l'âge

Les mesures réglementaires à elles seules, telles que la limitation des accords de préretraite, le rehaussement de l'âge de la retraite, la création d'incitations à l'emploi de seniors et la suppression d'incitations négatives favorisant un départ précoce du marché du travail, ne suffisent pas pour mettre en œuvre un « vieillissement actif » digne de ce nom. Ceci demande également de profonds changements structurels dans le monde du travail et l'abandon par tous les acteurs de pratiques et de façons de penser largement répandues : non seulement dans la politique officielle de l'emploi et dans la politique sociale, mais aussi dans l'action quotidienne des travailleurs, des employeurs, dans les services de placement et de promotion de l'emploi et, pour finir, dans la société dans sa globalité.

La génération des 55 ans et plus : vieille et épuisée ou expérimentée et fiable ?

Comme déjà mentionné ci-dessus, la « culture de la préretraite », établie depuis le milieu des années 70, est étayée par des faits conjoncturels et démographiques concrets. En même temps, ces pratiques renforcent les stéréotypes négatifs existant à l'encontre des travailleurs âgés. Dans une situation dans laquelle le nombre de jeunes était suffisant pour assurer la relève et les seniors prêts à quitter le marché du travail, pour autant que ceci soit possible via des prestations sociales correspondantes, le travail des seniors était peu valorisé. Le terme « âgé » sur le marché du travail devenait alors de plus en plus synonyme de « manque de performance » en regard des exigences élevées dans le monde du travail moderne, « souvent malade », « peu qualifié », « pas suffisamment souple », voire « non motivé » ou tout simplement « trop onéreux » car on supposait, sur la base du principe de séniorité, que les travailleurs âgés coûtent plus, mais sont moins productifs que les plus jeunes. Le fait qu'en cas de restructurations imminentes les seniors aient été et soient toujours les premiers à être licenciés à l'aide d'indemnités, de plans sociaux, etc. montre également que cette tranche d'âge n'est toujours pas suffisamment vue comme un capital dans les entreprises, mais plutôt, en tendance, comme une charge. Tout comme les femmes, les seniors ont été et sont encore considérés comme une sorte d'« armée de réserve industrielle » dont les entreprises peuvent se débarrasser sans gros problème lorsqu'elles n'en ont plus besoin. La promotion d'accords de préretraite via des conventions collectives et des prestations sociales, pratiquée depuis longtemps, fait que ces pratiques sont bien acceptées par la société.

Compétences spécifiques des travailleurs âgés

Du point de vue de la science du travail, l'équation stipulant qu'un âge avancé est synonyme à une moindre productivité est remise en question sous cette forme forfaitaire. L'évolution de la productivité avec l'âge dépend aussi fortement du niveau de qualification et du type de travail (ampleur de l'effort physique). Selon une étude de Gaillard et Desmette (2010), les travailleurs âgés peuvent compenser certains déficits par des atouts qu'ils doivent à leur âge et à leur expérience, par exemple une grande compétence linguistique et sociale, une culture générale

plus vaste, etc.⁴¹ La fiabilité, la détermination et la capacité à résoudre des problèmes⁴² ainsi que le sens des responsabilités sont également considérés comme des atouts des seniors.

Investir dans la **formation continue** des travailleurs âgés peut s'avérer bénéfique, car ces derniers restent généralement plus fidèles à leur employeur que les jeunes et changent moins souvent.⁴³ Enfin, les salaires moyens particulièrement élevés versés à ces seniors s'expliquent en partie par le fait que des collaborateurs hautement qualifiés (et par là même mieux rémunérés) restent souvent plus longtemps actifs que des personnes peu qualifiées qui, suite à des conditions de travail pénibles, quittent prématurément le marché du travail.

Stéréotypes négatifs sur les seniors : une prophétie qui se réalise

Malgré ces enseignements, il arrive très souvent que l'image négative du travailleur âgé soit encore une prophétie qui se réalise : là où l'expérience des seniors n'est pas très appréciée, où elle a tendance à être vue comme un facteur perturbateur et un frein aux processus de modernisation, où on ne leur propose guère de formations continues (pensant qu'investir dans la qualification des seniors n'en vaut plus la peine), où il est accordé peu d'attention à la préservation de la santé des collaborateurs et à des allègements judicieux pour les seniors, il faut s'attendre à une faible motivation, à des problèmes de santé répétitifs et à un manque croissant de qualifications requises.

Si les travailleurs âgés s'approprient ces aspects négatifs ou si des demandeurs d'emploi âgés, du fait de leurs mauvaises expériences, partent du principe que l'on ne leur proposera plus d'emplois intéressants, le « vieillissement actif » est voué à l'échec et/ou n'est qu'une phrase creuse qui dissimule une exclusion économique et sociale constante des seniors. Dans de telles conditions, on ne peut guère reprocher aux seniors de profiter des occasions qui s'offrent à eux de quitter prématurément le marché du travail. Même si les raisons de quitter prématurément la vie active peuvent être multiples, par ex. des problèmes de santé, des obligations familiales (aide aux personnes dépendantes) et le souhait d'exercer une activité choisie, par ex. dans le secteur bénévole, le manque de reconnaissance ressenti par le travailleur âgé dans son emploi semble être un facteur essentiel. Le manque de reconnaissance dont peut faire preuve le supérieur hiérarchique peut être un facteur majeur expliquant que les travailleurs âgés quittent prématurément l'entreprise. Il faut donc une véritable « révolution culturelle » dans le monde du travail pour mieux rentabiliser les atouts des seniors.

La discrimination liée à l'âge est réputée très répandue

Bien que les préjudices dus à l'âge soient officiellement interdits, une étude européenne sur la discrimination réalisée dans le cadre d'Eurobaromètre 2015 montre que la discrimination liée à l'âge dans l'emploi est toujours un sujet d'actualité qui préoccupe de nombreuses personnes : ainsi, 56 % des personnes interrogées dans l'UE des 28 et 59 % en Belgique⁴⁴, 61 %

⁴¹ Cf. Gaillard, Mathieu / Desmette, Donatienne : Vieillesse au travail ; des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale, Louvain, UCL Presses, juin 2010 (Cahiers du CIRTES 3) ; Le Forem : Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (16/01/2019)

⁴² Cf. Le Forem : Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (16/01/2019)

⁴³ Cf. Le Forem : Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (16/01/2019)

⁴⁴ Cf. European Commission : Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Belgium, <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68066> (16/01/2019)

en Allemagne⁴⁵, 64 % en France⁴⁶ et 67 % au Luxembourg⁴⁷ sont d'avis que les personnes âgées de plus de 55 ans subissent des inconvénients au niveau du recrutement. Au niveau de l'UE, seuls 16 % des personnes interrogées pensent que les personnes de moins de 30 ans subissent de tels inconvénients. Ces chiffres ne prouvent certes pas l'ampleur réelle de la discrimination dont souffrent les seniors. Ils montrent cependant que de nombreuses personnes s'attendent à une discrimination et cette seule perspective peut déjà avoir un impact sur le comportement de demandeurs d'emploi, d'employeurs et de services de placement.

