

DISCRIMINATION DES PLUS DE 45 ANS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Océane IMBER

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | SEP 15

RSE & Diversité



COMPRENDRE POUR AGIR

DISCRIMINATION DES PLUS DE 45 ANS
DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Océane IMBER

Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I. Discriminations à l'emploi des 45+ : Constats	4
1. Le vieillissement démographique	4
2. Les discriminations envers les 45+	5
II. Quelles solutions ?	6
1. Une autre conception du travail	6
2. Des campagnes de sensibilisation	7
BIBLIOGRAPHIE	10

AVANT-PROPOS

Pour relever les défis du vieillissement démographique qui touche l'Europe, il importe de « *veiller à ce que le vieillissement ne soit pas un obstacle à la participation à la vie économique et sociale et à l'autonomie* »¹.

Les travailleur-euse-s expérimenté-e-s représentent une réelle richesse pour l'économie européenne, puisqu'ils et elles détiennent une connaissance et un savoir-faire essentiel pour les entreprises en demande de candidat-e-s expérimenté-e-s pour chaque poste à pourvoir.

Curieusement, les travailleur-euse-s de plus de 45 ans sont les plus durement touchés par le chômage et les discriminations à l'emploi. Et ce, malgré les diverses législations européennes interdisant les discriminations liées l'âge. Ces pratiques restent toujours présentes, discrètes, insidieuses.

Dans cette nouvelle note d'analyse, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS aborde la question de la discrimination à l'emploi des 45+, sujet trop souvent sous-estimé, voire ignoré. Au-delà des législations existantes, une réflexion sur le mode d'organisation du travail en entreprise doit être menée : temps de travail, télétravail, tutorat, mécénat de compétences... De nombreuses pratiques sont déjà mises en œuvre. Inspirons-nous d'elles ! Il est aujourd'hui vital que l'Europe s'appuie sur ce tissu intergénérationnel empreint de solidarité, de transfert de savoirs et d'échanges !

Solidairement vôtre,

Denis Stokkink, Président

¹ László Andor, Conférence d'ouverture « Stay active – what does it take ? », organisée à Copenhague en janvier 2012, à l'occasion du lancement de l'Année européenne du vieillissement actif.

INTRODUCTION

Les discriminations dans le monde du travail sont liées notamment au handicap, à l'orientation sexuelle, aux caractéristiques physiques ou encore à l'âge. Alors que l'origine ou le sexe nous assignent des caractéristiques particulières, l'âge est un phénomène partagé par tout un chacun et il est avant tout perçu comme un processus inévitable. Cependant, il s'avère aussi être un facteur discriminant, trop souvent sous-estimé, voir complètement ignoré dans notre société.

Compte tenu du vieillissement avéré des populations, les discriminations à l'emploi subies par les 45+ devient un sujet particulièrement préoccupant. La structure de notre société évolue rapidement vers une inversion de la pyramide des âges, mutation alarmante tant sur le plan financier que social. Afin de pallier aux conséquences produites par le vieillissement démographique, l'amélioration du taux d'activité des 45+ est primordiale.

À l'urgence de cette situation vient s'ajouter la question de la complexité des discriminations à l'égard des 45+ qui touchent plusieurs facettes de l'emploi tels que la remise et le maintien de l'emploi, ou encore la pénibilité du travail. L'un des problèmes majeurs réside dans la difficulté d'identification et de reconnaissance de ce type de différenciation. Les préjugés dans le monde du travail envers les 45+, bien qu'indirects, sont une réalité. Ceux-ci doivent être analysés et reconnus afin de faire évoluer la situation vers un marché du travail inclusif, durable et solidaire.

L'objectif de cette note d'analyse est d'adresser la question du travail des plus de 45 ans à travers le prisme des discriminations liées à l'âge. La première partie sera consacrée à un état des lieux des sources de discrimination des 45+. Dans un second temps, des solutions concrètes pour l'amélioration de l'emploi des 45+ seront proposées.

I. DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI DES 45+ : CONSTATS

1. LE VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE

Le vieillissement de la population désigne une augmentation exponentielle des personnes âgées de plus de 45 ans. L'urgence de la situation est absolue puisque d'ici 2030, environ 25% de la population européenne aura plus de 60 ans. L'Union européenne passera donc de quatre, à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 ans et plus. La situation de la Belgique est particulièrement inquiétante étant donné que les plus de 45 ans représentent déjà plus de 40% de la population à l'heure actuelle².

