

A woman with short grey hair and glasses, wearing a grey blazer, is pointing at a blue smartphone held in her hand. She is looking towards a man sitting across from her. The man is wearing glasses, a dark suit jacket, and a light-colored button-down shirt. He is holding a black coffee cup and looking down at a large document or blueprint spread out on the table. The document contains various charts and diagrams. In the background, there is a desk lamp and a laptop. A small potted plant is visible in the foreground. The overall scene is a professional meeting.

# ROUTE 45+





# ROUTE 45+

**Route 45+** est un projet régional, financé par Bruxelles Économie et Emploi. Prenant cours d'octobre 2020 à septembre 2021, il vise à **favoriser l'emploi des personnes de 45 ans et plus, ayant un diplôme non reconnu en Belgique**. Deux constats sont à l'origine de ce projet :

1. En Région de Bruxelles-Capitale, **le taux d'emploi tend à décliner dès 45 ans**.
2. Énormément de chercheur·euse·s d'emploi à Bruxelles ont **un diplôme obtenu à l'étranger** (+/- 35 600 en septembre 2020). À la **difficulté d'obtenir une équivalence de diplôme**, engendrée par la complexité des démarches à effectuer, s'ajoute une **discrimination à l'embauche** pour les personnes d'origine étrangère.

Ce projet se divise en 3 phases :

- L'édition d'une **brochure numérique** reprenant les politiques, statistiques et bonnes pratiques de 4 pays européens, concernant d'une part les travailleur·euse·s âgé·e·s et d'autre part les personnes ayant un diplôme non reconnu.
- L'organisation d'un **hackathon virtuel**, dont le défi est de co-construire un trajet d'insertion socioprofessionnelle innovant, répondant aux spécificités du public cible.
- La mise en œuvre de ce trajet, comme **projet pilote**, avec 10 personnes volontaires. Ce trajet durera 6 mois et se fera en parallèle d'un mentorat via le projet Mentor You. Le projet sera évalué de façon continue.

→ Cette brochure, éditée par POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, s'inscrit dans Route 45+ et vise à brosser un tableau de l'emploi des 45+ et de l'emploi des personnes ayant un diplôme non reconnu au niveau européen, en Belgique (avec un focus sur la Région de Bruxelles-Capitale), en France, en Allemagne et en Suède.

Contact : [francoise.kemajou@pouirlasolidarite.eu](mailto:francoise.kemajou@pouirlasolidarite.eu)





# INTRODUCTION COMPARATIVE

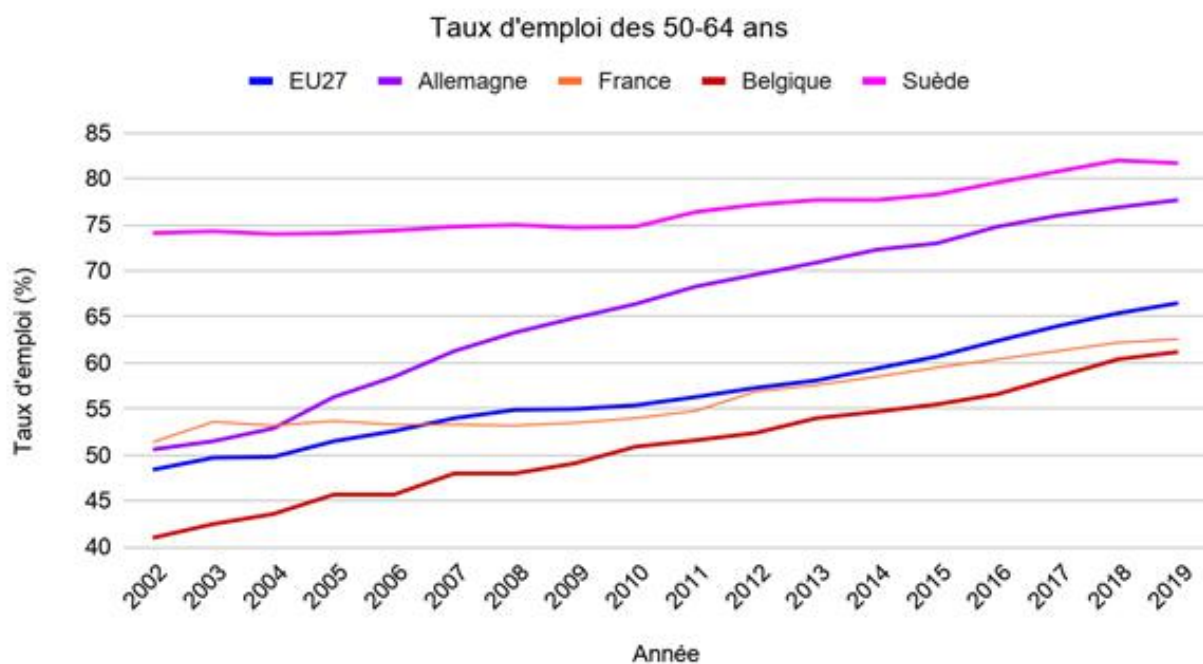
## TRAVAILLEUR·EUSE·S ÂGÉ·E·S

---

Dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, les changements démographiques conduisent inexorablement à un vieillissement de la population. L'âge moyen de la population active, et donc la part des 45+ dans celle-ci, est ainsi amené à augmenter. Par conséquent, mettre en place des dispositifs pour favoriser l'insertion des travailleur·euse·s âgé·e·s est une réponse à un problème déjà alarmant, mais qui risque de s'accroître dans les années à venir si rien n'est fait pour inverser la tendance. De plus, la plupart des mesures et projets déjà en place concernent des tranches plus âgées, et la tranche 45-55 ans est souvent oubliée, pourtant, nous voyons que l'âge tend déjà à chuter dès 45 ans.

Il est important de rappeler que l'UE n'a pas la compétence pour agir de manière contraignante sur les politiques de l'emploi des États membres. Pour autant, elle tente tout de même de faire converger les politiques nationales de l'emploi notamment par la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) qui date de la fin des années 90. Quatre priorités avaient été mises en avant dont celle d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle et celle de renforcer la politique d'égalité des chances. Les fonds structurels du FSE et du FEDER sont des moyens d'actions qui contribuent à la réalisation de ces grands objectifs.

En effet, ils soutiennent financièrement la mise en œuvre de projets potentiellement destinés à notre public cible. La Stratégie Europe 2020 proposée en 2010 par la Commission a renouvelé les objectifs de la SEE, mais là encore, elle ne cible pas les travailleur·euse·s âgé·e·s en raison d'une attention particulière sur les jeunes. Ainsi, malgré la fixation de cibles chiffrées en matière d'emploi des 50+ pour chaque État membre, de grandes disparités demeurent.



Source : base de données Eurostat. Disponible sur : [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

Mettre en perspective la situation du public cible en Belgique avec celle dans certains de ses voisins européens permet de mettre en lumière la forte hétérogénéité de l'UE. On remarque par exemple un écart important entre le taux d'emploi des 50-64 ans de la Suède, exemple de réussite en la matière, et celui de la Belgique plutôt mauvais élève. Ces chiffres nous confortent également dans l'idée que de bons résultats sont possibles et dépendent du développement plus ou moins avancé de dispositifs nationaux destinés aux + de 45 ans disposant d'un diplôme non reconnu.

Si l'on s'intéresse au taux d'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s, la Belgique accuse un retard important par rapport à la moyenne européenne. En 2019, dans les pays de l'UE, le taux d'emploi des 50-64 est de 66.5%, contre 61.2% en Belgique. Ce qui est intéressant est que l'écart est deux fois moins important si l'on se réfère au taux d'emploi des 20-64 ans. Dans l'UE, ce taux est de 73.1%, et en Belgique il est de 70.5%[1].