7.2 Approches pour un changement de culture au niveau de la perception et de l'emploi de seniors

La démographie nous oblige à repenser notre approche

Il semble urgent, pour plusieurs raisons, de modifier les mentalités et les pratiques sur le lieu de travail : d'une part, le nombre de salariés dans cette tranche d'âge a fortement augmenté au cours des dernières années et va continuer à augmenter ces prochaines années jusqu'à 2030 environ, c'est-à-dire jusqu'à ce que la majorité des baby-boomers ait pris sa retraite et qu'une cohorte moins nombreuse entre dans la tranche des 55-64 ans. Cet effet, uniquement dû à l'évolution démographique, est renforcé par les taux croissants d'emploi des seniors.⁴⁸

D'autre part, les cohortes suivantes sont nettement moins nombreuses. A l'opposé de l'évolution démographique dans les années 70 et 80, lorsque les seniors quittant le marché du travail sont remplacés par un nombre suffisant de jeunes prenant la relève, on ne peut plus automatiquement partir du principe que le marché du travail fournira suffisamment de personnel jeune qualifié et motivé.

De nombreuses entreprises se voient confrontées à la situation suivante : beaucoup de salariés ont plus de 50 ans et se retireront de la vie active dans les prochaines 10 à 15 années. En ce sens, les entreprises ont un double défi à relever : d'une part maintenir aussi longtemps que possible dans l'entreprise ces collaborateurs compétents et expérimentés, d'autre part garantir une transition fluide vers de plus jeunes collaborateurs. Le départ de nombreux collaborateurs expérimentés sur une période relativement courte peut constituer un défi de taille, notamment pour les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, la question de la succession se pose souvent dans les entreprises familiales.

Exploiter les compétences des seniors : exemples de projets pilotes et de programmes de soutien

De nombreux **projets pilotes et programmes de soutien** réalisés dans les pays composant la Grande Région visent à valoriser les compétences et les expériences des travailleurs âgés et à améliorer le transfert de compétences entre les générations.

⁴⁵ Cf. European Commission : Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Germany, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68070> (16/01/2019)

⁴⁶ Cf. European Commission : Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for France, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68076> (16/01/2019)

⁴⁷ Cf. European Commission : Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Luxembourg, <http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68082> (16/01/2019)

⁴⁸ Cf. Le Forem: Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018, https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391438876103/20180308_Analyse_Les_seniors_et_le_marche_de_lemploi.pdf (16/01/2019)

Le contrat dit de génération est introduit en **France** en 2013. Il a pour objectif de promouvoir le transfert de compétences entre les générations, de faciliter le recrutement de jeunes gens et de maintenir en même temps les seniors dans la vie active. L'idée de base est qu'un travailleur âgé dans l'entreprise exerce une fonction de tuteur pour un jeune collaborateur sans que soit obligatoirement prévu un recrutement du jeune collaborateur pour ce poste précis. Le succès de cette mesure est toutefois resté limité⁴⁹ et la mesure a donc été supprimée en 2017. Cet essai montre clairement qu'un travailleur âgé n'est pas automatiquement prédestiné par son âge pour servir de tuteur à de jeunes collaborateurs.

Parmi toutes les composantes de la Grande Région, la **Sarre** est la région la plus touchée par le vieillissement de la population active. Sont donc prises ici des mesures particulières permettant de maintenir les seniors le plus longtemps possible sur le marché du travail afin de garantir la disponibilité de main-d'œuvre spécialisée. Le service « **Servicestelle Ü55** », initiative commune du gouvernement sarrois, de l'Agence fédérale de l'emploi et des partenaires économiques et sociaux implantée auprès de l'association saaris (saarland.innovation&standort e.V.), sensibilise et conseille des entreprises pour une meilleure exploitation des potentialités qu'offrent les travailleurs âgés et les appuie dans la mise au point de concepts relatifs à l'emploi centré sur l'âge. Elle a également pour objectif d'améliorer les opportunités offertes aux demandeurs d'emploi âgés. Les conseils portent aussi sur les subventions envisageables, par ex. sur le financement de mesures de formation continue. Ces mesures peuvent notamment aider les petites et moyennes entreprises.

En **Rhénanie-Palatinat** également, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est à l'ordre du jour en regard du changement démographique, même si la diminution prévue de la main-d'œuvre potentielle (population âgée de 20 à 64 ans) n'est pas aussi élevée qu'en Sarre. La première question qui se pose est de savoir comment assurer une qualification aux effectifs vieillissants pour le passage à un monde du travail numérique. L'Institut für Technik und Arbeit (ITA e.V.) a réalisé en 2018 le projet subventionné à partir de crédits du Fonds Social Européen « **Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung** » (Affronter la démographie 4.0 – L'amélioration par la coopération dans le contexte de la numérisation). Il met à disposition un référentiel qui permet aux entreprises – et notamment aux PME – d'estimer leur capacité à faire face au changement démographique et à la numérisation. L'analyse détaillée permet alors d'élaborer des options d'action. L'échange d'approches de solution entre les entreprises est encouragé dans le cadre d'un réseau.⁵⁰ En 2017, l'ITA a également réalisé le projet subventionné par le FSE « **Altersgemischte Digitalisierungsteams** » (équipes intergénérationnelles de numérisation), qui cible également les PME.⁵¹

⁴⁹ Mesmin, Guillaume : Les rendez-vous manqués du contrat de génération, les limites d'une approche intergénérationnelle centrée sur l'âge, in : ANACT. La revue des conditions de travail n°2 (juin 2015), https://www.anact.fr/file/5834/download?token=q_44YhJW (16/01/2019) ; Jolivet, Annie / Thébault, Jeanne : Le contrat de génération : une occasion manquée pour la transmission professionnelle ?, in : La Revue de l'Ires n°80 (janvier 2014), <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2014-1-page-105.htm> (16/01/2019)

⁵⁰ Cf. Institut für Technologie und Arbeit (ITA) : Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung, <https://ita-kl.de/index.php?id=226> (16/01/2019)

⁵¹ Cf. Institut für Technologie und Arbeit (ITA) : Altersgemischte Digitalisierungsteams, <https://www.ita-kl.de/forschung-lehre/projekte/altersgemischte-digitalisierungsteams.html> (16/01/2019)

8. Effets et limites de la politique d'emploi des seniors dans la Grande Région

Les mesures réglementaires visant à renforcer la participation des seniors au marché du travail ainsi que les programmes et mesures de soutien remettent en question, depuis quelques années déjà, les modes de pensée et d'action traditionnels quant à l'emploi de cette tranche d'âge. Bien que le processus batte encore son plein, il est entre-temps possible de tirer des premières conclusions sur la manière dont a évolué la situation des seniors dans le monde du travail des composantes de la Grande Région.

Les données disponibles permettent au moins d'évaluer en partie dans quelle ampleur les mesures prises en matière de politique de l'emploi et de politique sociale ont réellement permis de mieux exploiter les potentialités que présentent les seniors sur le marché du travail. Ces mesures ont peut-être simplement donné lieu à des effets d'éviction qui ont accru le risque de chômage et d'exclusion des travailleurs âgés ou constitué une charge pour les autres générations sur le marché du travail.

8.1 Les générations dans le processus de changement structurel des composantes régionales⁵²

La politique de l'emploi dans le contexte de la crise du charbon et de l'acier

Dans plusieurs parties de la Grande Région – à l'exception de la Rhénanie-Palatinat et de la Communauté Germanophone de Belgique -, les plans de préretraite des années 70 et 80 qui causent le départ de nombreux seniors sont adoptés dans le contexte des **phénomènes de crise dans l'industrie du charbon et de l'acier**. A l'époque, il apparaît tout à fait plausible de faire face à la crise structurelle des « anciennes industries » (le charbon et l'acier notamment, mais aussi en partie l'industrie textile) dans différentes composantes de la Grande Région par la retraite anticipée des salariés dont les conditions de travail sont souvent très pénibles.

