

EXAMEN THÉMATIQUE DE L'OCDE **DE SUIVI DES POLITIQUES POUR AMÉLIORER LES PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS AGÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

BELGIQUE (situation mi-2012)

En 2011, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 50 à 64 ans en Belgique est en progression par rapport à 2005 de 5.9 points de pourcentage et est 9.6 points de pourcentage en dessous de la moyenne de l'OCDE. Les indicateurs clés de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en Belgique sont présentés au tableau 1.

Un examen de l'OCDE de grande ampleur sur le vieillissement et les politiques de l'emploi mené dans de nombreux pays de l'OCDE a eu lieu entre 2003-2005 et a fait l'objet d'une synthèse dans le rapport, *Vivre et travailler plus longtemps*, publié en 2006. Ce rapport a mis en avant une série de réformes nécessaires à mener pour encourager le travail jusqu'à un âge plus avancé dans les trois grands domaines suivants :

- renforcer les incitations financières pour continuer à travailler
- lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans
- renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants

Un des principaux objectifs de cet examen de suivi est de faire le point sur les progrès réalisés par les pays de l'OCDE pour mettre en œuvre ces réformes. C'est pourquoi un questionnaire a été envoyé aux pays de l'OCDE au troisième trimestre 2011 pour avoir des informations sur les réformes et mesures mises en œuvre dans chacun de ces trois grands domaines depuis que l'examen original a été mené. Pour chacun des 21 pays¹ qui ont participé au premier examen, le questionnaire a été adapté pour faire référence aux recommandations spécifiques que l'OCDE avait faites au moment de l'examen du pays correspondant.

Les principales actions mises en œuvre par la Belgique depuis 2003 sont décrites dans cette note. Une évaluation synthétique de la mesure dans laquelle la Belgique a suivi les recommandations de l'OCDE dans le rapport *Vieillesse et politiques de l'emploi : Belgique* est donnée dans le tableau 2.

¹ Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suisse et Suède : voir www.oecd.org/els/emploi/travailleursages

Suivant les recommandations de l'OCDE à la Belgique en 2003 : actions prises jusque mi-2012

A. RENFORCER LES INCITATIONS FINANCIÈRES POUR CONTINUER À TRAVAILLER

Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité

Les réformes sur les fins de carrière ont tardé à être mises en œuvre efficacement

La loi fédérale de décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations a introduit une soixantaine de mesures pour inciter les travailleurs à rester au travail plus longtemps dont les effets sont restés très peu marqués. Ce pacte comporte trois volets distincts, portant respectivement sur le travail des jeunes, le vieillissement actif et différentes dispositions ayant trait à la sécurité sociale.

A la demande de la Ministre de l'emploi (voir www.emploi.belgique.be), le Conseil supérieur de l'emploi a fait en juin 2012

- un bilan des mesures du pacte concernant le vieillissement actif et a recensé seize mesures qui, n'ont pas encore ou pas entièrement été exécutées ;
- une évaluation d'une des mesures du pacte qui a pris cours à partir de 2007, le bonus de pension. Il s'agit d'un bonus forfaitaire s'ajoutant à la pension légale des salariés et des indépendants, en cas d'activité réelle après l'âge de 62 ans. Le bonus s'élève à 2 euros (indexés) par journée d'occupation effective à temps plein. Le Conseil souligne que si le dispositif a eu jusqu'ici peu d'effet, il peut contribuer positivement à l'augmentation de la participation à l'emploi au delà de 62 ans, dans la mesure où il s'intègre dans une politique plus générale. Pour le Conseil également, l'accès au bonus de pension ne devrait toutefois pas être défini à partir du seul critère d'âge minimal, mais tenir aussi compte de la durée de la carrière. Un incitant financier à une carrière plus longue que le minimum permettant l'accès à la pension anticipée serait ainsi créé et l'effet d'aubaine lié au bonus serait limité, puisque les personnes qui n'auront pas atteint 40 années de carrière à l'âge de 62 ans n'y auront pas droit. Le Conseil note encore que l'impact du bonus est proportionnellement plus favorable pour les travailleurs à faible revenu et donc à plus faible pension, en cela il contribue à davantage d'équité. Une information adéquate des ayants droit potentiels est évidemment essentielle pour offrir les meilleures garanties possibles de succès à la mesure.