Le taux d'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s en Belgique est largement inférieur à celui des pays les plus performants de notre sélection. En effet, en 2019, le taux d'emploi en pourcentage de la population totale des 50-64 ans était de 77.7% en Allemagne et de 81.7% en Suède, pays de l'UE avec le taux d'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s le plus élevé[2].

À noter toutefois que la Belgique n'est pas le seul pays à accuser un retard important ; en France le taux d'emploi des 50-64 ans en 2019 était de 62.6%[3].

[1] Base de données Eurostat, disponible sur : [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

[2] *Ibidem*.

[3] *Ibidem*.

## DIPLÔMES NON RECONNUS

---

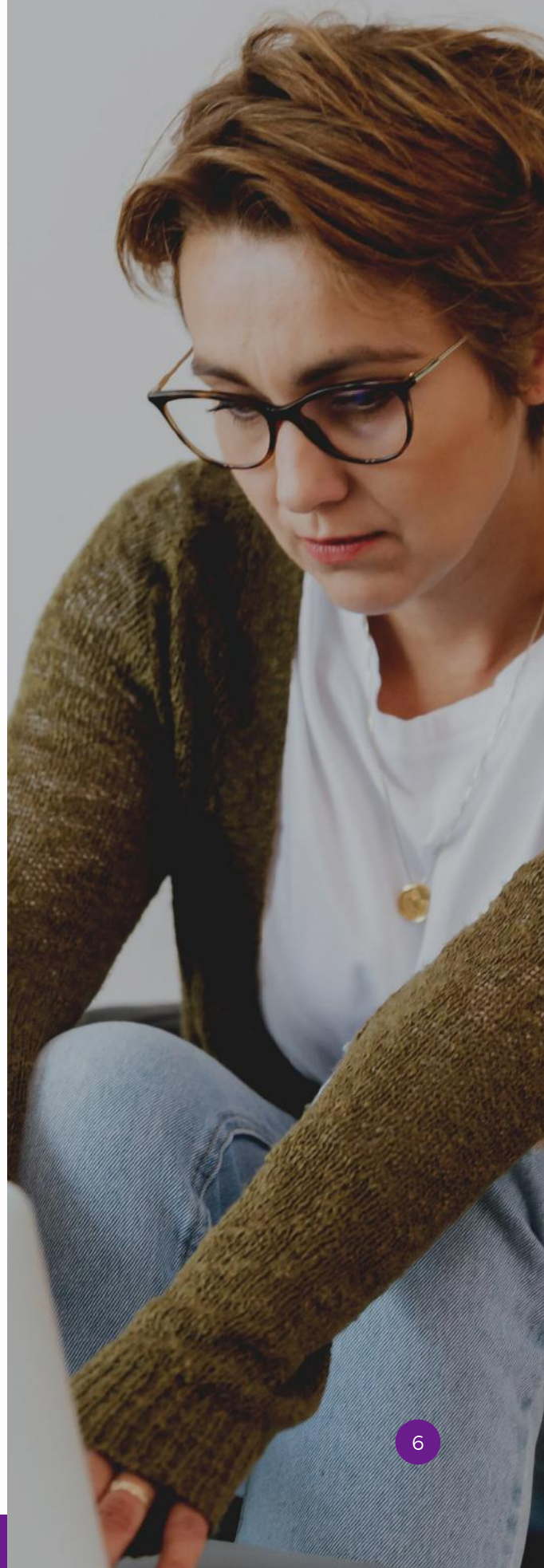
Notre public cible combine la difficulté de l'âge avec celle d'avoir un diplôme non reconnu. Malgré des compétences potentiellement valorisables, une personne sans diplôme reconnu est considérée comme peu qualifiée sur le marché du travail. Il convient donc de s'intéresser à l'impact du niveau de qualification sur l'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s dans les pays sélectionnés.

Dans l'ensemble des pays sélectionnés, le taux d'emploi des travailleur·euse·s de plus de 45 ans peu qualifié·e·s est plus faible que le taux d'emploi des travailleur·euse·s de plus de 45 ans tout niveau de qualification confondu. À l'inverse, celui des très qualifié·e·s est plus élevé. La Belgique, tout comme la France et l'Allemagne font partie des pays où la différence entre le taux d'emploi des 45+ faiblement éduqué et celui des 45+ ayant un niveau d'éducation élevé est très importante. À noter que dans certains pays européens comme la Suède, avoir un niveau de qualification élevé empêche le phénomène de réduction progressif du taux d'emploi avec l'âge de se manifester.

Ainsi, en Belgique peut-être encore plus qu'ailleurs en Europe, la combinaison âge avancé et niveau de qualification considéré comme faible entrave fortement l'insertion sur le marché du travail. Être en capacité de valoriser un diplôme ou des compétences professionnelles peut faire varier du simple au double les chances d'avoir un emploi. Plus de 80 % des ressortissant·e·s de pays tiers âgés de 15 à 64 ans résidant dans les États membres de l'Union occupent des emplois peu qualifié·e·s ou non qualifié·e·s, ou sont considérés comme des travailleur·euse·s peu ou non qualifié·e·s en raison de barrières élevées à la reconnaissance de compétences étrangères[4].

---

[4] Association mondiale des services d'emploi public (2014), *Un emploi avant tout : la difficile insertion des réfugiés sur le marché du travail*. Disponible sur : [http://wapes.org/fr/system/files/fr\\_work\\_first\\_-\\_refugee\\_gap\\_in\\_labour\\_market.pdf](http://wapes.org/fr/system/files/fr_work_first_-_refugee_gap_in_labour_market.pdf)



L'Union européenne a tenté d'agir sur ce levier mais les règles en matière de reconnaissance des diplômes et des compétences sont encore très peu harmonisées au niveau européen. Par conséquent, un·e travailleur·euse peut avoir obtenu un diplôme et acquis une forte expérience dans un pays de l'UE, mais rencontrer d'importantes difficultés à valoriser ses compétences dans un autre pays de l'UE. La situation est logiquement encore plus périlleuse pour une personne ayant obtenu des qualifications formelles ou informelles hors UE.

Un certain nombre de mesures ont pourtant été adoptées pour tenter de garantir la transparence des qualifications en Europe : cadre européen des certifications, centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique, système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), Europass, ect. Cependant, ces dispositifs n'empêchent pas que chaque pays fasse valoir un niveau d'exigence différent en matière de reconnaissance de diplômes. En moyenne, dans l'Union européenne, entre 2016 et 2018, à peine plus d'une personne sur 3 (38%) ayant fait les démarches pour obtenir une équivalence de diplôme a vu sa demande acceptée sans mesure compensatoire, c'est-à-dire sans passer par une reprise d'étude ou une formation complémentaire[5].