Certains travailleurs qui quittent ainsi très tôt le marché du travail (dans l'exploitation minière parfois dès 45 ans) souffrent toutefois de l'absence de perspectives pour concevoir leur préretraite. On parle même à l'occasion d'une hausse de risques psychosociaux (divorces, toxicomanie, tendances suicidaires, etc.). Par ailleurs, de tels plans permettent certes de prévenir le chômage massif des salariés dans ces branches avec toutes ses conséquences négatives sur le plan économique, social et politique, mais la paix sociale ainsi garantie est liée à des coûts très élevés alors que les composantes régionales ne réussissent pas toutes à stimuler une véritable relance de l'économie.

⁵² Cf. pour les données dans ce paragraphe le volet quantitatif de ce rapport ainsi que les rapports OIE « Situation du marché de l'emploi » et « Situation des jeunes ». Une analyse détaillée sur la structure et l'évolution de l'industrie dans la Grande Région se trouve dans : Observatoire interrégional du marché de l'emploi : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2015/2016 pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), Saarbrücken 2016 (Schriftenreihe der Großregion vol. 21/2016), des données actualisées se trouvent également dans : Observatoire interrégional du marché de l'emploi : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2017/2018 pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018).

La Lorraine et la Wallonie : deux anciennes régions industrielles qui rencontrent toujours des difficultés

La **Lorraine** et la **Wallonie** notamment, anciennes régions industrielles, luttent toujours contre les impacts du changement structurel, ce qui se traduit par des taux de chômage élevés (Lorraine : 11,0 %, Wallonie : 9,7 %, Grande Région : 6,7 %) et par un taux d'emploi relativement faible des travailleurs âgés de 55 à 64 ans au regard de la moyenne grand-régionale (Lorraine : 51,1 %, Wallonie : 45,6 %, Grande Région : 57,6 %). Parallèlement, la Lorraine et la Wallonie affichent également les taux de chômage des jeunes les plus élevés dans la Grande Région (Lorraine : 22,1 % Wallonie : 29,0 %, Grande Région : 16,0 %). En effet, en regard des problèmes d'insertion dans le marché du travail que connaissent les jeunes gens (et qui ne se traduisent pas seulement par des taux de chômage élevés chez les jeunes, mais aussi par un risque élevé d'emplois précaires) dans certaines composantes régionales, on peut se demander si le départ des travailleurs âgés profite systématiquement aux jeunes.

La Sarre et la Rhénanie-Palatinat : des régions industrielles affichant une situation relativement bonne sur le marché du travail

La situation est tout à fait différente dans les composantes allemandes de la Grande Région. La **Rhénanie-Palatinat**, où l'industrie revêt une assez grande importance, affiche des taux de chômage très faibles (3,3 %), une situation relativement favorable sur le marché de l'emploi des jeunes (avec un taux de chômage de 7,4 % chez les jeunes) et des taux d'emploi très élevés de la population active globale (à partir de 15 ans : 78,7 %) et des seniors (55-64 : 70,6 %) par rapport aux autres régions. Le développement industriel en Rhénanie-Palatinat, industrialisée relativement tard à l'opposé de la Sarre, de la Wallonie, du Luxembourg et de la Lorraine, ne s'est pas basé sur le charbon et l'acier, mais sur l'industrie chimique, l'industrie métallurgique et la construction mécanique qui ont nettement mieux résisté à la concurrence globale.

En **Sarre**, l'industrie automobile, l'industrie métallurgique et la construction mécanique revêtent actuellement une grande importance. La région, anciennement caractérisée par le charbon et l'acier, connaît cependant toujours des problèmes d'adaptation si on la compare à la Rhénanie-Palatinat, mais profite de l'évolution économique positive en Allemagne. Le taux de chômage global s'établit à 4,5 % et est donc supérieur à celui de la Rhénanie-Palatinat, mais reste inférieur à la moyenne de la Grande Région de 6,7 %. En ce qui concerne le chômage des jeunes, la Sarre obtient également avec 10,2 % un résultat inférieur à la Rhénanie-Palatinat, mais meilleur que celui de la Grande Région en moyenne (16,0 %).⁵³ Ce constat s'applique également au taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans ; ce dernier s'établit à 64,7 % et est donc inférieur à celui de la Rhénanie-Palatinat, mais supérieur à la moyenne obtenue dans la Grande Région (57,6 %).

Par ailleurs, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre ressentent déjà les premiers effets du **changement démographique**. L'afflux de salariés sur le marché du travail ayant baissé du fait de faibles taux de natalité pendant des décennies, les personnes en âge de travailler, quelle que

⁵³ Dans ce contexte, il faut tenir compte du fait que les faibles taux de chômage chez les jeunes dans les composantes régionales allemandes sont également liés aux particularités allemandes de la formation professionnelle : en effet, de nombreux jeunes suivent une formation dans l'entreprise – et non pas à l'école ou à l'université comme dans d'autres composantes régionales – et sont donc pris en compte dans les statistiques comme salariés (cf. description détaillée dans le cahier thématique de l'OIE « Situation des jeunes »).

soit la tranche d'âge considérée, ont de meilleures chances sur le marché du travail. Les facteurs qui constituent aujourd'hui un atout du marché du travail sarrois et rhénan-palatin sont, dans une certaine mesure, les signes précurseurs d'une future pénurie de main-d'œuvre spécialisée qui touchera tout particulièrement la Sarre.

En revanche, les prévisions démographiques en **Lorraine** et en **Wallonie** affichent une tendance plus positive : par rapport à l'évolution dans les composantes régionales allemandes, la Lorraine n'attend à l'horizon 2050 qu'une baisse modérée de la population active potentielle. En Wallonie, cette population active restera même stable grâce à un taux de natalité favorable (cf. les analyses détaillées sur ce point dans le chapitre 1.2 du présent rapport).

Le Luxembourg : la composante régionale affichant le plus grand dynamisme économique et démographique

C'est au **Luxembourg** que le changement structurel est le plus impressionnant. Le pays réussit à compenser fortement les emplois supprimés dans l'industrie par un développement massif des services, notamment des services marchands, par exemple dans le secteur financier. Le Luxembourg bénéficie d'une situation particulière sur le marché de l'emploi des seniors : en effet, en raison de la très bonne situation économique et de l'emploi toujours croissant auquel contribue notamment le nombre toujours plus important de frontaliers, mais aussi du solde migratoire positif et de la poursuite de la croissance démographique, il n'est guère nécessaire jusqu'à présent de stimuler la participation des travailleurs âgés au marché du travail. C'est une des raisons pour lesquelles le Luxembourg affiche un taux d'emploi des seniors de 55-64 ans de seulement 39,4 %, le plus faible en moyenne de la Grande Région (Grande Région : 57,6 %), alors que le taux de chômage sur le marché global de l'emploi et le taux de chômage chez les jeunes sont inférieurs à la moyenne dans la Grande Région (taux de chômage global : 5,5 % par rapport à 6,7 % pour la Grande Région ; taux de chômage des jeunes : 15,5 % par rapport à 16,0 % dans la Grande Région).

Par ailleurs, l'analyse des chiffres montre que **l'âge légal de départ à la retraite** n'est pas à lui seul déterminant pour le taux d'emploi. Ceci ressort de la comparaison entre le Luxembourg et la Lorraine. Au Luxembourg, l'âge légal de la retraite est de 65 ans, et malgré tout, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est inférieur à celui de la Lorraine (51,1 %) où l'âge légal de la retraite est de 60 ou 62 ans (en fonction de l'année de naissance).