Des stratégies régionales ont été engagées récemment

Le gouvernement flamand a mis en œuvre en 2011 une stratégie d'ensemble qui comprend une campagne de sensibilisation, un site de promotion de l'emploi des 50 ans et plus (www.dejuistestoel.be), une boîte à outils pour gérer les carrières des 50 ans et plus et les compétences de tous les travailleurs. Les partenaires sociaux et le gouvernement flamand ont conclu un accord sur les carrières (*loopbaanakkoord*) pour 2012 et 2013 qui a notamment pour objectif d'engager davantage de personnes dans des carrières en moyenne plus longues et dans des conditions de travail plus acceptables. Il est spécifiquement mentionné qu'une sortie anticipée définitive des travailleurs âgés doit être évitée. Outre l'adaptation de la prime à l'emploi pour personnes de 50 ans et plus et le prolongement, jusqu'à 58 ans, de l'accompagnement systématique des chômeurs de 50 ans et plus, l'accord prévoit une analyse des meilleurs instruments à mettre en œuvre pour mettre au travail les chômeurs de longue durée de 50 ans et plus et la conclusion d'accords avec les partenaires sociaux du secteur de l'intérim pour amener plus activement cette main-d'œuvre vers des emplois durables. En outre, une campagne de sensibilisation sera relancée en 2012, avec un programme de formation à grande échelle ; elle permettra à toutes les entreprises d'établir une pyramide des âges de leur

personnel pour la comparer à celle des autres entreprises de la même branche d'activité, et présentera aux employeurs et travailleurs un argumentaire de réflexion et de sensibilisation.

Les Communautés française et germanophone et les régions de Bruxelles-Capitale et Wallonie ont mené également des actions pour sensibiliser les employeurs au changement démographique et faciliter l'intégration durable des chômeurs et travailleurs âgés sur le marché de travail. Ces actions ont été moins ciblées sur les fins de carrière.

Les réformes en matière de régionalisation du marché du travail convenues dans le cadre de la formation du gouvernement actuel et qui seront mises en œuvre dans les années qui viennent permettront par ailleurs de mener des politiques axées davantage sur les problèmes spécifiquement régionaux en matière de marché du travail.

Réformer les dispositifs institutionnels de sortie anticipée de la vie active

Les dispositifs ont peu évolué entre 2005 et 2011

En conséquence de la mise en œuvre du Pacte entre les générations, les conventions collectives sectorielles peuvent toujours prévoir des dérogations à l'âge de départ en prépension dès 56 ans mais seulement pour tenir compte d'une carrière professionnelle longue (40 ans et plus), de l'exercice de métiers lourds (travail de nuit, travail en équipes successives avec changement d'équipe, travail en services interrompus), ou encore d'une incapacité de travail ou d'un problème physique grave. Il a toutefois été observé que les partenaires sociaux ont eu tendance à prendre en compte plus de périodes non travaillées pour calculer la longueur des carrières professionnelles qu'auparavant. De plus en cas de restructuration avec un licenciement collectif dans une entreprise reconnue en difficulté et/ou en restructuration par le Ministre fédéral de l'emploi, le départ à la prépension est resté possible dès l'âge de 52 ans et même dans certains cas, à 50 ans.

Il y a eu un relèvement progressif de l'âge autorisant la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi qui est passé de 50 ans en 2002 à 58 ans en 2008 avec 38 ans de passé professionnel (après un an de chômage). Des personnes au chômage qui sont âgées de 58 ans ou plus peuvent donc toujours obtenir aujourd'hui le statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi, lequel les libère de l'obligation de rechercher un emploi.

Certaines voies alternatives de retrait précoce du marché du travail comme l'invalidité sont en augmentation. En 2011, 8 % environ des 50-64 ans étaient invalides, alors que ce pourcentage était de 6.5 % en 2000. L'augmentation est presque totalement le fait des femmes, dans tous les groupes d'âge, mais la progression la plus remarquable est celle des 60-64 ans. En effet, à la suite du relèvement progressif de l'âge légal de la pension pour les femmes (de 60 en 1997 à 65 ans en 2009) ainsi que de la durée de carrière complète (45 ans en 2009), celles de ce groupe d'âge qui sont en incapacité de travail n'apparaissent désormais plus dans les statistiques des pensions, mais bien dans l'invalidité.

Davantage de réformes lancées début 2012

Pour la pension anticipée dans le secteur privé et le secteur public, l'âge minimal est porté à 62 ans à l'horizon 2016 et la durée minimale de carrière est portée à 40 ans à l'horizon 2015. Pour le chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension conventionnelle), l'âge minimal est porté à 60 ans pour tous à partir de 2015 et la durée minimale de carrière est portée à 40 ans. Dans les deux cas, des exceptions sont prévues pour les carrières longues de 40 ans et plus.

Des mesures transitoires sont prévues pour les personnes qui auront entre 57 et 61 ans au 31 décembre 2012. De surcroît, il est prévu pour les travailleurs qui pourraient aujourd'hui prétendre au bénéfice la pension anticipée mais qui souhaitent continuer à travailler qu'ils conservent la possibilité d'en bénéficier ultérieurement aux conditions qui leur seraient faites aujourd'hui, cela afin d'éviter que cette réforme ne les incite à mettre prématurément un terme à leur carrière.

La possibilité d'exercer une activité professionnelle rémunérée tout en percevant une pension a été étendue, ouvrant la voie vers une extension de la participation des plus de 65 ans à la vie active. Ainsi les fonctionnaires nommés peuvent aujourd'hui demander de continuer à travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans.

Les modifications législatives en 2012 concernant la prépension (dispositif appelé maintenant « chômage avec complément d'entreprise ») et les contrôles de disponibilité devraient contribuer au prolongement dans les années à venir de la tendance haussière du taux d'emploi dans le groupe des personnes de plus de 50 ans. A noter toutefois que les chômeurs de 55 ans et plus échappent aux nouvelles dispositions qui prévoient la dégressivité accrue des allocations de chômage.

B. LEVER LES OBSTACLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT APRÈS 50 ANS

Encourager la formation professionnelle dans les entreprises

La loi de 2005 sur le Pacte de solidarité entre les générations a lié à un niveau constant d'engagements (efforts en matière de formation à concurrence de 1.9 % de la masse salariale totale des entreprises) un mécanisme de contrôle qui permet de déterminer une cotisation patronale complémentaire si l'objectif global n'est pas atteint. L'accord interprofessionnel de 2007-2008 a incité les secteurs à tenir compte de la situation des travailleurs âgés dans le cadre de leurs accords en matière de formation, notamment via un plan spécifique de formation.

Pour ouvrir le droit à la réduction groupe-cible mis en place à partir d'avril 2010 en faveur des travailleurs faisant office de tuteurs pour les personnes qui suivent une formation en milieu professionnel, les tuteurs doivent faire la preuve de compétences professionnelles et pédagogiques, à savoir disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq années dans la profession apprise dans le cadre du stage ou de la formation et être porteur d'un certificat prouvant qu'ils ont suivi avec fruit une formation de tuteur, ou d'un certificat de réussite d'un test de validation de leurs compétences en tant que tuteur, ou encore d'un diplôme pédagogique relatif à la profession apprise dans le cadre du stage ou de la formation.

Changer les règles de priorité dans le cadre des licenciements collectifs

Jusqu'en 2012, l'employeur avait libre choix dans la sélection des travailleurs à licencier, si bien que les travailleurs âgés (qui sont souvent plus coûteux pour l'employeur ou qui souhaitent quitter l'entreprise volontairement) étaient souvent licenciés en priorité. Soucieux de mettre un terme à cette discrimination indirecte, le gouvernement s'est accordé en janvier 2012 sur la mise en place d'une nouvelle disposition. Après concertation avec les partenaires sociaux qui ont formulé un avis sur la question (Avis n°1803) la disposition initiale sera sur cette base quelque peu amendée. Désormais, l'employeur qui procèdera à un licenciement collectif dans une entreprise d'au moins 20 travailleurs devra veiller à ce que la structure d'âge de la cohorte licenciée reflète la pyramide des âges dans l'entreprise. En application de cette nouvelle mesure, les travailleurs de l'entreprise (ou de la division concernée) devront être répartis en trois groupes d'âge, à savoir les travailleurs de moins de 30 ans, ceux de 30 à 49 ans et ceux de 50 ans et plus. Les licenciements devront refléter cette structure des âges, avec une marge de 10%. Certaines exceptions sont prévues, notamment pour tenir compte de la situation particulière créée par les travailleurs qui occupent

des fonctions-clés ou en pénurie dans l'entreprise. Les informations relatives aux licenciements devront être transmises au Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale (SPF ETCS). Si l'employeur ne respecte pas la pyramide des âges, une amende administrative sera infligée.

Éviter de s'en tenir à des mesures où l'âge est l'unique critère

Les employeurs bénéficient d'une réduction du coût salarial de certains travailleurs âgés

Il existait depuis le début des années 2000 une mesure fédérale réduisant le coût salarial de tous les travailleurs à partir de 57 ans et des travailleurs qui à partir de 50 ans bénéficiaient d'un salaire trimestriel inférieur à 12 240 EUR. Le Plan de relance décidé par le gouvernement au mois de juillet 2012 a réformé ce dispositif. Les nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2013. Désormais, une réduction de charges de 400 euros est prévue pour les seuls salariés d'au moins de 54 ans gagnant moins de 12.240 euros par trimestre. Cette réduction est majorée avec l'âge ; elle s'établira à 1000 euros à partir de 58 ans et à 1500 euros à partir de 62 ans.

Par ailleurs, une réduction de charges est également prévue pour les demandeurs d'emploi embauchés à partir de 45 ans et inscrits comme demandeurs d'emploi pendant six mois (plan Activa). Dans le cadre du plan Win-Win lancé en 2010 pour faire face à la crise, cette dernière incitation a été augmentée pendant 12 mois si l'embauche se situait en 2011 (pendant 24 mois si en 2010). Le plan Win-Win est venu à échéance le 31 décembre 2011.

Le gouvernement de la Région flamande a introduit depuis 2006 une subvention additionnelle pour l'embauche des chômeurs âgés. Les employeurs en Communauté germanophone ont sous différentes conditions droit en 2010-2012 à une prime d'emploi s'ils engagent un chômeur qui a plus de 50 ans.

Quelques avancées ont été faites pour équilibrer la protection de l'emploi selon l'âge

Pour les licenciements collectifs annoncés depuis avril 2009, les travailleurs de tout âge perçoivent une indemnité de reclassement égale à trois mois de salaire pour les moins de 45 ans et à six mois pour les 45 ans et plus. Auparavant, cet avantage n'était accordé qu'aux travailleurs de plus de 45 ans. Cette indemnité est à charge de l'employeur ; elle remplace ou elle complète le cas échéant l'indemnité de préavis normalement prévue.

Toutefois, la mobilité d'un emploi à l'autre diminue avec l'ancienneté dans l'entreprise : les employés, en particulier, ne sont pas stimulés à changer d'employeur car ils ne souhaitent pas perdre les droits de protection de l'emploi qu'ils ont accumulés (indemnités élevées de licenciement et longues périodes de préavis). La négociation en cours du rapprochement des statuts d'ouvrier et d'employé devrait prendre en compte ces freins à la mobilité pour les restreindre.

Plusieurs mesures ont été prises début 2012 en matière de main-d'œuvre âgée

Afin de favoriser la prise de conscience des entreprises de la valeur des travailleurs âgés et de l'intérêt économique d'un personnel diversifié quant à l'âge, le gouvernement s'est accordé en janvier 2012 sur le fait que chaque entreprise devra chaque année mettre en œuvre un plan concret et adapté à leur taille pour l'emploi des travailleurs âgés. Cette proposition initiale a été amendée sur la base de l'avis 1802 du Conseil national du Travail et coulée dans une convention collective (CCT n° 104). Ainsi, les entreprises comptant au moins 20 travailleurs devront établir chaque année un plan pour l'emploi des travailleurs âgés, soit ceux âgés de 45 ans et plus. L'entreprise devra y indiquer, à l'intention des (représentants des) travailleurs, quels efforts seront consentis pour maintenir ces travailleurs en service ou éventuellement en engager davantage. Un modèle établi par les partenaires sociaux permettra à la fois d'évaluer le plan de l'année précédente et de fournir des informations concernant notamment les engagements, le

développement de compétences, l'évolution de la carrière, les possibilités de mutation interne et les adaptations de la durée et des conditions de travail. Le contenu de ce plan sera plus limité pour les entreprises comptant moins de 50 travailleurs.

Remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté

Au cours des années 2006-2008, les différents Ministres de l'emploi ont saisi les partenaires sociaux de la nécessité de supprimer toute référence à l'âge dans les barèmes de rémunération pour respecter le principe de non-discrimination sur la base de l'âge prévu par le droit européen et coulé dans le droit belge. A partir de l'année 2008, les commissions paritaires concernées ont progressivement modifié les conventions collectives relatives aux barèmes de rémunération. La majorité d'entre elles ont choisi l'expérience professionnelle comme nouveau critère de fixation et d'évolution de la rémunération. Chaque commission paritaire détermine les années d'expérience prises en considération en fonction des spécificités du secteur.

Pourtant, il y a encore beaucoup à faire pour que la formation des salaires reflète mieux les compétences et l'expérience, quel que soit l'âge des travailleurs. La négociation en cours visant le rapprochement des statuts d'ouvrier et d'employé peut offrir un cadre permettant notamment de revoir le système des augmentations barémiques qui peut sans doute difficilement être isolé des autres aspects du déroulement de la carrière. De plus, de nouvelles dispositions sont prévues qui suppriment pour partie l'obstacle constitué par le fait qu'un travailleur de plus de 50 ans embauché par une entreprise bénéficiait automatiquement des éventuelles indemnités complémentaires de prépension à charge de l'employeur prévues par des conventions existantes au cas il serait licencié

C. RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS

Améliorer les conditions de travail

Au niveau fédéral, le Fonds de l'expérience professionnelle créé en 2004 au sein du SPF ETCS permet de soutenir financièrement les projets d'amélioration des conditions de travail présentés par les entreprises/les secteurs en faveur de travailleurs âgés de 45 ans au moins. Les démarches peuvent être entreprises au niveau des firmes ou des secteurs. Les demandes de subventions introduites par les firmes peuvent concerner une ou plusieurs des trois phases : mesure, diagnostic, amélioration des facultés de travail. Les secteurs, quant à eux, s'engagent dans un protocole de collaboration, qui précise la situation de départ, les objectifs à atteindre (actions prévues, nombre d'employeurs et de travailleurs visés), les moyens mis en œuvre et les subventions nécessaires.

Le SPF ETCS a développé un instrument de mesure des capacités de travail, le VOW/QFT (*Vragenlijst over werkbaarheid*/Questionnaire sur les facultés de travail), qui a été validé par une équipe de chercheurs de l'Université Libre de Bruxelles. Cet instrument s'inspire du WAI (*Work Ability Index*) développé par les chercheurs du *Finish Institute of Occupational Health*. Le WAI s'intéresse principalement aux capacités des travailleurs, tandis que le VOW/QFT mesure l'équilibre entre les caractéristiques propres au travailleur (état de santé individuel, ressources personnelles, efficacité, intention de rester, connaissance et capacités) et les exigences liées au travail (charge psychosociale, charge de travail physique, sécurité du travail, exigences de la fonction) auxquelles il doit faire face.

Depuis 2007, le Fonds de l'expérience professionnelle a conclu des accords de collaboration avec les secteurs pour qu'ils incitent et aident leurs entreprises à introduire des projets. Les meilleurs projets subventionnés sont mis en valeur à titre de bonnes pratiques. En 2010, 332 demandes de subventions ont été introduites auprès du fonds : plus de la moitié des demandes ont été effectuées par des PME et la

majorité des projets se concentraient sur la phase d'amélioration, sans passer par les phases de mesure et/ou de diagnostic; une cinquantaine de projets ont cependant inclus une mesure des capacités de travail.

Le montant des subventions allouées sont variables (elles augmentent avec la taille de l'entreprise et le nombre de travailleurs concernés); en 2010, le montant moyen attribué était de 17 716 EUR et le maximum de 139 036 EUR. Le paiement n'intervient qu'après la réalisation du projet (qui dure au minimum un an, parfois deux), sur la base de pièces justificatives et d'un contrôle effectué par l'administration.

A côté de ses activités principales, le Fonds de l'expérience professionnelle sensibilise par ailleurs les employeurs et les travailleurs à l'existence de la prime de passage à un emploi plus léger. Depuis 2010, les travailleurs de plus de 50 ans peuvent de leur propre initiative, passer d'un emploi qu'ils considèrent comme lourd et qu'ils effectuent depuis cinq ans au moins à une fonction mieux adaptée au vu de leurs capacités. Le succès de cette mesure, encore récente et sans doute peu connue, est plus que mitigé: en 2011, seuls neuf travailleurs en bénéficiaient.

Certaines mesures ont été instaurées par les conventions collectives de travail, dans le cadre de l'aménagement et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés comme des jours de congé supplémentaires pour les plus de 45 ans et des possibilités étendues de bénéficier d'interruptions de carrière (crédit-temps) à partir de 50 ans.

Rendre le Service public de l'emploi (SPE) attentif aux besoins des travailleurs âgés

Le plan d'accompagnement des chômeurs mis en œuvre depuis 2004 par l'office qui octroie les allocations de chômage (Onem) était jusqu'à présent limité aux travailleurs de moins de 50 ans. Le gouvernement fédéral a décidé en 2012 que ce plan d'accompagnement, qui a pour objectif de contrôler la réalité de la recherche d'emploi par les bénéficiaires d'allocations de chômage, sera étendu à tous les chômeurs de moins de 55 ans au 1^{er} janvier 2013 et à tous les chômeurs de moins de 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2016. Parallèlement, les trois régions procéderont à un élargissement progressif et selon des modalités variables de leur politique d'activation au public concerné.

Le SPE de la région flamande (Vdab) avait déjà élargi sa politique d'activation en 2009 pour les nouveaux chômeurs de 50 à 52 ans et en avril 2011 pour les nouveaux chômeurs de 53 à 55 ans. Dans ce cadre, après trois mois, une séance obligatoire d'information a lieu suivie d'un bilan individuel sur les compétences, l'expérience au travail, les conditions de santé et la motivation. Il s'en suit une aide à la recherche d'emploi centrée sur des offres d'emploi validées par les conseillers.

Le SPE de la région de Bruxelles (Actiris) octroie depuis 2009 une « Prime de transition professionnelle » aux PME et aux associations ayant un siège social ou un siège d'activité à Bruxelles et qui engagent certaines catégories de chercheurs d'emploi, dont notamment les personnes de plus de 45 ans disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou les personnes de plus de 55 ans et leur font suivre au sein même de l'entreprise une formation professionnelle. Les conseillers d'Actiris s'attachent également à sensibiliser et encourager les entreprises bruxelloises à mener une politique interne de diversité, notamment pour favoriser le recrutement des travailleurs âgés.

Le SPE de la Région wallonne (Forem) s'est engagé à respecter l'égalité des chances et à promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi. Les axes principaux d'actions pour les travailleurs âgés portent sur leur réorientation professionnelle à travers de nouvelles formes d'emploi (par exemple, emplois combinés : emploi partiellement indépendant ou emploi à temps partiel) et les aides à la formation. La sensibilisation des entreprises à la diversité au niveau de la gestion des ressources humaines est un autre point d'action développé par les conseillers du Forem.

Développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience professionnelle.

La démarche de validation des acquis de l'expérience professionnelle est actuellement possible pour une cinquantaine de métiers en Flandre et en Communauté française. Cette démarche reste peu utilisée, en particulier par les travailleurs âgés.

Évaluer en termes dynamiques l'impact potentiel de nouvelles mesures d'employabilité

Outplacement

Depuis le Pacte des générations, un reclassement professionnel (*outplacement*) est imposé aux entreprises dans certains cas, comme dans le cadre d'une cellule pour l'emploi auprès de travailleurs de 45 ans et plus qui ont été licenciés à la suite d'une restructuration. On a constaté que près d'un tiers des conventions collectives de travail conclues suite à l'AIP de 2007-2008 étendent l'accès aux procédures de reclassement aux travailleurs n'ayant pas atteint l'âge de 45 ans et prévoient la prise en charge par les fonds sectoriels, en tout ou en partie, du coût de cette procédure.

En principe, tous les travailleurs licenciés dans le cadre d'une telle restructuration et qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée doivent s'inscrire à la cellule pour l'emploi (appelée cellule de reconversion en Wallonie). Les travailleurs de moins de 45 ans doivent rester inscrits dans la cellule pour l'emploi pendant au moins trois mois, les travailleurs plus âgés durant au moins six mois. Au cours de cette période, le travailleur est tenu d'accepter toute offre de reclassement professionnel et de collaborer activement. De plus, les travailleurs âgés licenciés ainsi que ceux qui sont candidats à un régime de prépension doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi, ne peuvent refuser ni offre d'emploi ni offre d'outplacement sous peine de sanctions. Échappent à ce devoir de disponibilité les travailleurs âgés de 58 ans et/ou justifiant d'une carrière professionnelle de 38 ans et les travailleurs prépensionnés à 56 ans pour raisons physiques ou occupation dans des métiers lourds.