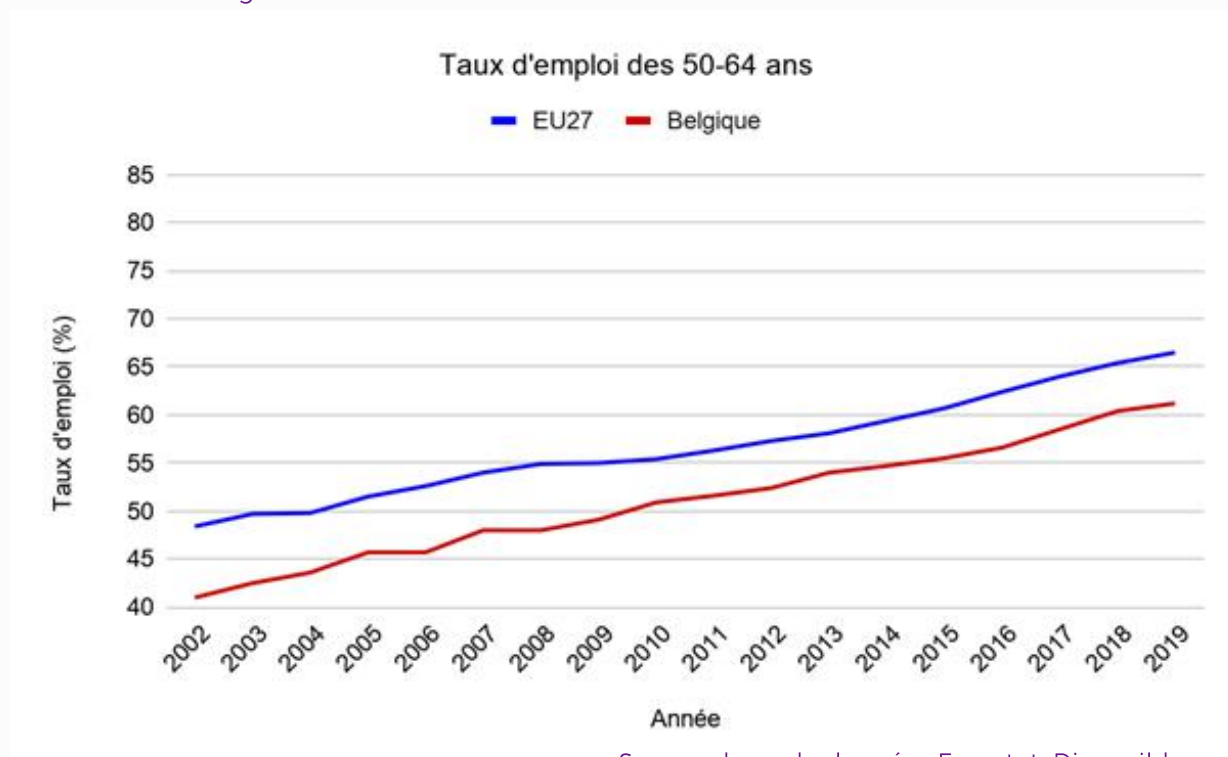
[5] [European Commission \(2018\) Professional Qualifications](#). Disponible sur : [Professional Qualifications - Performance per Policy Area - The Single Market Scoreboard - European Commission \(europa.eu\)](#)



# BELGIQUE

## TRAVAILLEUR·EUSE·S ÂGÉ·E·S

En matière de taux d'emploi, la Belgique accuse un certain retard par rapport à la moyenne européenne. Le taux d'emploi des 50-64 ans en 2019 était de 61.2% contre 66.5% au niveau européen[6]. Le retard de la Belgique par rapport à ses voisins européens n'est pas un phénomène nouveau et l'incapacité à réduire cet écart n'est pas dû à une inactivité des pouvoirs publics belges, puisque de nombreux dispositifs ont été mis en place dans les années 2000 dans le but d'augmenter le taux d'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s.



Source : base de données Eurostat. Disponible sur :

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

Mettons en évidence quelques bonnes pratiques belges.

En 2005, la loi relative au Pacte de solidarité entre les générations[7] (PSG) est adoptée et va entraîner un renforcement des actions du gouvernement à destination de ce public cible. Un panel important de mesures visant à la fois à prévenir le licenciement des travailleur·euse·s âgé·e·s, améliorer leur transition du chômage vers l'emploi et retarder leur retrait du marché du travail, vont être instaurées.

[6] Les chiffres sont tirés de la base de données EuroStat. Disponible sur :

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

[7] Gouvernement belge (2005). *Loi relative au pacte de solidarité entre les générations*. Disponible sur : [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2005122330&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2005122330&table_name=loi)



Certaines mesures consistent en une incitation financière dirigée vers les entreprises pour embaucher des travailleur·euse·s en fin de carrière, mais aussi pour les maintenir dans l'emploi, grâce par exemple aux chèques formations. D'autres mesures visent davantage à améliorer la transition du chômage vers l'emploi comme l'outplacement ou les services de conseils et de guidance fournis aux 45+ individuellement ou en groupe par les services régionaux pour l'emploi.

Depuis 2005, les politiques d'emploi sont régionalisées. Il faut donc prêter une attention particulière au taux d'emploi par région :

Région	Taux d'emploi des 50-64 ans en 2019
Région de Bruxelles-Capitale	56%
Flandre	64,8%
Wallonie	56%
BELGIQUE	58,9% <sup>[8]</sup>

Si l'on regarde les chiffres par région<sup>[9]</sup>, on note que la Flandre compte un meilleur taux d'emploi des 50-64 ans en 2019 que les deux autres régions, qui se valent. Ceci peut être en partie expliqué par une part plus importante des 50-64 ans dans la population en âge de travailler en Flandre, ce qui explique que de plus nombreuses mesures favorisant l'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s y sont mises en place.

**Bonne pratique B1 :** CCT 104 (2012) - Le dialogue social s'avère parfois compliqué en Belgique, mais depuis 2012 les partenaires sociaux ont conclu la convention collective de travail n°104, qui consiste en la création d'un plan pour l'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s dans l'entreprise. Chaque entreprise de plus de 20 employé·e·s doit, dans ce cadre, rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleur·euse·s de plus de 45 ans.

**Bonne pratique B2 :** Actief 50+ (2017) - Initiative lancée par le VDAB dont l'objectif est de favoriser le développement des compétences numériques et digitales pour les chômeur·euse·s de plus de 50 ans. Dans le cadre de ce programme, la VDAB organise avec le concours des syndicats des sessions d'information, d'orientation et de formation interne destinées à ceux·celles qui ont plus de 50 ans. Il existe 25 centres spécialisés pour les plus de 50 ans mettant en œuvre le programme "Actief 50+".

**Bonne pratique B3 :** Impulsion 55 ans+ (2017) - Aide lancée par Le Forem visant l'insertion et le maintien à l'emploi des 55+, via une réduction de cotisations patronales. Cette aide peut être octroyée aux employeur·euse·s wallon·ne·s qui embauchent une personne de plus de 55 ans. La réduction des cotisations est proportionnelle à l'âge de l'employé·e.

[8] Le chiffre donné par EuroStat et celui donné par StatBel diffère pour l'année 2019 de 2,3%. Les chiffres d'EuroStat sont choisis pour les comparaisons internationales et ceux de StatBel pour les comparaisons interrégionales.

[9] Les chiffres sont tirés de la base de données StatBel. Disponible sur : [Emploi et chômage | Statbel \(fgov.be\)](https://emploi-et-chomage.statbel.fgov.be).

## DIPLÔMES NON RECONNUS

---

Les populations d'origine non-UE subissent un phénomène aigu de sur-chômage et de sous-emploi. On note notamment un écart de 20% entre le taux d'emploi des personnes nées en Belgique (env. 70%) et celui des immigrés non-européens (env. 50%)[10]. Il s'agit de l'un des écarts les plus élevés sur l'ensemble de l'Union européenne.

Par ailleurs, plus de la moitié des citoyen-ne-s né-e-s en-dehors de l'UE travaillant en Belgique occupent des emplois en dessous de leur niveau d'études, et ce, souvent en raison de la non reconnaissance d'un diplôme obtenu à l'étranger.

Des procédures de reconnaissance existent, mais les trois communautés linguistiques suivent chacune la leur et celles-ci demeurent lourdes et coûteuses pour les personnes en faisant la demande. De plus, certains diplômes non-européens sont quasi d'office exclus de toute reconnaissance académique. Cela signifie pour les personnes concernées, qu'exercer leur métier leur sera impossible en Belgique, sauf moyennant une reprise d'études.

Dans l'ensemble des pays de comparaison, avoir un diplôme est un atout majeur sur le marché du travail, et ce d'autant plus pour une personne d'origine étrangère. Cela est peut être encore plus vrai en Belgique où l'écart entre le taux d'emploi de la population ayant un faible niveau de qualification (45,6%) et celui de la population hautement qualifiée (82,2%) était de plus de 35% en 2017[11]. Si l'on combine les variables "âge" et "niveau d'éducation" on remarque même que la Belgique présente le taux d'emploi des personnes peu qualifiées de plus de 45 ans le plus faible parmi les pays de comparaison.