Le vieillissement de la population est dû à deux facteurs majeurs. Le taux de natalité n'a quasiment pas évolué depuis l'après-guerre. Le taux de fécondité moyen en Europe est de 1,60 enfant par femme³. Le faible taux de natalité de l'UE est persistant et inquiétant étant donné que la moyenne européenne a baissé en dessous du seuil de renouvellement des populations⁴. Le second facteur de vieillissement est l'accroissement de l'espérance de vie. La baisse de la mortalité, fruit des progrès au niveau de la santé et de la qualité de vie des européens, a permis un allongement de l'espérance de vie. Ainsi, les européens gagnent chaque année trois mois d'espérance de vie supplémentaires⁵.

« L'allongement de la durée de vie est aussi une excellente nouvelle ! D'abord parce que les études montrent que nous "vieillissons bien" ; ensuite parce que c'est une gigantesque source de création de richesse : plus de gens produisent et consomment plus longtemps. Des chercheurs ont évalué le gain lié à l'augmentation de la durée de vie depuis les années 1970 aux États-Unis à 73 000 milliards de dollars, soit quinze fois le PIB de la Chine ! »

Henri de Castries, PDG d'Axa

— Source : *Le Monde*, « L'allongement de la durée de vie est une excellente nouvelle », 4 août 2010

Même si l'allongement de l'espérance de vie représente un progrès majeur en soi, cette situation engendre des conséquences économiques et sociales importantes qui constituent de nombreux enjeux pour l'Union européenne.

Afin de pallier à ces déséquilibres, les pays membres de l'Union européenne ont choisi de retarder l'âge de départ en retraite. Ce choix politique n'a malheureusement pas été accompagné de mesures concrètes pour faciliter cette transition et permettre une adaptation du marché du travail à cette nouvelle donne. Aujourd'hui, le passage à 45 ans ne représente plus l'achèvement, mais bien le milieu d'une carrière. Ce changement n'a cependant pas été suivi par une évolution des mentalités : les travailleurs de cette catégorie restent stigmatisés comme étant « vieux » ou « vieilles ».

² Pour la Solidarité, « Vieillissement actif et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives », mars 2011, <http://www.pourlasolidarite.eu/> : <http://bit.ly/1KuAnPr>

³ Compte rendu de conférence « L'Europe un continent vieillissant », Université Populaire de Grenoble, 25 janvier 2011, <http://www.upeg.eu/> : <http://bit.ly/1UbrP4B>

⁴ *Ibid.*

⁵ UNRIC, rubrique « Actualité », <http://www.unric.org> : <http://bit.ly/1KuqO4C>

2. LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES 45+

La discrimination des 45+ est un phénomène discret aux conséquences sociales majeures. Un rapport du Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances révèle que les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus sont les premiers touchés par les discriminations sur le marché du travail. Cette étude affirme que lors du processus de sélection pour un nouvel emploi, une personne de 45 ans et plus risque davantage de ne pas être invitée à un premier entretien, qu'une personne handicapée ou d'origine étrangère⁶.

Les discriminations dans le monde du travail fondées sur l'âge sont interdites aussi bien sur le plan national qu'europpéen. L'Union européenne a décidé de renforcer sa lutte contre ces traitements discriminants au travers de la directive 2000/78/CE, qui a pour objectif la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi, prenant notamment en compte la question de l'âge⁷. Cette directive a ensuite été transposée au niveau national dans chaque pays membre, en Belgique, cette directive a été transposée dans la législation nationale avec la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dont l'âge⁸.

Les discriminations envers les 45+ se présentent sous deux formes : directe ou indirecte. La discrimination peut être délibérée, mais elle peut également être inconsciente ou résulter de la conséquence non voulue de diverses décisions ou procédures⁹. Une offre d'emploi proposant un « poste au sein d'une équipe jeune et dynamique » n'adresse pas directement la question de l'âge. Cependant, les adjectifs « jeune » et « dynamique » vont indirectement orienter les travailleur-euse-s de 45 ans et plus à ne pas postuler, résultat d'une auto-discrimination¹⁰.