Cet aperçu montre qu'il n'y a pas dans la Grande Région de lien unidimensionnel entre les mesures d'emploi de seniors et les autres indicateurs du marché du travail, mais aussi qu'un taux d'emploi élevé de seniors ne garantit pas la disponibilité de main-d'œuvre spécialisée à long terme. Il est préférable de prendre en considération tout un faisceau de facteurs démographiques, structurels et conjoncturels comme le contexte réglementaire concret et d'autres facteurs socioculturels.

8.2 Limites d'une politique volontariste d'emploi de seniors

Hausse sensible des taux d'emploi des seniors

Le taux d'emploi de la tranche d'âge 55-64 ans a en effet sensiblement augmenté entre 2007 et 2017 dans toutes les composantes régionales. La plus faible hausse a été observée au Luxembourg (cf. chapitre 2.2. du présent rapport). On a donc réussi à maintenir plus de seniors dans l'emploi.

Il faut tenir compte ici du fait que les taux d'emploi indiqués ci-dessus dans le volet Indicateurs sont tirés de l'Enquête sur les Forces de Travail d'Eurostat et se réfèrent à la définition de l'activité de l'OIT. Ainsi, est considérée comme salariée (et donc prise en compte dans le taux d'emploi) chaque personne interrogée qui, pendant la semaine de référence, travaille au moins une heure contre paiement d'une rémunération ou a travaillé dans le cadre d'une activité indépendante ou aidante ou encore a été provisoirement absente dans le cadre d'un contrat existant (par ex. pour maladie, congés, conflits de travail ou formation continue). Le taux d'emploi ne permet donc pas de tirer d'enseignement sur le temps consacré à l'activité et englobe également des emplois avec un très faible nombre d'heures (et un revenu en conséquence faible), comme les mini-jobs en Allemagne.

On ne dispose pas de taux d'emploi pour les travailleurs âgés de 65 ans et plus, mais la part qu'ils occupent dans l'emploi global augmente aussi (cf. chapitre 2.2 du présent rapport). Les raisons pour lesquelles ces personnes continuent de travailler au-delà de l'âge officiel de la retraite sont très diverses : souhait d'exercer un emploi utile, sentiment de ne pas être superflu sur le lieu de travail ou encore raisons financières. La hausse de l'emploi chez les travailleurs âgés de 65 ans et plus peut également être un signe de précarité : certains seniors continuent de travailler dans le but de compenser des retraites minimales. La pauvreté de ces personnes à un âge avancé, lorsqu'elles ne pourront plus travailler, est donc programmée.

Hausse du risque de chômage pour les salariés de plus de 50 ans – au moins dans quelques composantes régionales

De nombreuses mesures promouvant le départ prématuré de seniors du marché du travail devaient tout particulièrement combattre le chômage dans cette tranche d'âge, car on partait du principe que les travailleurs âgés ne pourraient plus guère trouver d'emploi. En conséquence, des craintes ont vu le jour et subsistent aujourd'hui encore que les mesures visant à renforcer la participation des seniors au marché du travail ne créent guère d'emplois assujettis à la sécurité sociale, mais viennent simplement grossir les rangs de chômeurs âgés.

En effet, l'évolution dans la Grande Région est différente d'une composante à l'autre : Alors qu'en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, le nombre des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est resté pratiquement stable entre 2007 et 2017, leur nombre a fortement augmenté en Wallonie (de 31 %) et en Communauté Germanophone de Belgique (de 67 %) et a même explosé au Luxembourg et en Lorraine. En Lorraine, le nombre de demandeurs d'emplois de plus de 50 ans a presque triplé sur la période considérée (+ 192 %) (cf. chapitre 4 du présent rapport).

Plus d'emplois, ce n'est pas automatiquement un travail de qualité

On doit globalement constater que les mesures prises pour remettre les seniors au travail ou mettre un frein à leur départ précoce du marché du travail ont certes fait augmenter les taux d'emploi, mais ont également eu des conséquences sociales négatives ; pour cette raison également, ces mesures se sont heurtées à la vive résistance de la population et des syndicats, notamment en France et en Belgique.

Les mesures telles que la hausse de l'âge légal de la retraite, le recours moindre à la retraite anticipée et aux plans de préretraite, la réduction des prestations pour les personnes dans l'incapacité de travailler ou souffrant de handicaps (du point de vue statistique, les personnes âgées sont également plus touchées), les obligations croissantes pour les travailleurs âgés au chômage de rechercher un emploi, et d'autres encore, remettent bien entendu en question les acquis de l'humanisation de la vie active des seniors. De graves difficultés sociales apparaissent alors lorsque l'on attend d'une part des seniors (également de ceux ayant des problèmes de santé) qu'ils continuent à travailler le plus longtemps possible, mais que d'autre part il n'y a pas suffisamment d'emplois adéquats pour les seniors.

Un taux d'emploi élevé de seniors n'est pas en soi la preuve que le milieu professionnel répond aux besoins des personnes âgées. La hausse du nombre d'emplois peut très bien dissimuler un travail pénible inadéquat pour des seniors ou des emplois précaires ou mal rémunérés tout comme un temps partiel involontaire et, par là même, un sous-emploi, que doivent accepter de plus en plus les seniors en raison de l'évolution du contexte juridique (pression croissante pour le placement de chômeurs, baisse des droits de retraite, moins de possibilités de prendre prématurément sa retraite).

En **Allemagne**, les réformes Hartz ont aggravé notamment la situation des chômeurs de longue durée parmi lesquels la tranche des plus de 55 ans est fortement surreprésentée (cf. chapitre 4 du présent rapport). Le taux de risque de pauvreté de ce groupe d'âge, qui est nettement supérieur à la moyenne des autres pays de la Grande Région, donne matière à réflexion à cet égard (cf. chapitre 5 du présent rapport).

Les personnes qui partent prématurément à la retraite, que ce soit pour cause de chômage, pour des raisons de santé ou pour d'autres raisons, doivent fréquemment s'attendre à d'importantes décotes qui rehaussent le risque de pauvreté liée à l'âge pendant toute la durée de versement de la retraite. Enfin, dans une situation caractérisée par un chômage élevé, telle qu'elle se présente en Wallonie et en Lorraine, la hausse de la participation des seniors à la vie active peut renforcer la pression sur les salaires et les conditions d'emploi sur le marché du travail global. Il ne faut pas non plus oublier que dans certaines branches, les conditions de travail pénibles empêchent un grand nombre de seniors de travailler de manière adéquate jusqu'à 65 ans ou au-delà. C'est le cas par exemple dans le bâtiment, le secteur des soins ou dans certaines activités industrielles.

Il est toutefois difficile de quantifier la **qualité de l'emploi** des seniors au niveau de la Grande Région sur la base de critères comparatifs. Le taux d'emploi ne tient pas compte non plus des

formes de travail informel⁵⁴ ou de l'engagement bénévole, probablement très répandus dans les tranches d'âge 55-64 et 65+.