L'enjeu de la reconnaissance des diplômes est d'autant plus important dans les secteurs en pénurie d'emploi, tels la santé.

**Bonne pratique B4 :** IntegraSoins (2020) - Projet pilote concernant les formations en art infirmier et d'aide-soignant pour les réfugié-e-s reconnu-e-s. Le projet part de deux constats : d'une part la pénurie croissante de personnel qualifié pour exercer les métiers d'aide-soignant-e-s et d'infirmier-ère-s et d'autre part du fait qu'un grand nombre de réfugié-e-s ont déjà suivi une formation dans leur pays d'origine mais que leur diplôme n'est pas reconnu en Belgique. L'asbl FeBi a lancé un nouveau type de contrat de travail CDI avec un employeur relevant de la Commission paritaire 330 (englobe plusieurs secteurs des soins de santé) qui permet à la personne réfugiée d'avoir accès à une formation de septembre 2020 à juin 2021 pour ensuite travailler durant les mois d'été. C'est le FINSS (Fonds intersectoriel des Services de la Santé) qui prendra à sa charge le financement du contrat et de la formation.

Les personnes sans diplôme reconnu, étant considérées comme "peu qualifiées" pâtissent donc davantage de l'effet de l'âge sur le marché de l'emploi lorsqu'iels vieillissent.

---

[10] Conseil supérieur de l'Emploi (2018), *Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, Bruxelles.

[11] *Ibidem*.

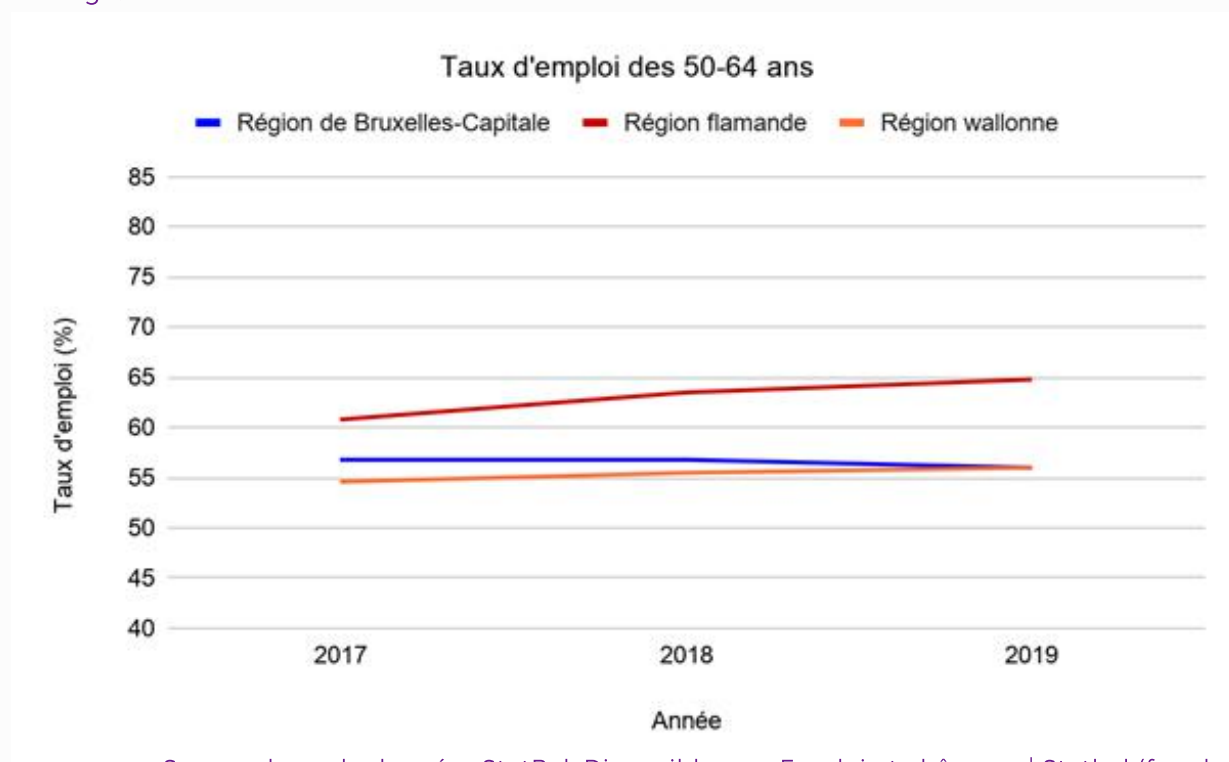


# RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

## TRAVAILLEUR·EUSE·S ÂGÉ·E·S

Les chiffres sur l'emploi sont, de manière générale, plus alarmants en Région Bruxelles-Capitale que dans les autres régions de Belgique. En 2019, le taux d'emploi des 20-64 ans y est de 61.7%, soit 8.1% inférieur à la moyenne nationale. En Région bruxelloise, on constate que le taux d'emploi tend à décliner dès 45 ans, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes. Ce recul est davantage visible à partir de 55 ans puisque le taux d'emploi passe de 64% pour les 20-54 ans à 49.6% pour les 55-64 ans[12].

Les différents projets de réformes visant à retarder l'âge effectif du retrait de la vie active (modification du régime des prépensions, postposition de l'âge de départ effectif à la retraite...) ont eu pour conséquence d'accroître le nombre d'actif·ve·s de plus de 50 ans au chômage.



Source : base de données StatBel. Disponible sur : [Emploi et chômage | Statbel \(fgov.be\)](https://www.fgov.be/fr/statbel/emploi-et-chomage)

La conséquence est que le nombre de demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s (DEI) entre 40 et 50 ans a largement augmenté. Alors qu'ils ne représentaient que 14 % des DEI en 2007, cette part atteint 25 % en 2017[13]. Ce phénomène risque même de s'aggraver en RBC puisque la croissance du nombre d'actif·ve·s de 45 à 64 ans y est plus rapide qu'en moyenne en Belgique.

[12] Les chiffres sont tirés de la base de données Statbel. Disponible sur : [Emploi et chômage | Statbel \(fgov.be\)](https://www.fgov.be/fr/statbel/emploi-et-chomage)

[13] Observatoire de la santé et du social Bruxelles (2018), *Baromètre social - Rapport bruxellois sur l'état de La pauvreté 2018*, disponible sur [https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapport-pauvrete/barometre\\_social\\_2018.pdf](https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapport-pauvrete/barometre_social_2018.pdf)

À niveau d'études égal, les taux de sortie vers l'emploi varient du simple au double entre les moins de 25 ans et les plus de 55 ans. À partir de 50 ans, les chercheur·euse·s d'emploi ont globalement une chance sur trois de s'extraire du chômage (33,9%) ; à partir de 55 ans, on tombe à moins d'une chance sur quatre (23,7%)[14]. Ceci illustre le risque accru d'enlèvement dans le chômage auquel sont confronté·e·s les chercheur·euse·s d'emploi. Cet enlèvement est illustré par une surreprésentation de chômeur·euse·s de longue durée (> 1 an) dans la classe d'âge de 45-50 ans. Une surreprésentation qui progresse sans discontinuer avec l'âge. Ainsi, les personnes de plus de 45 ans représentent plus de 60% des chômeur·euse·s de longue durée.

La politique de l'emploi menée en RBC en faveur des travailleur·euse·s âgé·e·s ne diffère pas significativement de celle menée en Flandre ou en Wallonie et continue de se conformer au Pacte de solidarité entre les générations qui date de 2005. Il s'agit pour l'essentiel des chèques formation, de la prime de transition professionnelle, de l'outplacement, des plans de diversité ainsi que des actions d'accompagnement des chercheur·euse·s d'emploi de 45 ans et plus[15].

**Bonne pratique RBC1 :** 50+ Accompagnement sur mesure - Actiris propose un accompagnement intensif et personnalisé d'une année pour les 50+ avec la possibilité de réaliser un bilan de compétences.