Les discriminations liés à l'âge sont profondément ancrées et se manifestent à chaque étape du processus de recrutement. L'une des difficultés première est la notion d'âge qui est complètement subjective.

« On vieillit différemment selon l'emploi occupé. [...] Il faut considérer que le vieillissement est vécu différemment en fonction, notamment, du secteur d'activité économique, du niveau de la qualification et du type de compétences détenues, du caractère stratégique ou non de la position occupée dans l'entreprise, du statut d'emploi et du genre. »
Frédéric Lesemann

— Source : Frédéric Lesemann, Martine D'Amours, *Vieillesse au travail, emplois et retraites*, Montréal : Éditions Saint-Martin, 2006.

D'autre part, la source des discriminations contre les travailleur-euse-s de 45 ans et plus réside dans la persistance de stéréotypes négatifs sur les compétences et la condition physique. Or ces clichés émanent d'une connaissance fragmentaire ou peu nuancée d'un groupe très hétérogène ou l'âge n'est pas synonyme d'un manque de capacités ou de motivation. Ces stéréotypes ont pour conséquence un manque de cohérence des entreprises, seule une organisation sur trois déclare investir dans la formation et le développement des compétences des personnes de plus de 45 ans. Paradoxalement, ces mêmes entreprises affirment être à la recherche de travailleur-euse-s expérimenté-e-s, démontrant d'une expertise certaine¹¹.

⁶ Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances, « Discrimination fondée sur l'âge: De quoi s'agit-il et comment y réagir? », 2011, <http://www.diversite.be/> : <http://bit.ly/1NylvXj>

⁷ Eur-Lex, « Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail » http://europa.eu/index_fr.htm : <http://bit.ly/1Nyy9Oj>

⁸ Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances, rubrique « Législation et jurisprudence », <http://www.diversite.be/> : <http://bit.ly/1zKhK1A>

⁹ *Ibid.* Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances, 2011.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances, « Baromètre de la diversité : Emploi », 2012, <http://www.diversite.be> : <http://bit.ly/1LWp7Kv>

« Mais à quel âge est-on perçu comme “vieux” au travail, et ce, avec les multiples représentations négatives qui en découlent ? De telles représentations étant le fruit de constructions sociales et non de critères objectifs et absolus, il serait logique de penser que l'âge chronologique ne constitue pas une référence pour déterminer l'état de vieillesse ou de jeunesse d'un individu. Or les études menées à cet effet montrent qu'il en va tout autrement : l'âge chronologique constitue bel et bien un marqueur de la perception de l'état de vieillesse au travail. Conséquemment, dès l'âge de 45 ans, un individu risque d'être la cible de préjugés âgistes. »

Martine Lagacé et Francine Tougas

— Source : Martine Lagacé, Francine Tougas, *L'âgisme – Comprendre et changer le regard social sur le vieillissement*, Les Presses de l'Université Laval, 2010.

II. QUELLES SOLUTIONS ?

1. UNE AUTRE CONCEPTION DU TRAVAIL

La lutte contre la discrimination des plus de 45 ans doit passer par une approche innovante de repenser l'emploi. En effet, notre société est en pleine évolution et l'emploi, en tant que pierre angulaire du système social, doit être adapté à ces changements. Le devoir d'adaptation ne s'applique pas uniquement aux travailleur-euse-s. L'employeur doit aussi faire preuve d'ouverture afin de pouvoir répondre à l'hétérogénéité de ses employés. Le marché de l'emploi doit pouvoir répondre à la typologie de plus en plus hétéroclite, notamment en en termes d'âge et de compétences des employé-e-s.

La formation continue (aussi connue sous le terme anglais Life Long Learning) permet à l'employé-e de se doter d'outils nécessaires pour faire face aux changements imposés par le marché du travail. Tout en apportant une plus-value au parcours du travailleur-euse à travers la valorisation et la diversification de ses compétences. Ce type de formation, permet également aux employé-e-s de répondre aux nouvelles exigences des entreprises. L'accès aux formations pour les adultes en vue d'une reconversion ou d'un renforcement de compétences est aujourd'hui particulièrement limité en Belgique. Les travailleur-euse-s de 45+ sont obligé-e-s d'être actifs sur une période prolongée mais les moyens à leur disposition pour y parvenir sont inexistantes. Le renforcement de la formation continue et l'investissement des entreprises dans ce domaine permet de maintenir le niveau de compétences du travailleur-euse face aux évolutions technologiques ou encore de préparer un possible changement de fonction¹².