Crédit-temps

Le nombre d'heures prestées peut être réduit si une personne ne veut ou ne peut plus travailler à temps plein. Cela peut se faire par les dispositifs généraux du crédit-temps à temps partiel ou de l'interruption de carrière à temps partiel, ainsi que par le dispositif spécifique du "crédit-temps de fin de carrière". Les 60-64 ans utilisent peu ces mesures, contrairement aux personnes âgées de 50 à 54 ans et celles de 55 à 59 ans (8 % environ de la population concernée en 2011). En fait, aux âges de 60 à 64 ans une grande partie du public cible a déjà quitté le marché du travail. Ce constat a amené le Conseil supérieur de l'emploi à s'interroger en 2012 sur l'efficacité d'un tel dispositif pour maintenir plus longtemps les personnes en activité et sur le fait de savoir s'il ne donne pas plutôt lieu à une diminution du volume d'heures prestées par l'ensemble des actifs. Il est apparu en outre que certains secteurs utilisaient ces systèmes comme voie de sortie définitive, le temps partiel supposé actif n'étant de facto pas presté. Il s'agit clairement d'un usage abusif. Il faut d'ailleurs signaler que le gouvernement a réduit en 2012 les possibilités de recours au crédit-temps de fin de carrière et que maintenant, sauf exceptions, cette formule ne sera désormais plus accessible qu'aux 55 ans et plus.

Trouver des formules pour reconnaître le travail des prépensionnés

Depuis 2007, il est prévu qu'en cas de reprise du travail, le prépensionné perd l'allocation de chômage mais conserve le bénéfice de l'indemnité complémentaire payée par l'employeur à condition que cette reprise de travail ou l'activité exercée à titre d'indépendant ait lieu chez un autre employeur que celui qui a licencié le travailleur prépensionné. Cette disposition a pour objectif de créer une incitation financière additionnelle à la reprise d'un travail.

La pratique d'une activité professionnelle n'est en principe pas compatible avec le statut du prépensionné (appelé depuis 2012 chômeur avec complément d'entreprise). Un chômeur avec complément d'entreprise peut toutefois exercer, à certaines conditions et de façon régulière, une activité à titre complémentaire comme indépendant ou comme salarié. Néanmoins, si le revenu annuel tiré de cette activité dépasse environ 4100 euros, l'allocation de chômage sera diminuée d'autant.

Par ailleurs, un complément de reprise du travail peut être accordé sous certaines conditions aux chômeurs de 50 ans et plus qui reprennent un emploi salarié ou indépendant. Cette allocation de l'Onem est octroyée pour une durée indéterminée (c'est-à-dire pour une période de douze mois renouvelable tous les douze mois aussi longtemps que l'intéressé reste au travail) si le travailleur peut justifier d'un passé professionnel d'au moins 20 ans. Dans les autres cas, l'allocation est temporaire (pour une période de 12 mois qui peut être renouvelée à deux reprises maximum). Le complément de reprise du travail s'élève à 194.04 EUR par mois et est octroyé sans limite dans le temps aux CDI, pour les CDD, ce complément est réduit progressivement après un an.

Tableau 2. **Vieillesse et politiques de l'emploi : Belgique** (situation mi-2012)

Recommandations de l'OCDE à la Belgique en 2003	Actions menées
A. Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler	
<i>Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité</i>	+
<i>Réformer les dispositifs institutionnels de sortie anticipée de la vie active</i>	+
B. Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans	
<i>Encourager la formation professionnelle dans les entreprises</i>	+
<i>Changer les règles de priorité dans le cadre des licenciements collectifs.</i>	+
<i>Éviter de s'en tenir à des mesures où l'âge est l'unique critère</i>	+
<i>Remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté</i>	/
C. Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants	
<i>Améliorer les conditions de travail</i>	+
<i>Rendre le Service public de l'emploi (SPE) attentif aux besoins des travailleurs âgés</i>	+
<i>Développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience professionnelle</i>	/
<i>Évaluer en termes dynamiques l'impact potentiel de nouvelles mesures d'employabilité</i>	+
<i>Trouver des formules pour reconnaître le travail des prépensionnés</i>	+
<p>/ : pas d'action (adaptée) menée ; + : des actions ont été menées mais plus pourrait être fait ; ? : des actions ont été menées qui pourraient avoir un impact négatif. À évaluer; ++ : Des actions décisives ont été menées. Voir plus de détails dans la note.</p> <p>Source : OCDE (2003), <i>Vieillesse et politiques de l'emploi : Belgique</i>, réponses de la Belgique au questionnaire de suivi.</p>	