Les études et/ou évaluation en matière d'insertion des 45+ s'accordent sur le peu d'impact des différentes mesures prises jusqu'à aujourd'hui et la faible participation de ce public à la formation professionnelle.

## DIPLÔMES NON RECONNUS

---

Actiris souligne que près de la moitié des chercheur·euse·s d'emploi à Bruxelles ont réalisé leurs études à l'étranger, sans avoir de diplôme reconnu en Belgique. Ces personnes représentent un potentiel énorme de talents dont a besoin l'économie bruxelloise.

L'obstacle majeur semble être d'une part que l'équivalence de diplôme demeure soumise à des frais de procédure d'un montant de 150 euros en moyenne auxquels il faut ajouter les frais de traductions jurées et de copies certifiées conformes, d'autre part que la procédure reste lourde, et les documents à fournir sont souvent perdus ou très difficilement trouvables. Ceci d'autant plus pour les personnes ayant obtenu un diplôme il y a de nombreuses années ou pour les personnes ayant vécu un trajet migratoire.

D'autres alternatives doivent donc être imaginées pour permettre à ces personnes de valoriser leurs acquis professionnels autrement que par un diplôme. Une dizaine de centres de validation des compétences existent actuellement à Bruxelles. Une partie du public accompagné est constitué de personnes ayant obtenu un diplôme à l'étranger non reconnu en Belgique.

---

[14] Observatoire bruxellois de l'Emploi (2014), *FOCUS Aperçu de la situation des travailleurs «seniors» sur le marché de l'emploi bruxellois*, disponible sur :

<http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Focus%20travailleurs%20seniors.pdf>

[15] *Ibidem*.

Il faut ajouter que les inégalités à l'emploi sur base de l'origine présentent une dimension massive et structurelle en RBC, de quoi rajouter une difficulté supplémentaire. Par exemple, en 2019, le taux de chômage des personnes d'origine maghrébine et des afro-descendants est 3 à 4 fois plus élevé que celui des belgo-belges en RBC[16]. Même à niveau d'études équivalent, les personnes d'origine étrangère présentent des taux d'insertion à l'emploi moins élevés que les belgo-belges.

**Bonne pratique RBC2 :** Projet Equivalence de diplômes étrangers (2012) - Une collaboration entre Bon et le CIRE, financée par Actiris depuis 2012, afin d'informer le public cible sur la valorisation des acquis étrangers, notamment par l'équivalence des diplômes. Cela passe par des séances d'informations ainsi qu'un accompagnement individuel qui a pour but d'aider à analyser et introduire la demande. Un outil a également vu le jour, le site internet "[mondiplo.me](http://mondiplo.me)", consultable en français, néerlandais et anglais.

---

[16] Actiris, (2019), *Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en région de Bruxelles Capitale*.

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/MonitoringSocioeconomique2019.pdf>

## TRAVAILLEUR·EUSE·S ÂGÉ·E·S

---

La France accuse un écart croissant depuis 2012 en matière d'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s par rapport à la moyenne européenne. Cet écart est particulièrement élevé pour les tranches d'âge les plus élevées. Ainsi, en 2019, alors que le taux d'emploi des 50-55 ans était de 80%, celui des 55-64 ans tombe à 53%[17]. Ce recul du taux d'emploi à partir de 55 ans est le plus significatif parmi les pays de comparaison. Ainsi, malgré une baisse tendancielle des montants de pensions de retraite, la limitation du recours aux dispositifs de cessation d'activité et les réformes successives des retraites tendant à allonger l'âge de départ, le taux d'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s en France demeure inférieur à la moyenne européenne.

Ceci est dû à plusieurs facteurs. D'une part, de nombreux·euses travailleur·euse·s privilégient les préretraites. En effet, en France, sous certaines conditions, il est possible de partir en retraite anticipée. Même si l'âge minimum a augmenté au fur et à mesure des années (en 2020, il est possible de partir en préretraite à partir de 58 ans), cette pratique reste largement présente.

La mise en place de dispositifs incitatifs de remise à l'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s a par ailleurs été beaucoup plus tardive que dans d'autres États membres.

À cela s'ajoute un dialogue social peu développé entre les partenaires sociaux en France, ne permettant pas une résolution efficace des problématiques d'emploi des personnes de plus de 45 ans. De plus, les travailleur·euse·s âgé·e·s sont également victimes de préjugés défavorables. Même si ce phénomène n'est pas propre à la France, il y est particulièrement prononcé[18].

Enfin, la poursuite d'activité est généralement tributaire de la satisfaction professionnelle[19]. Ainsi, les formations, les horaires ou les modes de travail ne sont pas toujours adaptés aux travailleur·euse·s plus âgé·e·s, ce qui nuit à la qualité de vie au travail et n'incite pas ces derniers à se maintenir dans l'emploi.

Pour contrer cela, les pouvoirs publics ont mis en place certains dispositifs, comme le fait de pouvoir demander à bénéficier d'une aide de l'État pour toute embauche de demandeur·euse d'emploi âgé·e de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. De même, le "contrat à durée déterminée senior" ou encore les "emplois francs", sont des dispositifs qui reposent également sur cette logique d'aide financière adressée aux employeurs qui embauchent des 45+.

---

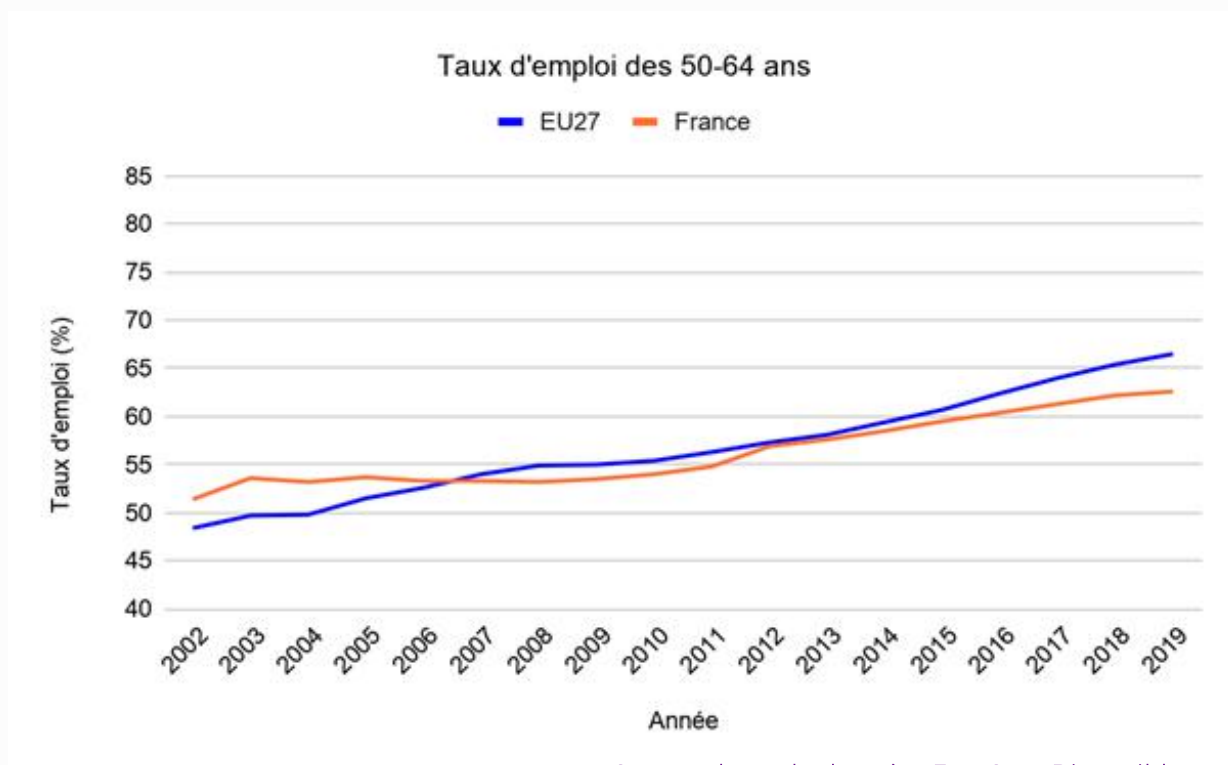
[17] Les chiffres sont tirés de la base de données Eurostat.