Une forme d'emploi innovante se doit également d'être repensée au travers de méthodes de travail plus ouvertes comme par exemple le télétravail, l'adaptation des horaires, ou encore la réduction du temps de travail. Les entreprises peuvent mettre en place des affectations internes à des fonctions adaptées à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur-euse¹³. Par exemple, les employés âgés et plus expérimentés représentent une plus-value évidente pour l'entreprise. Afin de profiter au maximum de cette expertise, ceux-ci peuvent être tuteurs dans le cadre de la formation par l'alternance. Ce type d'adaptation de l'emploi favorise à la fois l'emploi des 45+ et celui des jeunes.

Il est également possible de mettre en place des affectations externes dans le cadre du mécénat de compétences ou encore de volontariats d'entreprise. Le mécénat de compétences désigne la mise à disposition, ponctuelle ou régulière, d'un-e salarié-e volontaire à une association d'intérêt général, durant son temps de travail¹⁴. Ce système permet dans un premier temps de renforcer les engagements de responsabilité sociale d'une entreprise (RSE). D'autre part, le mécénat de compétence s'avère

¹² Ibid. Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances, 2012

¹³ Vincent Vandenberghe, « Les enjeux du vieillissement de la force de travail », *Regards Économiques IRES UCL*, No 111, mars 2014.

¹⁴ Pauline Chambost, « Qu'est-ce que le mécénat de compétence ? », *Youphil.com*, 11/02/2014.

particulièrement pertinent en matière de gestion des 45+ puisque la simple mise au placard des travailleur-euse-s seniors est évitée en permettant à ces derniers-ères de s'investir dans un nouvel environnement et de partager leurs compétences et leurs connaissances sur le monde de l'entreprise.

2. DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

Europe 2020, stratégie pour croissance intelligente, durable et inclusive est la stratégie de l'Union européenne pour la décennie en cours. Cette dernière fixe entre autre un objectif de taux d'emploi de 75% pour les hommes et les femmes âgés de 20 à 64 ans. Dans ce quota, aucun objectifs et moyens ne sont spécifiquement prévus pour la tranche d'âge des 55-64 ans, à l'inverse des mesures développées pour faire face aux chômage des jeunes. Or, 42 % des chômeurs de longue durée (à partir de deux ans) étaient âgés de 50 ans en 2013, tendance qui s'est par ailleurs accentuée au courant de l'année 2014¹⁵. Le chômage de longue durée touche donc plus particulièrement les personnes de 50 ans et plus. Cette catégorie d'employé-e-s est souvent la première touchée par les plans de restructurations des entreprises. Les difficultés pour ensuite se réinsérer sur le marché du travail sont d'autant plus importantes en raison de leur âge et d'une inadéquation entre leurs compétences et les demandes des entreprises. Il apparaît clairement que la réalisation de cet objectif global d'un taux d'emploi de 75% nécessite la mise en place d'objectifs spécifique à la classe d'âge 45-65 ans.

L'âge est perçu dans notre société comme un handicap. Une personne de plus de 45 ans est considérée comme ayant des compétences limitées voir déclinantes n'apportant plus grand-chose à l'évolution d'une entreprise ou de la société. Il est ancré dans les consciences que les « vieux » doivent laisser la place aux jeunes. Cette situation a notamment été accentuée par la crise économique de 2008 qui a particulièrement touché l'emploi des jeunes, renforçant des mesures ciblées pour y faire face, faisant de la classe d'âge des 45+ la grande oubliée des politiques d'emploi. L'un des moyens de lutter contre ces préjugés serait de dissiper les clichés au travers de campagnes de sensibilisation, auprès des chefs d'entreprises mais aussi du grand public. L'année 2012, année européenne pour le vieillissement actif, a donné lieu à de nombreuses initiatives sur la question de la discrimination des travailleur-euse-s de plus de 45 ans, qui n'ont pourtant pas été renforcées les années suivantes. Le vieillissement de la population est un problème qui est en passe de devenir structurel, des mesures doivent être mises en place sur le long terme. Des évènements ponctuels, tel que l'année 2012, ne permettent pas d'accomplir un changement de fond. La discrimination envers les 45+ doit être dévoilée et combattue grâce à des campagnes de sensibilisation favorisant l'emploi des travailleur-euse-s âgés et brisant les stéréotypes associés à la catégorie « sénior ». Diffusée de manière régulière, ces campagnes toucheront un public vaste et hétérogène de manière beaucoup plus pérenne.