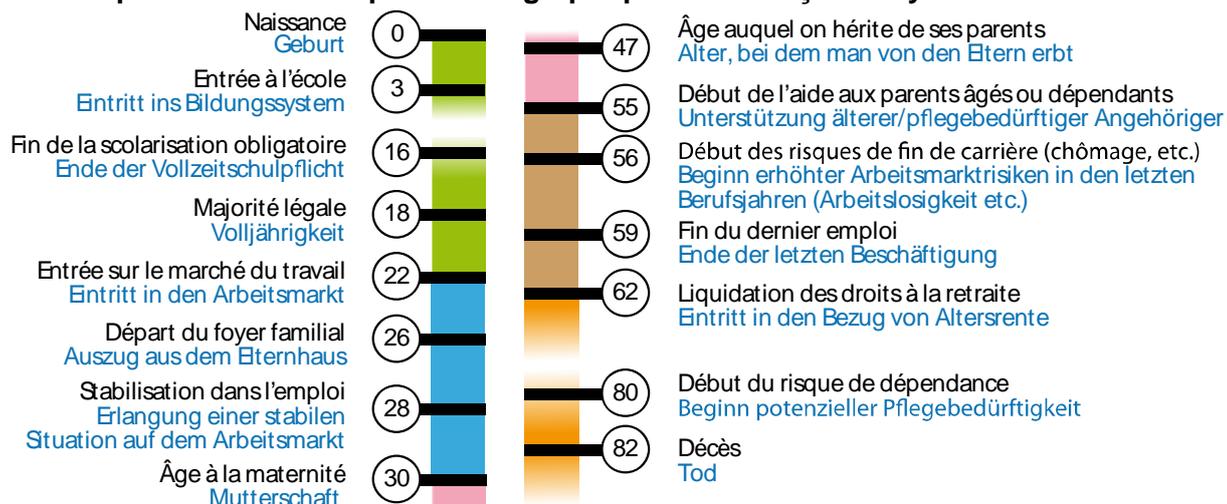
8.3 Limites des approches purement centrées sur l'âge

Enfin, il faut tenir compte du fait que les personnes âgées de 55 ans et plus ne forment pas un groupe homogène. L'âge semble être un paramètre évident, objectif et facile à recenser pour décrire la situation de ces personnes sur le marché du travail et leur situation sociale. Du point de vue statistique, il est facile de recenser des points communs « des seniors » (la tranche d'âge considérée ici est celle des 55-64 ans) ou également « des jeunes » (âgés de 15 à 24 ans). En revanche, il n'est pas tenu compte dans cette approche de la diversité des conditions de vie au sein de la tranche d'âge.

Fragmentation et flexibilité croissantes des parcours professionnels

On se doit de constater que la génération des personnes aujourd'hui âgées de 55 à 64 ans présente des parcours et des conditions de vie très hétérogènes et que cette hétérogénéité augmentera probablement à l'avenir. L'âge est un critère judicieux pour recenser des parcours linéaires qui se répartissent en séquences clairement définies : la formation pour les jeunes, l'activité professionnelle pour les adultes et la retraite pour les personnes âgées. A une époque où dominant la flexibilité de l'emploi, les emplois atypiques et les carrières professionnelles fragmentées (différents emplois, chômage, activités indépendantes, formations continues et reconversions professionnelles), l'âge à lui seul ne permet plus de tirer de conclusions sur la situation professionnelle actuelle. Les facteurs relatifs à la santé et les facteurs sociaux sont à prendre en compte, en plus des dispositions réglementaires. La prise en charge de parents nécessitant des soins, accompagnée de répercussions sur l'activité, peut toucher les salariés à tout âge, qu'ils soient relativement jeunes ou eux-mêmes proches de l'âge de la retraite.

Exemple de différentes phases biographiques du Français moyen



Source : DREES, INSEE, INED, Céreq, Les Notaires de France. Calculs/Berechnungen : LorPM, 2017

Remarques : la présente chronologie rassemble des informations tirées de différentes sources statistiques qui se réfèrent en partie à différentes années civiles. Pour chaque valeur, on a pris en compte les sources disponibles en novembre 2017.

⁵⁴ L'économie informelle comprend des activités productives et en principe légales (à l'opposé de l'économie dite parallèle), mais qui ne sont pas recensées dans les statistiques publiques.

L'âge élevé, indicateur de manquements du passé

Les capacités physiques au lieu de travail ne dépendent pas seulement de l'âge, mais aussi des conditions de travail, pas seulement dans l'emploi actuel, mais également par le passé. Au lieu de considérer que l'âge est à l'origine de problèmes de santé ou de déficits en termes de qualification ou de motivation, on devrait plutôt voir en lui un indicateur des manquements survenus à tous les âges de la vie. En ce sens, les mesures de protection de la santé au lieu de travail ne peuvent être prises seulement pour les personnes âgées de 55 ans et plus ; c'est lorsque les travailleurs sont jeunes ou d'âge moyen que l'on pose les jalons d'un vieillissement en bonne santé au lieu de travail ou bien de l'usure précoce des forces. Ce n'est pas seulement le cas du stress physique, mais également de risques psychiques au lieu de travail, dus par exemple à la charge de travail, au calendrier surchargé, au manque de gouvernance et autres. Ces constats s'appliquent également à l'apprentissage tout au long de la vie.

Enfin, il ne faut pas oublier que la santé et l'espérance de vie dépendent essentiellement de facteurs sociaux, de la profession exercée et du niveau de formation. Sur la base des observations faites sur la période 2009-2013, on constate par exemple en France qu'un cadre âgé de 35 ans a une espérance de vie de 84 ans, alors qu'un ouvrier du même âge a une espérance de vie inférieure de 6 ans.⁵⁵ Si ces deux personnes prennent leur retraite à 65 ans, l'ouvrier profitera de sa retraite pendant un nombre inférieur d'années (et engendre ainsi moins de coûts pour l'assurance retraite) que le cadre qui peut profiter de plus d'années d'épanouissement personnel en bonne santé. Les systèmes de sécurité sociale ne tiennent jusqu'à présent guère compte de ces énormes divergences.

L'emploi sensible à l'évolution démographique concerne toutes les tranches d'âge

En ce sens, une politique de l'emploi et une culture de gestion des ressources humaines sensibles à l'évolution démographique ne doivent pas se concentrer uniquement sur certains groupes jugés problématiques (« les seniors », « les jeunes ») ou diviser les générations (par exemple en licenciant les seniors pour créer des emplois pour les jeunes). Il s'agira plutôt de poser dès le début les bases nécessaires pour préserver la santé, le niveau de compétence et la motivation des salariés dans chaque tranche d'âge. Il faut également tenir compte du fait que des défis tels que des obligations familiales, des obligations de prise en charge des soins ou encore le souhait de formation continue et de développement professionnel ainsi que les restrictions en matière de santé ne sont pas liés à un âge donné, mais que des adaptations doivent être possibles à n'importe quel âge.

Ceci ne peut pas se faire seulement au niveau des employeurs. Les dispositions réglementaires doivent être conçues de manière à ce que les coûts en découlant soient répartis de manière équitable et ne soient pas seulement à la charge de l'employeur qui occupe un grand nombre de seniors, de salariés ayant des obligations familiales ou de prise de charge de soins, de salariés connaissant des restrictions, etc.

Enfin, il est frappant de constater que les tranches d'âge jugées problématiques sur le marché du travail représentent entre-temps une grande partie de la population active globale. Dans la terminologie des institutions européennes, la catégorie des « jeunes » va jusqu'à 25 ans, mais

⁵⁵ Cf. Blanpain, Nathalie : Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers (Insee Première, n°1584, février 2016), <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908110> (16/01/2019)

il arrive que des jeunes jusqu'à 30 ans soient perçus comme une tranche d'âge particulièrement menacée. La définition officielle des « travailleurs âgés », quant à elle, commence à 55 ans selon les objectifs du Sommet de Stockholm ; toutefois, la catégorie des seniors démarre, selon la composante régionale, à 50 ans dans le domaine de la recherche et parfois même à partir de 45 ans au niveau des mesures et outils de promotion du travail. Dans cette approche, un travailleur fait parfois partie d'une « tranche d'âge problématique » pendant plus de la moitié de sa vie professionnelle. On peut se demander si les discours sur des tranches d'âge particulièrement menacées ne masquent pas parfois des problèmes structurels sur le marché du travail qui touchent toutes les tranches d'âge.

9. Conclusions et perspectives

La situation des seniors sur le marché du travail est aujourd'hui caractérisée par trois facteurs essentiels avec leurs propres défis.

D'une part, les **mesures visant à accroître le taux d'emploi général** définies par la politique européenne, mais mises en œuvre de manière très différente dans les composantes régionales, et l'exploitation des potentialités qu'offre la génération des 55+ sur le marché du travail exigent de tous les acteurs une grande capacité d'adaptation. Les employeurs auront dorénavant plus de difficultés à se séparer de travailleurs seniors jugés superflus ou moins performants au travers de mesures de préretraite. En même temps, il sera plus difficile pour les travailleurs âgés dont les capacités sont restreintes pour différentes raisons de partir prématurément à la retraite. Par ailleurs, la pression est renforcée sur les demandeurs d'emploi âgés.

D'autre part, on prend de plus en plus conscience du fait que les défis démographiques, si on veut les relever de manière constructive, impliquent de ne pas se limiter à des mesures réglementaires et encore moins de se contenter de mesures qui imposent unilatéralement encore plus d'obligations ou de contraintes au travailleur âgé et menacent même de dégrader sa situation économique et sociale. Il apparaît nécessaire d'engager un véritable **changement de culture** pour que le travail confié aux seniors, au sens d'un « travail de qualité », soit à la fois productif pour l'employeur et faisable et satisfaisant pour le travailleur. Pour ce faire, il s'impose de reconnaître et de valoriser sciemment les atouts des travailleurs âgés, de faire face aux qualifications qui ne répondent plus aux besoins actuels par une culture de l'apprentissage tout au long de la vie et de réagir à une baisse de performance (notamment physique) par des adaptations correspondantes des tâches et du poste de travail.

Enfin, le fait que les seniors passent formellement de la catégorie des « retraités » à celle des « chômeurs » ou des « salariés exerçant une activité mineure » ne profite guère aux **systèmes de sécurité sociale**. Exploiter les réserves de main-d'œuvre que représentent les seniors peut être vu comme une nécessité en regard de l'évolution démographique. Néanmoins, les salariés ne pourront pas tous travailler à l'avenir jusqu'à 67 ans ou au-delà à plein temps, notamment dans les métiers où les conditions de travail sont particulièrement pénibles. La conception du changement démographique et la solution aux défis que devront relever les systèmes de sécurité sociale ne peuvent pas se baser uniquement sur la hausse de l'emploi des seniors. Il convient d'exploiter également **d'autres réserves de main-d'œuvre**, en commençant par réduire le chômage global, toujours très élevé dans quelques composantes de la Grande Région. Il s'impose également d'examiner des mesures innovantes de financement de la sécurité sociale qui ne se basent pas uniquement sur l'activité salariée, et de mieux valoriser d'autres formes d'engagement social en dehors de l'activité professionnelle (par exemple la prise en charge des soins de proches ou l'engagement bénévole), particulièrement répandues chez les personnes âgées.

Annexe

Remarques par rapport aux données

Potentialités et limites de l'enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat

Eurostat dispose de données harmonisées dans les domaines de la population, de l'emploi et du marché du travail avec des taux comparables au niveau européen. En général, ces données sont différenciées selon l'âge et le sexe ; vu que l'EFT n'est qu'un sondage, Eurostat ne présente pas toutes les évaluations différenciées pour toutes les régions.

Les données mentionnées sont disponibles dans la banque de données REGIO d'Eurostat sur Internet pour les différentes composantes de la Grande Région.⁵⁶ Comme dans chaque sondage, on ne peut exclure intégralement toute erreur d'échantillonnage.⁵⁷ Il est en principe possible d'obtenir d'autres ventilations par le biais d'évaluations spécifiques, mais les possibilités d'évaluation sont souvent limitées au niveau régional à cause du faible nombre de données. L'interprétation des données disponibles doit pour cette raison tenir compte des points suivants :

- ▶ Bien que les définitions et nomenclatures soient les mêmes, les données statistiques des différentes composantes de la Grande Région ne sont pas forcément disponibles, voire comparables. Des divergences peuvent toujours survenir du fait de réglementations non contraignantes au niveau national.
- ▶ Du fait d'une modification méthodologique, Eurostat dispose pour les statistiques sur le marché de l'emploi d'une série chronologique et historique allant jusqu'en 2001 et d'une série chronologique depuis 1999.⁵⁸ Les méthodes de calcul étant différentes, on ne peut exclure des divergences entre les deux séries ; c'est pourquoi nous recourons uniquement à la deuxième série.
- ▶ Les séries chronologiques peuvent parfois être incohérentes. Les ruptures de séries chronologiques sont indiquées le cas échéant sous les indicateurs concernés.
- ▶ Le concept de l'enquête sur les forces de travail portant sur la population et, par là même, sur les salariés résidents, les chiffres d'Eurostat sur les salariés n'englobent pas les frontaliers qui représentent une très grande partie de la population active notamment au Luxembourg.
- ▶ La Communauté Germanophone de Belgique (CG) participe désormais également à l'Enquête sur les forces de travail (affectation au niveau NUTS 3) de sorte qu'on dispose également pour cette composante régionale de chiffres comparables sur le marché de l'emploi. Jusqu'à présent, ces données ne pouvaient être calculées qu'à l'aide des chiffres officiels au niveau de la commune (au-dessous du niveau NUTS 3) qui ne sont toutefois pas toujours disponibles à ce niveau.

⁵⁶ Luxembourg = NUTS 0; Sarre = NUTS 1 ; Rhénanie-Palatinat = NUTS 1 ; Wallonie = NUTS 1 ; Lorraine = NUTS 2.

⁵⁷ Dans les échantillons pondérés et extrapolés, comme c'est le cas dans l'Enquête sur les forces de travail, il faut tenir compte, dans les valeurs et taux calculés, d'une certaine tolérance (erreur-type) par rapport aux valeurs réelles (cf. réglementations communautaires n° 577/98, article 3, du 9 mars 1998 concernant l'organisation de l'échantillonnage dans le cadre de l'Enquête sur les forces de travail).

⁵⁸ La série chronologique historique se fonde sur la méthode de calcul utilisée avant 2003, dans le cadre de laquelle les résultats des pays ont été extrapolés sur la base des résultats du deuxième trimestre. La série chronologique actuelle est calculée sur la base de moyennes annuelles – dans la mesure où l'on dispose de données trimestrielles.

Enquête sur les Forces de Travail et statistiques du BIT sur le marché du travail

L'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), basée sur des normes harmonisées à l'échelle communautaire selon les critères du Bureau International du Travail (BIT)⁵⁹ est la principale source d'informations sur les marchés régionaux du travail à l'échelle européenne. Elle est donc la seule source disponible permettant de faire des comparaisons transfrontalières des marchés du travail dans la Grande Région. La définition du chômage utilisée pour les comparaisons internationales selon les critères du BIT s'écarte toutefois de la définition du nombre de chômeurs inscrits aux termes des dispositions réglementaires en vigueur dans les différents pays, ces dernières n'étant pas directement comparables dans une perspective transfrontalière. Ainsi, les statistiques du BIT sur le marché du travail peuvent contenir des actifs inoccupés qui ne sont pas considérés comme tels par les agences nationales et/ou régionales de l'emploi. Le cas de figure inverse peut également se présenter, à savoir que les statistiques nationales et/ou régionales sur le chômage considèrent comme étant au chômage des personnes qui, selon les critères du BIT, ne font pas partie des actifs inoccupés. Ceci explique les différences apparaissant entre les taux de chômage basés sur l'EFT et les taux déclarés dans les différents Etats et régions dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Enfin, il faut tenir compte du fait que les données de l'EFT, à l'opposé du nombre de chômeurs enregistrés au niveau national ou régional, ne proviennent pas du dépouillement d'un registre officiel. Il s'agit d'un sondage trimestriel effectué auprès de ménages privés dans les Etats membres de l'Union européenne, de l'AELE (à l'exception du Liechtenstein) ainsi que dans les pays candidats à l'adhésion. Font partie de cette population tous les membres de ménages privés à partir de 15 ans, interrogés sur leur participation au marché du travail et leur activité. Les instituts et services statistiques nationaux des pays participants sont responsables de la réalisation de l'enquête et communiquent leurs résultats à Eurostat selon un plan de codage défini. Eurostat se charge de la coordination et du traitement des données et garantit par là même l'utilisation de concepts et de définitions homogènes en conformité avec les principes du Bureau International du Travail ainsi que d'un système commun de classification et de nomenclature, de sorte que chaque pays recense un nombre donné d'informations conformément à un standard.

L'EFT fournit ainsi des données importantes sur l'emploi, le chômage et l'inactivité ainsi que sur leurs caractéristiques sociodémographiques. L'EFT constitue pour la Commission européenne un outil important pour la mise à disposition d'informations statistiques comparables sur le niveau, la structure et l'évolution de l'activité et du chômage dans les Etats membres de l'Union européenne. Les objectifs fixés dans la politique de l'emploi au niveau de l'UE sont mesurés à l'aide de l'EFT.

⁵⁹ Les définitions et les critères du Bureau International du Travail (BIT) sont en conformité avec le règlement (CE) n° 1897/2000 de la Commission. Les indicateurs sur les actifs inoccupés, les actifs occupés et la population active sont présentés dans un système ajusté et harmonisé qui, à l'opposé des définitions nationales et des concepts fondés sur des dispositions réglementaires, permet de faire des comparaisons internationales et/ou transfrontalières des marchés du travail. Le concept des forces de travail permet d'attribuer à chaque personne un statut d'activité précis. Selon la définition du BIT, on distingue trois catégories : les personnes ayant un emploi, les chômeurs et les inactifs.

Définitions :

Les **actifs** (appelés également population active ou forces de travail) comprennent les personnes en emploi et les sans emploi.

On considère comme **actifs occupés** au sens de la définition du BIT toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans⁶⁰ qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre paiement d'une rémunération ou dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance.⁶¹ Les personnes qui ont un contrat de travail formel, mais sont provisoirement absentes pendant la période de référence (maladie, congés, conflits de travail ou formation) sont considérées comme des actifs occupés.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population en âge de travailler.

En général, un **salarié** est défini comme une personne qui travaille pour un employeur public ou privé et qui reçoit en échange une compensation sous la forme d'un traitement, d'un salaire, d'émoluments, de gratifications, d'une rémunération à la pièce ou d'un paiement en nature. Les militaires de carrière sont inclus.

Le **taux d'emploi** représente les actifs occupés en pourcentage de la population.

Frontaliers :

Aux termes du droit communautaire de l'Union Européenne (cf. Règlement (CE) N° 883/2004), on entend par « frontalier » tout travailleur salarié ou non salarié qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un Etat membre et réside sur le territoire d'un autre Etat membre où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine. Cette définition s'applique en matière de protection sociale des travailleurs concernés. En droit fiscal, le terme de frontalier intègre un critère géographique selon lequel un frontalier doit habiter et travailler de part et d'autre de la frontière de l'Etat, zone généralement définie dans les conventions bilatérales relatives à la double imposition.

Demandeurs d'emploi :

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites sur les listes des services publics de l'emploi (Saarland, Rheinland-Pfalz : Bundesagentur für Arbeit ; Lorraine : Pôle Emploi ; Luxembourg : ADEM ; Wallonie : FOREM ; Communauté germanophone de Belgique : Arbeitssamt der DG)

Part de chômage des seniors :

Nombre de personnes sans emploi âgées de 50 ans et plus en pourcentage de la population totale de la même classe d'âge.

⁶⁰ D'au moins 16 ans en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni ; de 15 à 74 ans au Danemark, en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Finlande, en Suède et en Norvège et de 16 à 74 ans en Islande

⁶¹ Ce concept relatif à l'activité s'écarte sensiblement de la compréhension usuelle du terme. Ceci est problématique dans le cadre des enquêtes effectuées auprès des ménages lorsque les personnes interrogées se considèrent principalement comme des retraités, des chômeurs, des femmes au foyer ou des étudiants et n'indiquent pas dans l'interview qu'elles exercent de petites activités accessoires.

Taux de risque de pauvreté :

Le taux de risque de pauvreté est défini comme la part des personnes ayant un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de pauvreté fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national.

Il est à noter que cet indicateur ne sert pas à mesurer le bien-être. Il est au contraire révélateur d'un niveau de revenu actuellement faible (par rapport aux autres habitants du même pays), ce qui ne doit pas obligatoirement signifier que le niveau de vie l'est aussi.

L'écart hommes-femmes désigne un écart spécifiquement lié au sexe (différences statistiques entre hommes et femmes).

Portrait de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'emploi



L'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) collecte pour le compte du sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur le marché de l'emploi transfrontalier. Sur cette base il établit des prévisions et des recommandations d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération.

L'OIE est encadré par un comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de sept instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination sont assumés par l'INFO-Institut à Sarrebruck.

Informations supplémentaires :

Dr. Jeanne Ruffing (coordinatrice)

Marie Feunteun-Schmidt

Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut

Pestelstraße 6

D- 66119 Saarbrücken

+49 (0) 681 / 9 54 13-12

www.iba-oie.eu

Le réseau des instituts spécialisés

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est (Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Portraits des instituts spécialisés



INFO-Institut

Sarre et Rhénanie-Palatinat



L'INFO-Institut est un institut de conseil et de recherche. Outre les questions de stratégie des entreprises et de développement des organisations, l'institut traite des sujets de recherche ayant trait au marché de l'emploi et à la région. Les activités portant sur le développement régional ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région et revêtent donc une dimension européenne.

ADEM – LISER

Luxembourg



L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) est le service public de l'emploi au Luxembourg, placée sous l'autorité du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.



Le LISER est un institut de recherche public luxembourgeois, sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ses travaux de recherche se concentrent essentiellement sur le domaine de la politique sociale et économique.

Dans le cadre du réseau de l'OIE, les missions essentielles de l'ADEM et de LISER sont l'information sur les conditions de vie et de travail au Grand-Duché de Luxembourg et l'analyse du marché du travail dans la Grande Région, en collaboration avec l'OIE et ses partenaires.

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est

Lorraine



La Mission Transfrontalière (MT) du Conseil Régional Grand Est participe aux travaux de l'OIE depuis le 1^{er} janvier 2018. Elle prend la suite de l'engagement du Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. La Mission Transfrontalière est en charge des relations institutionnelles avec les partenaires français et étrangers sur les questions d'emploi et de formation dans les trois espaces de coopération du Grand Est (la Grande Région, la Conférence du Rhin Supérieur et le programme France-Wallonie-Flandres). Elle est également à l'initiative de projets transfrontaliers visant à faire connaître les actions du Conseil Régional et de ses partenaires outre-frontières.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lorraine



Le Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est, association soutenue par le Conseil Régional Grand Est et la Commission Européenne, a pour mission d'informer les salariés et les entreprises sur la mobilité transfrontalière dans la Grande Région, de participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi et développer et promouvoir la formation professionnelle transfrontalière. Le CRD EURES / Frontaliers Grand Est constitue, avec son réseau d'experts, un fonds documentaire qu'il met à la disposition du public et diffuse des informations accessibles sur son site internet.

Ostbelgien Statistik Communauté germanophone de Belgique



Le groupe de travail DGstat a été créé en 2010 en Communauté Germanophone, à la suite d'un nouvel accord entre les différents acteurs responsables du travail statistique. Il succédait ainsi à l'Observatoire de l'Emploi de Belgique Orientale (ABEO). En mars 2017, DGstat a été rebaptisé « Ostbelgien Statistik », dans le cadre de la nouvelle campagne de promotion du territoire « Ostbelgien ». Les partenaires sont entre autres le Ministère, l'Agence pour l'Emploi (Arbeitsamt) et le Conseil Economique et Social de la Communauté Germanophone. Les missions du groupe de travail sont la collecte, l'analyse, l'interprétation et la diffusion de différentes statistiques, ainsi que la publication d'études. Il vise aussi à promouvoir les échanges entre les producteurs et les utilisateurs des données au sein de la Communauté Germanophone de Belgique, mais aussi au-delà.

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie



L'IWEPS est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens des informations diverses qui vont de la présentation de statistiques et d'indicateurs à la réalisation d'études et d'analyses approfondies dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.

Bibliographie

- Abhervé, Michel : La découverte tardive que la fin de la dispense de recherche d'emploi des seniors plombe les chiffres du chômage, 02/05/2017, <https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2017/05/02/la-decouverte-tardive-que-la-fin-de-la-dispense-de-recherche-d-emploi-des-seniors-plombe-les-chiffres-du-chomage> (15/01/2019).
- Albanese, Andrea / Cockx, Bart / Thuy, Yannick : Le crédit-temps en fin de carrière. Prolonge-t-il la carrière professionnelle?, https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/03-rbss-3-2016-le-credit-temps-fin-de-carriere_0.pdf (15/01/2019).
- Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Sédillot, Béatrice : Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail, dans : Economie et statistique N° 372 (2004).
- Blanpain, Nathalie : Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers (Insee Première, n°1584, février 2016).
- Bundesagentur für Arbeit : Altersteilzeit : Das müssen Sie beachten, wenn Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Altersteilzeit ermöglichen wollen, <https://www.arbeitsagentur.de/content/1478797859027> (15/01/2019).
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz : Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz (VRG)), 13/04/1984.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie Bundesamt für Justiz : Altersteilzeitgesetz (AltTZG 1996).
- Commission des communautés européennes : Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social européen et au Comité des régions : Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail (COM/2004/0146 final), Bruxelles, avril 2004.
- Commission Européenne : Communication de la commission, Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Bruxelles, mars 2010.
- Commission Européenne : Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité inter-générationnelle 2012 – Rapport d'évaluation, 15/09/2014.
- Conseil d'orientation des retraites : Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats, 06/12/2001.
- Conseil européen Lisbonne 23 et 24 mars 2000, Conclusions de la présidence.
- Conseil National de Travail (CNT) : Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
- Direction de l'information légale et administrative : Les différentes réformes des retraites de 1993 à 2014. Septembre 2018.
- Droit-finances.net : Dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs. <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/1662-dispense-de-recherche-d-emploi-pour-les-chomeurs> (16/01/2019)
- European Commission : Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Belgium.

- European Commission : Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Germany.
- European Commission : Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for France.
- European Commission : Eurobarometer. Discrimination in the EU in 2015, Results for Luxembourg.
- Eurostat, Pressemitteilung 159/2018 vom 16.10.2018 : « Abwärtstrend beim Anteil der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen in der EU ».
- Gaillard, Mathieu / Desmette, Donatienne : Vieillissement au travail ; des approches traditionnelles à l'analyse psychosociale, Louvain, UCL Presses, juin 2010 (Cahiers du CIRTES 3).
- Institut für Technologie und Arbeit (iTA) : Demografiefest 4.0 – Kooperatives Verbessern im Kontext der Digitalisierung, <https://ita-kl.de/index.php?id=226> (16/01/2019).
- Institut für Technologie und Arbeit (iTA) : Altersgemischte Digitalisierungsteams, <https://www.ita-kl.de/forschung-lehre/projekte/altersgemischte-digitalisierungsteams.html> (16/01/2019).
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 24/2018).
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 10. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 15. Gipfel der Exekutiven der Großregion, 2016.
- Jolivet, Annie / Thébault, Jeanne : Le contrat de génération : une occasion manquée pour la transmission professionnelle ? In : La Revue de l'Ires n°80 (janvier 2014).
- Le Forem : Les seniors et le marché de l'emploi, Mars 2018.
- Mesmin, Guillaume : Les rendez-vous manqués du contrat de génération, les limites d'une approche intergénérationnelle centrée sur l'âge, in : ANACT. La revue des conditions de travail n°2 (juin 2015).
- Ministère du travail : Mesures seniors, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/> (16/01/2019).
- Portail pour les citoyens du gouvernement du Grand-duché de Luxembourg (Guichet.lu) : Faire une demande de départ à la retraite / pension de vieillesse anticipée, <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/preretraite-retraite/assurance-pension/retraite-pension-anticipee.html> (16/01/2019)
- SFP (Service fédéral des Pensions) : <https://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/retirement/age/Pages/default.aspx> (15/01/2019).
- SIG-GR (Système d'Information Géographique de la grande Région) : <https://www.sig-gr.eu/fr.html> (15/01/2019)
- Site officiel de l'administration française, Service-Public.fr : L'employeur peut-il mettre d'office un salarié à la retraite ? (26/06/2018), <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13966> (16/01/2019)

Site web du sénat : Question écrite n° 00139 de M. Yves Détraigne (Marne – UDI-UC) publiée dans le JO Sénat du 06/07/2017 – page 2148, <https://www.senat.fr/questions/base/2017/qSEQ170700139.html> (16/01/2019).

SPF (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale) : « Clés pour la prépension conventionnelle », novembre 2003.

Tissot, Claire / Bastide, Jean-Claude : Accidents du travail. Quelles particularités chez les seniors ? In : La revue Hygiène et sécurité du travail, décembre 2012.

Union Européenne : Journal officiel des Communautés européennes : Règlement (CEE) Nr. 1408/71 du conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille que se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

Wels, Jacques : Belgique, Le crédit-temps en fin de carrière : la fin d'un succès ? In : Chronique internationale de l'IRES, n° 151, octobre 2015.