Disponible sur : [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

[18] Burnay, N. (2004). Les stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés panorama de 50 ans de recherche. *Gérontologie et société*, 4(4), 157-170. Disponible sur :

<https://www.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe1-2004-4-page-157.htm>

[19] Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, (2018), *Les seniors, l'emploi et la retraite*.



Source : base de données EuroStat, Disponible sur : [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

À cela, s'ajoutent certaines bonnes pratiques :

**Bonne pratique F1 :** Label Emploi 45+ - Initiative lancée en 2018 par le comité du bassin de l'emploi sud du Val-de-Marne à l'échelle du département. Ce label permet à des entreprises de secteurs très diversifiés d'afficher leur engagement en faveur de l'emploi des 45+. Le projet a comme objectif de lutter contre les stéréotypes ancrés dans la tête des recruteur-euse-s (les 45+ sont trop chers, n'ont pas de bonnes capacités d'adaptation, pas de connaissance des technologies). Ce label permet également aux chercheur-euse-s d'emploi d'identifier facilement les entreprises ouvertes à leur recrutement.

**Bonne pratique F2 :** Force Femme - Cette association a été créée en 2005 par des femmes cheffes d'entreprises qui avaient la volonté de s'engager sur le thème de l'emploi. L'objectif est d'accompagner dans leur recherche d'emploi les femmes de plus de 45 ans, inscrites depuis au moins 2 ans chez Pôle Emploi. Leur travail s'illustre par un accompagnement individuel (identifier et valider les compétences, travailler sur le projet professionnel, suivre des formations, etc.) et collectif (visibilité et réseau, posture et image, informatique), ainsi qu'une sensibilisation des entreprises sur cette thématique et d'un travail avec les pouvoirs publics.

**Bonne pratique F3 :** Création d'un guide méthodologique à destination des conseillères et conseillers emploi afin d'accompagner les femmes de plus de 45 ans vers l'insertion professionnelle. Ce projet a été initié par les Centres nationaux d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) en 2012. Différent-e-s acteur-ric-e-s ont participé à l'élaboration du guide, qui se divise en 2 parties. La première présentant les différents thèmes de travail, les objectifs associés ainsi qu'un inventaire d'outils existants. La deuxième consiste en un exemple de programme d'intervention qui articule les différents thèmes entre eux.

## DIPLÔMES NON RECONNUS

---

En France, le niveau d'éducation influe dans les mêmes proportions qu'en Belgique sur le taux d'emploi. En effet, en 2019, on observe un écart important[20] entre le taux d'emploi des 50-64 ans ayant un niveau d'éducation faible[21] (47.3%) et celui des 50-64 ans ayant un niveau d'éducation élevé[22] (76.4%).

La culture du diplôme est encore très présente en France. Cependant, selon une étude[23] menée par IDC en 2018, le diplôme serait de moins en moins important pour les recruteur·euse·s et les compétences s'imposent désormais comme le critère numéro 1 des recruteur·euse·s français·e·s. Bonne nouvelle ?

Malheureusement, ce changement a encore des effets très limités, notamment car les inégalités d'accès à l'emploi liées à l'origine demeurent importantes. En effet, le taux de chômage des personnes originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie excède celui des personnes sans ascendance migratoire[24]. Si ces personnes parviennent à trouver un emploi, le problème de reconnaissance des qualifications étrangères les amènent à occuper des emplois plus précaires ou d'un niveau inférieur à leurs compétences[25]. Si on ajoute à cela tous les stéréotypes liés à l'âge, se réinsérer dans l'emploi dans ces conditions relève presque de l'exploit.

---

[20] Les chiffres sont tirés de la base de données Eurostat. Disponible sur :

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

[21] Un niveau d'éducation faible signifie l'enseignement pré-primaire, primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire.

[22] Un niveau d'éducation élevé signifie l'enseignement supérieur.

[23] IDC-Cornestone (2018), *Instaurer une culture de l'innovation à l'ère de la transformation digitale*. Disponible sur : <https://go.cornerstoneondemand.com/innovation-white-paper-france-innovation-report-fr-telecharger.html?code=PR>

[24] Erika Athari, Yaël Brinbaum, Jérôme Lè (2019), *Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire*. Disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4175267?sommaire=4182950>

[25] *Ibidem*.