Étant donné l'importance des conséquences sociétales des discriminations liées à l'âge, il est impératif que les gouvernements mettent en place des mesures concrètes et efficaces. Ces campagnes doivent à la fois cibler le grand public, et plus particulièrement les entreprises afin de sensibiliser chaque employé, notamment par des ateliers participatifs. Afin d'obtenir un changement de mentalité, chaque employé doit se sentir investi dans cette lutte contre les discriminations. Les employé-e-s peuvent être le moteur du changement, en comprenant que les discriminations contre les 45+ émanent uniquement de préjugés sociétaux et qu'il leur est possible de faire évoluer la situation.

Les ateliers participatifs permettent un investissement personnel de chaque membre de l'entreprise. La méthode la plus adaptée pour ce type de thématique est celle dite du « World Café ». Le « World Café » est un processus créatif qui vise à faciliter le dialogue constructif et le partage de connaissances et d'idées, en vue de créer un réseau d'échanges et d'actions. Cette méthode permet de générer des idées, partager des connaissances, stimuler une réflexion novatrice et analyser les possibilités d'action

¹⁵ Conseil Supérieur de l'emploi, « Rapport 2014 », juin 2014, <http://www.emploi.belgique.be> : <http://bit.ly/1KTi7BU>

par rapport à des sujets et des questions de la vie quotidienne¹⁶. Les solutions sont donc basées sur un modèle « bottom up » beaucoup plus efficace quant au succès de la lutte contre les discriminations. La mise en place de ses solutions participera à l'assainissement de l'environnement de travail aussi bien pour les travailleur-euse-s âgés que pour les autres collaborateurs, au travers de la diminution des discriminations directes et indirecte.

¹⁶ Nikki Slocum, Janice Elliott, Sara Heesterbeek, Carolyn J. Lukensmeyer, "Méthodes participatives: un guide pour l'utilisateur", Fondation Roi Boudoin, mars 2006, <http://www.kbs-frb.be> : <http://bit.ly/1hi1cfz>

CONCLUSION

Le vieillissement de la société est inévitable, et cela demande une adaptation rapide du marché du travail, de l'organisation et la répartition du temps de travail dans les entreprises. Le problème de la discrimination envers les 45+ nous rappelle qu'il est aujourd'hui nécessaire de développer une solidarité intergénérationnelle afin de faire face aux inégalités. Les principes d'intergénération à mettre en place dans chaque entreprise sont simples et vitaux : la complémentarité, la solidarité et le respect. L'entreprise, tout comme les employé-e-s, tirent profit de cette diversité générationnelle.

Il est aujourd'hui crucial de ne plus considérer le vieillissement de la population et les travailleur-euse-s « âgés » comme un poids pour l'Europe. Ces travailleur-euse-s détiennent de nombreuses qualités qui ne sont pas prises en compte du fait de la stigmatisation du terme « séniors ». Les générations des 45+ sont une plus-value nécessaire pour l'entreprise aussi bien pour le maintien de son bon fonctionnement que pour la formation de la jeune génération.

La discrimination de l'emploi des 45+ n'est pas une fatalité, il existe des solutions concrètes qui pourront assainir l'environnement de travail en y faisant entrer plus de diversité. Le problème doit être pris en compte à la fois par les acteurs sociaux, la société, les gouvernements et les représentants patronaux afin de trouver des solutions solidaires et multilatérales. Aussi bien la Commission européenne que les Etats membres peuvent développer des mesures visant à lever ces barrières au vieillissement actif particulièrement dans le cadre de la stratégie Europe 2020. L'Europe doit à présent entamer une large réflexion sur l'élaboration d'une société et d'une politique pour tous les âges en intégrant les valeurs de solidarité, d'échange, de réciprocité et de respect.

BIBLIOGRAPHIE

ARTICLES ET OUVRAGES

- Frédérique Lesemann, Martine D'Amours, *Vieillesse au travail, emplois et retraites*, Montréal : Editions Saint-Martin, 2006.
- Martine Lagacé, Francine Tougas, *L'âgisme – Comprendre et changer le regard social sur le vieillissement*, Les Presses de l'Université Laval, 2010.
- Pauline Chambost, « Qu'est-ce que le mécénat de compétence ? », Youphil.com, 11/02/2014.
- Pour la Solidarité, « Vieillesse active et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives », mars 2011.
- Vincent Vandenberghe, « Les enjeux du vieillissement de la force de travail », *Regards Economiques IRES UCL*, No 111, Mars 2014.

DOSSIERS PRESSE ET CONFÉRENCES

- Compte rendu de conférence « L'Europe un continent vieillissant », Université Populaire de Grenoble, 25 janvier 2011, <http://www.upeg.eu> : <http://bit.ly/1UbrP4B>
- Dossier de conférence, « L'emploi des seniors au sein de l'Union européenne. Pour que l'avenir des Européens se construise à tout âge », Le Puy-en-Velay, 23-24 novembre 2008, <http://travail-emploi.gouv.fr> : <http://bit.ly/1LWpLaK>
- Résultats de conférence de la Présidence slovène, « La solidarité intergénérationnelle pour la cohésion et la viabilité des Sociétés », 28 - 29 Avril 2008, <http://www.age-platform.eu> : <http://bit.ly/1Ddk9TA>

RAPPORTS ET GUIDES

- Agence Fond social européen, « Guide de bonnes pratiques du Réseau ESF-Age pour la gestion des âges », <http://www.fse.gouv.fr> : <http://bit.ly/1Nn3VQB>
- Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, « Baromètre de la diversité : Emploi », 2012, <http://www.diversite.be/> : <http://bit.ly/1LWp7Ky>
- Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances, « Discrimination fondée sur l'âge: De quoi s'agit-il et comment y réagir? », 2011, <http://www.diversite.be/> : <http://bit.ly/1NyfvXi>
- Nikki Slocum, Janice Elliott, Sara Heesterbeek, Carolyn J. Lukensmeyer, « Méthodes participatives: un guide pour l'utilisateur », Fondation Roi Baudouin, mars 2006, <http://www.kbs-frb.be> : <http://bit.ly/1hi1cfz>

RESSOURCES WEB

- Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances, rubrique « Age », <http://www.diversite.be/> : <http://bit.ly/1LF5Dfm>
- Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances, rubrique « Législation et jurisprudence », <http://www.diversite.be/> : <http://bit.ly/1zKhK1A>
- Eur-Lex, « Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail » http://europa.eu/index_fr.htm : <http://bit.ly/1Nyy9Oj>
- Référence.be, « Ancienneté : quelle expérience pour quel salaire ? », rubrique « Carrière », <http://www.references.be> : <http://bit.ly/1O0Fg2d>

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

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 et disponibles en version papier.

2

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

3

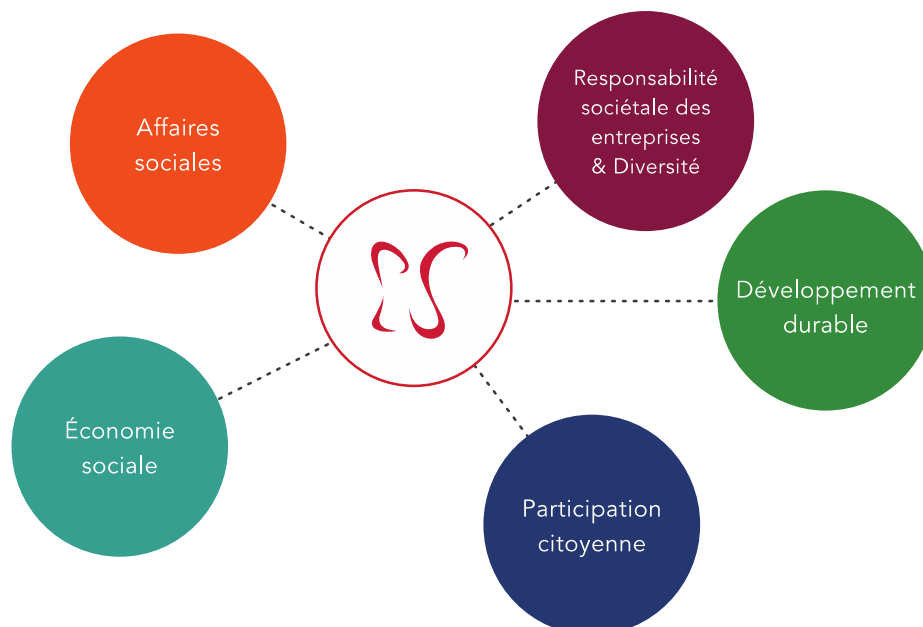
Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