# ALLEMAGNE

## TRAVAILLEUR·EUSE·S ÂGÉ·E·S

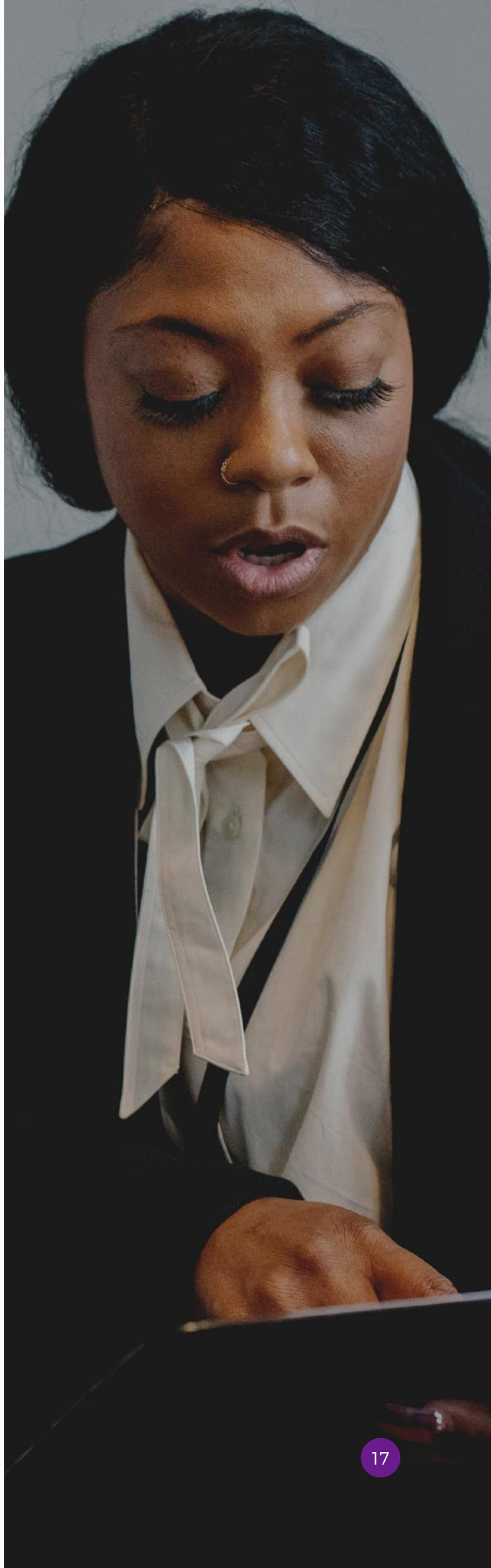
---

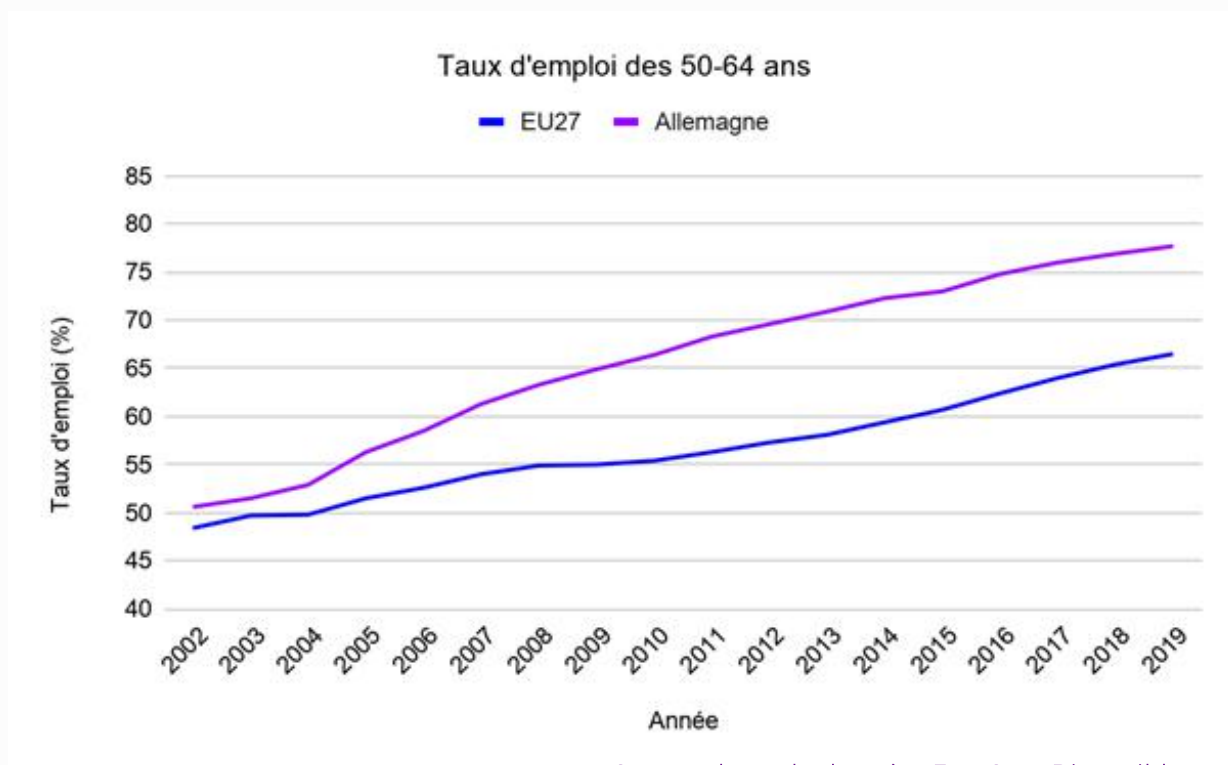
Si l'on se réfère uniquement aux chiffres, l'Allemagne fait figure d'exemple en matière de taux d'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s. En effet, dans aucun autre pays de l'Union le taux d'emploi des personnes de plus de 45 ans n'a autant augmenté entre 2005 et 2019 !

Ceci est dû à un ensemble de facteurs. D'une part, à l'existence d'un dialogue social structuré entre les partenaires sociaux et les entreprises. Les accords entre les différents acteurs se concentrent, entre autres, sur l'enjeu fondamental de garder les travailleur·euse·s à l'emploi.

D'autre part, il y a eu une influence des lois Hartz promulguées au début des années 2000, exerçant une pression à la baisse sur les allocations des chômeur·euse·s, en durcissant les conditions d'éligibilité à l'allocation de chômage et en apportant davantage de flexibilité au marché du travail. Cependant, ces réformes ont dans le même temps provoqué une inquiétante précarisation du marché du travail du fait du développement de l'intérim et de l'assouplissement des conditions de licenciements.

Ensuite, ces réformes ont été suivies par le programme Perspektive 50+ à partir de 2005 dont le but était de favoriser la réinsertion des chômeur·euse·s âgé·e·s sur le marché de travail, qui fut un succès. Ce programme consistait en partenariats entre les jobs centers et des acteurs de leur choix, privés ou publics, avec une grande liberté d'action. Ce succès a reposé sur une *“combinaison de conseils personnalisés et de tutorat, ainsi que sur l'établissement de contacts proactifs avec les employeurs”*.





Source : base de données EuroStat, Disponible sur : [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

Enfin, une série de bonnes pratiques, dont celle-ci :

**Bonne pratique A1** : en Allemagne, depuis 1994, il existe un ministère fédéral dédié à la Famille, aux **Seniors**, aux Femmes et à la Jeunesse, ce qui permet que la compétence "Seniors" ne soit pas diffuse entre différents ministères !

## DIPLÔMES NON RECONNUS

En réaction au défi démographique qui attend l'Allemagne du fait de son taux de natalité faible, **des mesures ont été prises pour attirer des immigré-e-s qualifié-e-s**. La reconnaissance des diplômes étrangers a dans le même temps été améliorée, mais la procédure diffère d'une région (land) à une autre et reste coûteuse pour ceux-celles qui en font la demande. Une personne disposant d'un diplôme non reconnu fait face à de nombreuses difficultés d'insertion.

Toutefois des bonnes pratiques existent pour soutenir l'insertion de ces personnes :

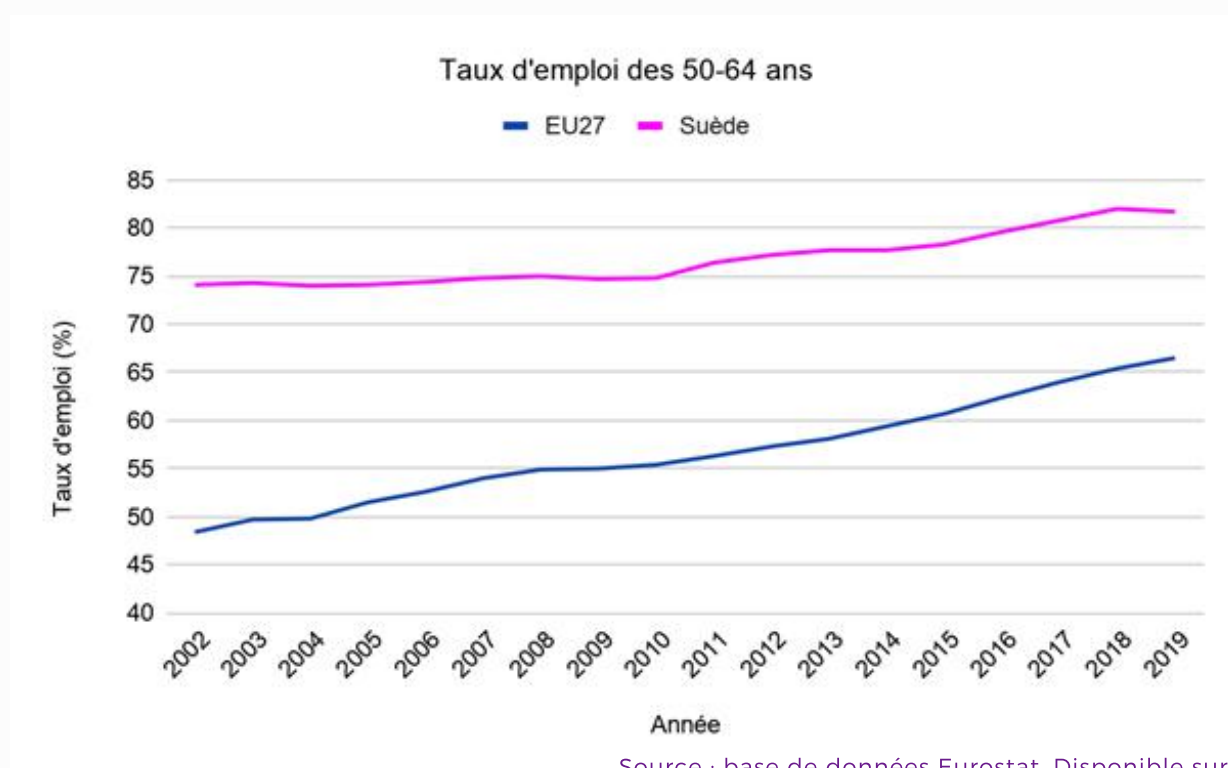
**Bonne pratique A2** : My Skills (2015) - Développement d'un test permettant à des personnes réfugiées de faire reconnaître leurs compétences professionnelles. Ce public ne manque généralement pas d'expérience professionnelle mais n'a simplement pas de documents écrits qui attestent de leur niveau de qualification. Ce projet a donc pour but de permettre au public cible de mettre en avant leurs apprentissages dans leur recherche d'emploi, via un test informatique. Il y a + de 30 tests différents en fonction du secteur d'activité !

**Bonne pratique A3 :** Un projet de formation continue (2016) s'adresse aux personnes migrantes ayant obtenu un diplôme universitaire à l'étranger en éducation ou sciences sociales. La prise en charge dure 6 mois et se déroule en trois temps : entretien et conseil, support et coaching et enfin stage d'environ 4 semaines. Le but est l'obtention d'un certificat de participation au diplôme de conseil pédagogique qui ouvre l'accès à un emploi dans ce domaine. Les cours dispensés ont pour but de familiariser les participant·e·s à la pratique de la formation et du conseil en Allemagne ainsi que de leur transmettre des compétences de conseil.

**Bonne pratique A4 :** Depuis 2013, des entreprises offrent des stages aux réfugié·e·s avec pour objectif de les former ou de les employer ensuite. Deutsche Telekom offre ainsi à de nombreux réfugié·e·s la possibilité d'effectuer un stage payé d'une durée de six mois. L'entreprise a fixé ses critères de recrutement : ce ne sont pas les preuves de diplômes ou les attestations des expériences professionnelles passées qui sont décisives (l'entreprise est consciente que dans la plupart des cas le public cible ne peut pas fournir ce genre de documents). Lors de journées de recrutement, les candidat·e·s passent une série d'entretiens et c'est sur la connaissance de la langue allemande, les compétences informelles et les attentes personnelles de chacun·e que la décision est prise d'offrir un stage de 6 mois.

## TRAVAILLEUR·EUSE·S ÂGÉ·E·S

La Suède est probablement le pays de l'UE au sein duquel les travailleur·euse·s âgé·e·s ont le plus de possibilités d'avoir un emploi. Le taux d'emploi des 50-64 ans suédois·es s'élève à 77.7%<sup>[26]</sup> en 2019.



Source : base de données Eurostat. Disponible sur : [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

Un premier élément à mettre en lumière est la présence au sein du gouvernement d'une ministre chargée de la vieillesse et de la jeunesse, ce qui témoigne d'une forte implication des pouvoirs publics sur les questions de la gestion des âges.

Un second élément à mettre en avant est l'existence en Suède de puissants mécanismes de soutien à l'éducation et la formation tout au long de la vie. La fréquence élevée de la participation à la formation continue parmi les travailleur·euse·s en Suède est notamment liée à l'existence de partenaires sociaux puissants et d'un dialogue social bien établi. Autre élément important, la recherche constante d'innovations dans le domaine de la formation des adultes.

[26] Les chiffres sont tirés de la base de données Eurostat. Disponible sur : [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ergaed/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed/default/table?lang=fr)

Ensuite, le taux d'emploi important des travailleur·euse·s âgé·e·s s'explique de plusieurs façons. Tout d'abord, le système de retraite ne prévoit pas d'âge fixe pour l'ouverture des droits à la retraite. Cela a pour conséquence de retarder la décision de se retirer du marché de l'emploi. De plus, les perspectives d'évolution de salaire avec l'âge sont moins importantes en Suède que dans d'autres pays. Les travailleur·euse·s âgé·e·s ne souffrent donc pas de l'hypothèse qu'ils coûtent plus cher en salaire. De manière plus globale, les pays nordiques privilégient davantage les politiques qui stimulent la remise à l'emploi. Une combinaison de dispositifs nationaux destinés directement aux travailleur·euse·s mais aussi aux entreprises ont également conduit à ce que l'âge soit de moins en moins un frein dans l'insertion dans l'emploi.

En parallèle à ce type de mesures, les pouvoirs publics ont lancé ces dernières années de vastes campagnes d'information et de formation en direction des entreprises au sujet de l'emploi des personnes de plus de 45 ans. Celles-ci ont d'ailleurs démontré une efficacité supérieure aux mesures consistant en des incitations financières. Il faut également mentionner le développement de labels accordés aux entreprises les plus engagées dans l'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s et l'organisation de séminaires de formation pour améliorer la gestion des âges au travail.

**Bonne pratique S1 :** Le programme Nouveau départ lancé en 2007 comprend une disposition réduisant les cotisations sociales des entreprises qui embauchent un·e chômeur·euse pendant aussi longtemps que l'épisode de chômage a duré.

**Bonne pratique S2 :** AC lyftet[27] - Projet initié en 2012 par la municipalité de Lyксеle qui a pour but une baisse du chômage sur le territoire, en particulier pour les 45+. D'un côté il y a eu une mise en place d'ateliers et de formations afin de sensibiliser les entreprises aux bénéfices d'une politique de RSE tournée vers l'emploi des travailleur·euse·s âgé·e·s. De l'autre côté, les 45+ qui éprouvaient des difficultés d'insertion sur le marché du travail ont suivi un programme de valorisation de leurs compétences et de développement de nouvelles compétences particulièrement recherchées.

## DIPLÔMES NON RECONNUS

---

Le dispositif d'insertion développé pour favoriser l'accueil des réfugiés est assez révélateur des bonnes performances suédoises en matière d'insertion dans l'emploi des personnes d'origine étrangère. En effet, les nouveaux·elles arrivant·e·s ne sont pas maintenu·e·s dans des camps d'attente ni relégué·e·s dans des systèmes sociaux, mais inscrit·e·s à un programme d'insertion professionnelle[28]. Un bilan de compétences est effectué dans le cadre de ce programme, il tient compte non seulement des diplômes, mais aussi de l'expérience professionnelle, du savoir être et des autres expériences pertinentes. La force du programme repose également sur l'association de nombreux partenaires au processus d'insertion professionnelle de la personne réfugiée, notamment les associations de migrant·e·s ou les entreprises. Le service public de l'emploi suédois intervient en amont auprès des employeur·euse·s pour les inciter à investir dans le développement des compétences des travailleur·euse·s étranger·ère·s[29].

---

[27] Jawor-Joniewicz (2013), *Catalogue of good practices in relation to active aging in selected countries of the European Union*, p.28-29, disponible sur <https://bit.ly/2TjfxNn>

[28] Association mondiale des services d'emploi public (2014), *Un emploi avant tout : la difficile insertion des réfugiés sur le marché du travail*, disponible sur [http://wapes.org/fr/system/files/fr\\_work\\_first\\_-\\_refugee\\_gap\\_in\\_labour\\_market.pdf](http://wapes.org/fr/system/files/fr_work_first_-_refugee_gap_in_labour_market.pdf)

[29] *Ibidem*.

**Bonne pratique S4 :** YFI - Proposer aux immigrant-e-s tout juste arrivé-e-s et à ceux-celles victimes du chômage de longue durée une formation leur permettant une (ré)intégration rapide sur le marché du travail suédois. La formation est disponible dans 3 domaines : assistant-e infirmier-ère, métiers de la cuisine, métiers de la construction. La force du projet est la collaboration étroite entre l'enseignant professionnel et l'enseignant du SFI ("suédois pour les immigrants" enseignement gratuit proposé par les centres de formation pour adultes) tout au long de la période d'accompagnement.



# POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

*Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.*

*POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.*

## ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

### Le laboratoire d'idées et d'actions POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

1

**Mène des travaux de recherche et d'analyse** de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur [www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu) et disponibles en version papier.

2

**Conseille, forme et accompagne** sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

**Conçoit et réalise des projets transnationaux** en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

**Organise des conférences** qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.



Avec le soutien de :