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.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *Entreprises et transition : enjeux et perspectives face à l'urgence climatique*. Aurore Robinet, juillet 2015.
- *La protection sociale des travailleurs indépendants*. Éric Moranval, juin 2015.
- *Les clusters d'innovation sociale : analyse et bonnes pratiques européennes*. Pierre Perard, juin 2015.
- *Sept questions clés sur la COP 21*. Stefano Messina, juin 2015.
- *L'économie sociale : une réponse aux besoins de proximité*. Pierre Perard, juin 2015.
- *Les initiatives citoyennes européennes : un échec ?* Éric Moranval, mai 2015.
- *L'économie circulaire en Europe : un pas en avant, deux pas en arrière ?* Stefano Messina, avril 2015.
- *Commission Juncker : quelle politique pour l'emploi ?* Léa Bottani-Dechaud, avril 2015.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France*. PLS / SMart, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie*. PLS / SMart, mai 2015.
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes*. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie*. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Politiques de versement des prestations sociales en Europe - Étude de cas comparative*. POUR LA SOLIDARITÉ et groupe Up, mars 2015.
- *Habitat et handicap : recommandations pour un habitat dans une société inclusive*. En collaboration avec l'Association des Paralysés de France et l'Université Paris Est Créteil – LIRTES, décembre 2014.
- *Entreprises sociales - Comparaison des formes juridiques européennes, asiatiques et américaines*. Maïté Crama, juin 2014.
- *Habitat et inclusion sociale des personnes en situation de handicap en Europe*, Sanjin Plakalo, décembre 2013.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

RSE & Diversité

La responsabilité sociétale des entreprises est la prise en compte - nécessaire - par l'entreprise de l'impact social, économique et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Au sein de la politique entrepreneuriale, la diversité est un outil d'égalité de traitement au service de l'intégration de tous et toutes sur le marché du travail.

Le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ - PLS, qui observe et dissémine les meilleures pratiques en matière de RSE et diversité au niveau européen, a introduit le concept de mécénat de compétences en Région bruxelloise et accompagne des acteurs privés et publics dans l'implémentation de pratiques innovantes.

Dans un contexte de vieillissement démographique chronique en Europe, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS examine au travers de cette note la problématique de la discrimination des plus de 45 ans sur le marché du travail : son ampleur et les solutions existantes pour lutter contre les discriminations liées à l'âge.

Cette Note d'analyse questionne les rouages de l'emploi en Europe, notamment face à la discrimination des plus de 45 ans. Les travailleur-euse-s de plus de 45 ans, aussi désignés comme « seniors », sont une ressource stratégique pour l'entreprise trop souvent sous-estimée et discriminée. Nourrie par des stéréotypes sociétaux sur l'âge cette discrimination se fait discrète mais ses conséquences sont particulièrement alarmantes aussi bien d'un point de vue sociétal qu'économique.

La discrimination des plus de 45 ans est d'autant plus inquiétante étant donné le contexte de vieillissement de la population caractérisant notre société. Les défis que pose cette évolution démographique poussent à

reconsidérer de manière innovante l'emploi notamment en valorisant les employé-e-s de plus de 45 ans. Il est temps de dépasser les stéréotypes liés à l'âge et de reconnaître la valeur incontestée des travailleur-euse-s expérimenté-e-s.

La stigmatisation du terme « senior » est injustifiée puisqu'il se réfère à des personnes dotées d'une expertise de pointe couplée à des capacités d'analyse et de gestion solides. S'ajoute à cela la place du transfert de savoir, vital pour une entreprise, que permet l'association de salarié-e-s expérimenté-e-s avec de nouvelles recrues. POUR LA SOLIDARITÉ se propose donc d'offrir une nouvelle vision de l'emploi plus solidaire et intergénérationnelle permettant entre autre de lutter contre la discrimination des plus de 45 ans.

Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink