



ESPACE
SENIORS

*La discrimination à l'emploi des plus de
45 ans
Etat des lieux et pistes*

(Dossier)

1. Introduction

La répartition des âges dans notre société s'est largement transformée ces dernières années. Nous évoquons le vieillissement de la population pour illustrer le résultat de l'augmentation de l'espérance de vie corrélée à la diminution de la fécondité. En 2008 , le nombre de personnes de plus de 45 ans représentait 43% de la population en Belgique. Cette importante représentation des plus de 45 ans modifie considérablement le paysage de notre société ainsi que celui du marché de l'emploi.

Comme nous avons pu le constater dans une précédente analyse , les politiques européennes et nationales tendent à défendre une place de plus en plus importante des personnes âgées de plus de 45 ans sur le marché de l'emploi.

En 2012, l'Union européenne s'est fixée comme objectif d'encourager et de soutenir les Etats membres à stimuler le vieillissement actif tout en préservant la solidarité entre générations et en valorisant le potentiel des plus âgés.

Dans ce contexte, l'Union européenne a développé une stratégie « 2020 » ayant, entre autres, pour cible l'emploi de 50% des 55-64 ans d'ici 2020.

Pour répondre à cette volonté, la Belgique s'est dotée d'une législation forte. Elle a pour objectif de promouvoir la création d'un plan d'emploi pour les travailleurs âgés en vue d'engager ou de maintenir les travailleurs de plus de 45 ans sur le marché de l'emploi.

Malgré les politiques belges qui soutiennent l'emploi des plus de 45 ans, il est cependant constaté que les travailleurs âgés sont victimes de discriminations ayant de sérieuses répercussions sur leur employabilité ou leur souhait de rester en emploi.

Différentes études pointent le fait qu'en Belgique, la discrimination lors du recrutement ainsi que sur le lieu de travail est très courante et assez banalisée.

Comment sortir de ce paradoxe dans lequel : d'une part on nous demande de promouvoir l'emploi des plus de 45 ans, et d'autre part l'image des travailleurs âgés n'a jamais été autant en proie à des préjugés et des stéréotypes dévalorisants ?

C'est ce à quoi nous allons tenter de répondre. Nous nous efforcerons de comprendre comment et pourquoi les travailleurs de plus de 45 ans sont discriminés et essayerons de dégager des pistes pour lutter à différents niveaux contre cette discrimination.

2. Quelques données chiffrées

Un rapport de l'ULB a dévoilé en 2011 quelques résultats concernant les travailleurs âgés (pour le 4ème trimestre de l'année 2007).

- Le taux d'emploi diminuerait avec l'âge. Celui-ci serait de 74,6%, pour les 45-49 ans de 68,5% pour les 50-54 ans et chuterait à 37,8% pour les 55-64 ans. Pour la tranche d'âge des 35-44 ans, il serait quant à lui de 76,1%.
- Le taux chômage aurait tendance à fluctuer avec l'âge. Celui-ci est de 7% chez les 45-49 ans, 10,6% chez les 50-54 ans et 7,7% chez les 55-64 ans.
- La durée du chômage augmenterait elle aussi avec l'âge. Elle dépasse 2 ans chez 60% des plus de 45 ans pour atteindre 80% chez les plus de 55 ans.
- Au niveau du régime de travail, les plus de 45 ans sont fortement représentés dans des emplois à temps partiel. C'est le cas de 29,1 % des 45-49 ans, 34,2% des 50-54 ans, 34,4% des 55-64 ans et 70,7% des plus de 64 ans.

Le Baromètre Européen de la Commission européenne de 2012 fait état d'un écart significatif en Belgique (un des plus importants de l'Union européenne) entre le niveau d'activité des personnes de plus de 55 ans et des 25-54 ans.

Le Baromètre de la diversité Emploi a révélé en septembre 2012 quelques résultats interpellant :

- Les personnes de plus de 45 ans ont un risque de discrimination au moment de l'embauche de 7 à 8% plus élevé.
- Les entreprises n'investissent quasiment pas dans la professionnalisation de leur procédure de recrutement et de sélection.
- La moitié des responsables des Ressources Humaines reconnaissent que l'âge du candidat exerce une influence sur la sélection finale.
- 15% des responsables de la sélection déclarent que les candidats âgés doivent davantage faire leurs preuves que les jeunes.
- Durant le contrat de travail 12% des personnes disent avoir été témoin de discrimination et 6% à en avoir été les victimes au cours des deux dernières années.
- La discrimination prend deux formes : le manque de respect (personne pas prise au sérieux, niée ou infantilisée en raison de son âge) et les mauvais traitements (insultes, situations d'abus ou différence de traitement). En Belgique les répondants font état de 36% de manque de respect et de 24% de mauvais traitement.
- Une organisation sur trois dit investir dans la formation et le développement des compétences des plus de 45 ans. Quand c'est le cas, il a été constaté qu'il s'agissait souvent d'une politique de façade.
- Le taux d'emploi des 25 à 50 ans est relativement élevé en Belgique par contre, le taux d'emploi des personnes âgées fait de très mauvais score.
- 2/3 des responsables des Ressources Humaines disent ne pas connaître la politique publique en matière d'emploi des seniors.

- L'argument économique est utilisé majoritairement par les employeurs pour justifier une distinction fondée sur l'âge.

Ces études pointent le fait que la discrimination dans le monde de l'emploi se porte de manière considérable sur les travailleurs âgés.

3. Quelle est la réalité de la discrimination à l'emploi des plus de 45 ans ?

Les stéréotypes et préjugés

L'âgisme est un concept fortement répandu dans notre société et par conséquent dans le monde de l'emploi. L'âgisme est un jugement fondé sur l'âge chronologique. A travers ce jugement, la valeur, les capacités... d'une personne sont évaluées. L'âgisme a cela de dangereux qu'il nie la diversité des profils des personnes âgées et peut mener à de la discrimination.

Les stéréotypes sont une forme de généralisation. Ils constituent des croyances (positives ou négatives) généralement partagées et portées à l'encontre d'un groupe de personnes. Les stéréotypes sont des schémas de pensées qui permettent de simplifier la réalité et de traiter l'information issue de l'environnement pour donner du sens au monde qui nous entoure. Ils sont réducteurs car ils réduisent un individu et son groupe à un nombre limité de caractéristiques fixes dans le temps. Les stéréotypes peuvent conduire à des comportements discriminatoires.

Fiske et al. en 2002 proposent un modèle de 4 types de stéréotypes :

- Paternalistes : pour lesquels les compétences des personnes sont perçues comme faibles mais la sociabilité élevée. C'est souvent ici que se situent les stéréotypes liés à l'âge.
- Envieux : pour lesquels les compétences des personnes sont reconnues mais pas l'aspect chaleureux.
- Méprisants : pour lesquels n'est reconnu ni la compétence ni la sociabilité des personnes. C'est généralement ici que les stéréotypes sur les chômeurs se situent et également de plus en plus ceux sur les travailleurs âgés.
- Admiratifs : pour lesquels une compétence et une sociabilité des personnes sont reconnues.

Les préjugés correspondent aux sentiments ressentis envers une personne ou un groupe de personnes. Ils se présentent sous forme de jugement ou d'opinion toute faite. Les préjugés font partie d'une dynamique personnelle mais également d'un contexte social.

La discrimination est une attitude négative envers des individus sur lesquels on attribue des croyances et préjugés. La discrimination peut se manifester de manière verbale ou comportementale.

Julie Collart, Stéphanie Delroisse et Ginette Herman ont largement défini la discrimination dans une analyse . Selon elles, les attitudes comprennent une composante cognitive (les croyances), affective (les émotions) et comportementale. Dans cet ordre d'idée, les stéréotypes seraient la composante cognitive, les préjugés la composante affective et la discrimination la composante comportementale.

Selon ces auteures, nous serions amenés à discriminer lorsque nous nous sentons en danger ou menacés. La plupart des individus cherche à maintenir ou à accroître son estime de soi et sa

valeur sociale. L'être humain aurait tendance à se comparer aux autres pour maintenir une identité sociale positive. C'est cette volonté de maintenir une image positive qui peut amener à créer des stéréotypes et préjugés et donc des comportements discriminatoires.

Selon le sondage d'opinion – Trop jeune ? Trop vieux ? , les travailleurs âgés sont perçus comme une main d'œuvre qui présente des capacités d'adaptation plus limitées, des capacités cognitives réduites et des absences fréquentes pour cause de maladie. Mais aussi, une plus grande expérience professionnelle et davantage de maturité.

Le sondage révèle que ce sont les jeunes qui seraient davantage critiques envers les travailleurs âgés. L'inverse serait plus rare.

Toujours selon ce sondage, les préjugés seraient variables selon les secteurs de travail :

- Le secteur des soins de santé et services sociaux aurait comme préjugés que les travailleurs âgés ne supportent pas l'augmentation de la charge de travail, qu'ils ont des difficultés avec les nouvelles technologies, qu'ils coûtent cher par rapport à leur rendement, qu'ils s'accrochent à leur fonction et ne laissent pas la place aux jeunes.
- Dans l'administration publique, on véhiculerait l'idée que les personnes âgées ne supportent pas le rythme de travail, qu'elles ont des difficultés avec les nouvelles technologies, qu'elles sont plus déprimées et coûtent trop.
- Dans le secteur de l'enseignement, les personnes âgées sont perçues comme des personnes déprimées qui ne laissent pas leur chance aux jeunes.
- Pour finir, dans le secteur de la construction, la tendance serait aux préjugés plus positifs. Les personnes plus âgées sont vues comme des personnes avec un haut sentiment de responsabilité, à qui il arrive moins d'accidents de travail et qui ont davantage d'expérience.

De manière générale, les stéréotypes et préjugés les plus répandus sont les suivants :

- Les travailleurs âgés sont peu fiables physiquement ;
- Ils sont moins productifs ;
- Ils sont résistants au changement ;
- Ils sont peu flexibles ;
- Ils exigent du respect ;
- Ils sont nostalgiques ;
- Ils sont moins motivés ;
- Ils sont dépassés ;
- Ils sont confus ;
- Ils sont séniles ;
- Ils sont plus lents ;
- Ils sont moins efficaces ;
- Ils sont difficiles à former ;
- Ils respectent moins les délais ;
- Ils coûtent cher.

Ce sont ces stéréotypes et préjugés qui participent (de manière plus ou moins importante) à la discrimination des travailleurs âgés.

A la lecture de cela, on comprend bien que c'est sur les mentalités qu'il faut travailler pour combattre la discrimination, c'est-à-dire sur les préjugés et stéréotypes (la source même des comportements discriminatoires).

Rappelons que les stéréotypes et préjugés sont dépendants de l'époque, de l'histoire et de la culture. Ils évoluent donc avec le temps et les contextes sociaux. On peut dès lors espérer que les modifications sociétales qui vont devoir s'opérer face à l'allongement de la vie permettront à de nouvelles représentations des personnes âgées d'émerger.

La discrimination à l'emploi

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit la discrimination à l'embauche comme « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou tout autre motif spécifié par un Etat partie à la convention après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés, et qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. »

La discrimination à l'emploi des personnes âgées

Selon la définition présentée plus haut, la discrimination à l'emploi des personnes âgées pourrait être définie comme toute distinction, exclusion, qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'accès à l'emploi des personnes de plus de 45 ans.

4. Quels sont les niveaux auxquels se situent ces discriminations ?

Les discriminations auxquelles sont confrontés les travailleurs âgés se situent à différents niveaux :

- Lors du recrutement (la publication de l'annonce) et de la sélection (le tri des CV, les premiers contacts téléphoniques, l'entretien individuel et la décision d'engagement)
- Lors de l'exécution du contrat de travail (l'octroi d'une promotion, le droit à la formation...)
- Lors de la rupture du contrat de travail

Le recrutement et la sélection

La distinction fondée sur l'âge au moment du recrutement et de la sélection est fortement présente dans notre société . Elle se fait de manière directe ou indirecte. De manière directe, il sera fait mention dans une annonce d'un âge minimum et maximum, d'une période de vie de la personne, de sa carrière passée... De manière indirecte, il sera question de la culture de l'entreprise, de la composition du personnel... (par exemple, « entreprise dynamique », « personnel jeune »...). Un langage ou un visuel spécifique utilisé dans une annonce peut également suggérer que l'emploi est destiné à un public en particulier.

Le moment du tri des CV semble être l'étape la plus sujette à la discrimination. Suivi de près, par le moment des entretiens. Ce sont deux étapes où la subjectivité est la plus forte et la plus difficilement contrôlable.

L'exécution du contrat de travail

Durant l'exécution du contrat de travail, la discrimination peut se formaliser par le manque d'accès à la formation, à l'obtention d'une promotion ou encore à un contrat à durée indéterminée. Elle peut également se manifester, pour le travailleur, par la sensation d'être harcelé, de n'être pas intégré...

La fin du contrat de travail et le licenciement

Lors d'une restructuration d'entreprise par exemple, c'est souvent les travailleurs âgés qui en souffrent les premiers.

La discrimination se joue également au niveau des départs à la prépension, même si parfois ce sont les personnes elles-mêmes qui la choisissent, elle peut malgré tout souvent être vivement recommandée voire imposée.

5. Quelles sont les conséquences de la discrimination ?

La discrimination à l'emploi des plus de 45 ans peut créer une exclusion de ces travailleurs du marché de l'emploi. Cette exclusion peut avoir notamment deux conséquences importantes :

- Les conséquences économiques et sociales.

La perte de revenus et de liens sociaux peut être plus ou moins importante selon le secteur d'activité du travailleur.

- Les conséquences psychologiques.

La diminution du sentiment de bien-être et de l'estime de soi peut, elle aussi, être plus ou moins importante selon les individus. Il arrive bien souvent que les personnes s'approprient les stéréotypes et préjugés et pensent que leur situation est méritée. Les travailleurs âgés qui conscientisent ces images peuvent en venir à se dévaloriser et à intégrer le fait qu'elles ne valent plus rien sur le marché de l'emploi. Elles peuvent alors en diminuer leurs performances (ce qui contribuera à renforcer et à consolider les représentations négatives). A l'inverse, certaines personnes peuvent opérer une certaine résistance et choisir de se comparer à des personnes encore plus faibles (porter la discrimination sur un autre groupe) ou de se lancer dans une compétition pour se surpasser et s'affirmer par rapport aux autres.

6. Quelle est la législation en matière de lutte contre la discrimination à l'emploi des personnes âgées ?

L'Organisation Internationale du Travail recommande, dès 1980, un cadre pour offrir des conditions de travail décentes pour les travailleurs âgés et prône l'égalité des chances et de traitement notamment dans la formation professionnelle, la sécurité à l'emploi et le développement des carrières. Elle préconise également que le départ à la retraite se fasse de manière volontaire.

La Convention Collective de Travail n°38 du 6 décembre 1983 impose certains devoirs en matière de recrutement et de sélection aux employeurs, notamment celui d'organiser une politique de recrutement et de sélection permettant l'égalité des chances pour offrir à chacun la

possibilité d'accès aux fonctions disponibles et de considérer les groupes dits à risques (femmes, travailleurs d'origine étrangère, personnes handicapées, personnes peu scolarisées et âgées) comme des opportunités pour les entreprises.

La discrimination à l'emploi fondée sur l'âge est règlementée par l'Union européenne. Elle est interdite sauf si une justification acceptable légalement peut-être donnée. L'Union européenne insiste sur quatre points : la formation tout au long de la vie, les conditions de travail, la viabilité du système de retraite et la lutte contre la discrimination à l'âge.

La Directive européenne du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 porte sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne datant de 2000 stipule dans son article 21 qu' : « est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou tout autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination a élargi le champ d'action de la CCT n°38. Elle vise également les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération. Elle ajoute qu'il peut y avoir une différence de traitement, à condition que celle-ci soit basée sur une justification objective et raisonnable par rapport à la fonction.

La loi du 23 décembre 2005 portant sur le Pacte de solidarité entre générations, conclu par le gouvernement fédéral, comporte 66 mesures pour favoriser, entre autres, le maintien dans la vie active des travailleurs âgés.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination supprime la loi du 25 février 2003. Elle organise la Directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 pour l'égalité de traitement en matière d'emploi. Dans l'article 3, elle explique le cadre qui est de « lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale » et ce, notamment dans les relations de travail.

La Convention Collective de Travail n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail complète la CCT n°38. L'article 2 définit le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail comme une « absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation » et ce, tout au long de la relation de travail.

La Convention Collective de Travail n°104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise datant du 27 juin 2012 oblige les entreprises à élaborer un plan d'emploi visant à maintenir et/ou à augmenter le nombre de travailleurs de plus de 45 ans. Ainsi, les entreprises de plus de 20 travailleurs doivent élaborer un plan d'emploi pour les travailleurs âgés. Les entreprises peuvent agir au niveau de la sélection, du développement des compétences et des qualités, du développement et de l'accompagnement des carrières, de l'adaptation du temps et des conditions de travail, de la santé et de la prévention, de la

reconnaissance des compétences acquises... Cette CCT est rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 28 octobre 2012.

Les différentes législations exposées plus haut ont pour but d'instaurer une culture de la diversité au sein des entreprises et par là, de lutter contre la discrimination.

Malgré ces législations, le constat de l'augmentation de l'emploi des plus de 45 ans est peu probant. Certaines entreprises mettent en place des chartes mais ces dernières n'ont pas force de loi. Il a été constaté que les responsables d'entreprises et des Ressources Humaines n'appliquent pas toujours énergiquement les principes législatifs. Ce dispositif de loi ne nous semble pas suffisant.

Au-delà de la vision sociétale, la discrimination est le résultat d'une culture d'entreprise et de jugements plus personnels. C'est donc de manière pluridimensionnelle qu'il faudra œuvrer pour éradiquer la discrimination à l'emploi fondée sur l'âge.

7. Comment lutter contre la discrimination à l'emploi des plus de 45 ans ?

a. Au niveau de l'entreprise

De manière générale, au niveau de l'entreprise, il y aura différents axes d'intervention pour lutter contre la discrimination à l'emploi des plus de 45 ans : le recrutement, la sélection, l'intégration des travailleurs, la gestion et le développement des carrières, les conditions de travail, le temps de travail, la gestion des connaissances, la reconnaissance et la valorisation compétences.

Plus concrètement :

- En gérant la diversité :

La gestion de la diversité est une politique de gestion des Ressources Humaines. Elle vise à offrir à chacun des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et aspirations. Cette politique s'inscrit dans le respect de l'égalité des chances et de traitement de tous les travailleurs et dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Des valeurs sont défendues comme le respect des différences, l'interaction, la communication pour s'enrichir mutuellement ainsi que la lutte contre l'exclusion et le jugement.

La plus-value de la diversité pour les entreprises est de permettre une représentativité de la population dans l'entreprise ainsi que de favoriser un environnement de travail propice au bon développement de tous les travailleurs. Chacun y voyant ses valeurs appréciées.

Les matières sur lesquelles la gestion de la diversité peuvent porter sont les suivantes : le recrutement et la sélection, l'accueil et l'intégration, les conditions de travail, les rémunérations, la gestion des carrières et la mobilité, la formation et le développement du personnel, la culture organisationnelle, l'implication des représentants des travailleurs et des syndicats.

Comment gérer concrètement la diversité ?

- Etablir un diagnostic (répertorier le nombre de travailleurs de plus de 45 ans...);
- Rédiger un plan d'action (plan diversité) avec des objectifs à atteindre, des actions à mener et des moyens humains, financiers et logistiques à déployer ;

- Communiquer efficacement en interne et en externe.

En gérant les âges :

Certaines entreprises développent une politique du personnel en tenant compte de l'âge. Et ce, essentiellement pour mettre à profit et conserver les capacités, les connaissances et les expériences de tous les travailleurs dans toutes les catégories d'âge.

Cela demande : un engagement de tous, une formation du personnel, une sensibilisation, un combat contre l'âgisme, un plan d'action et une évaluation.

L'organisation doit avoir conscience que c'est un engagement dans l'ensemble de sa gestion et que cela devient une culture d'entreprise à défendre. Ce n'est donc pas uniquement les ressources humaines qui doivent l'investir.

La gestion des âges suppose différents principes :

- Egalité de traitement ;
Justice sociale ;
Responsabilité sociale de l'entreprise ;
Respect de chaque individu quel que soit son âge.
- Elle se formalise à travers :
Des politiques de Gestion des Ressources Humaines ;
Des conventions collectives ;
Des règlements ;
Des chartes.

- En pratique, elle agit à différents moments :

Lors du recrutement, de la sélection et de l'intégration : attirer et sélectionner des travailleurs de tous âges ;

Lors de la gestion des carrières : identifier les besoins et attentes des travailleurs ;

Lors de l'aménagement des conditions de travail : conduites de prévention (enquêtes, rotation des postes, diminution de la charge de travail...);

Lors de l'aménagement du temps de travail : adaptation des horaires (horaires flexibles, congés...);

Lors de la formation continue : adapter aux besoins et attentes des travailleurs (entretien d'évaluation...);

Lors de la gestion des connaissances : identifier, rassembler, partager, renouveler les connaissances ;

Lors de la reconnaissance et de la valorisation des compétences (outils de validation des acquis, bilan de compétences...);

Lors de la communication en interne et en externe.

- En mettant sur pied des procédures de sélection plus objectives :

Afin de favoriser des procédures de sélection plus objectives, il est préconisé, dans un premier temps, d'aider les recruteurs à prendre conscience de leur mode de pensée automatique par rapport aux travailleurs âgés, via des formations par exemple. Cela permet de tenter l'objectivation face à un travailleur âgé qui se présente à un entretien. L'idée étant d'encourager les personnes à être plus attentives à leurs décisions.

Il faudra sensibiliser et former les responsables des Ressources Humaines à une sélection plus orientée vers les compétences.

Lors de la sélection, il serait utile d'être attentif à la manière dont on rédige une annonce pour un emploi vacant. Le langage verbal n'est pas anodin (dire « nous cherchons une personne jeune d'esprit » par exemple). Les illustrations le sont encore moins (photos de jeunes personnes attachées à l'annonce par exemple).

Une autre manière d'objectiver la sélection, serait de généraliser les CV anonymes, l'idée étant de cibler les informations qui ne sont liées qu'aux seules compétences. Photo, nom, âge, sexe, adresse, activité extra professionnelle seraient effacés. Cette méthode permettrait d'éviter toute subjectivité lors du tri. L'effet collatéral serait que la discrimination pourrait alors s'opérer lors d'un entretien de sélection. De plus, le fait de devoir cacher son identité peut avoir des conséquences négatives pour le candidat qui pourrait en ressentir un sentiment de honte.

- En investissant dans la discrimination positive :

L'entreprise peut se lancer dans une politique de quotas objectifs (x nombre de travailleurs âgés) pour rétablir l'écart qui peut exister entre certaines catégories de travailleurs. L'effet pervers de cette pratique est le fait que le personnel peut se voir confirmer qu'il fait partie d'un groupe discriminé et cela peut affecter l'estime de soi. Cet acte peut également renforcer et consolider les stéréotypes. Les gens engagés sur base de discrimination positive peuvent subir une perception de la part des autres comme étant moins compétents et efficaces. Une autre difficulté serait de transférer le problème sur une autre catégorie de travailleurs (jeunes, personnes porteuses d'un handicap...).

- En promouvant les contacts entre générations dès le début de la carrière professionnelle :

La promotion des contacts entre générations dès le début de l'activité professionnelle pourrait rendre les relations plus naturelles et permettre de combattre les stéréotypes négatifs.

- En appuyant sur les points forts des travailleurs âgés et en leur donnant des fonctions de conseil :

Au lieu de relayer les travailleurs plus âgés à des tâches moins valorisantes ou encore à la préretraite, il serait intéressant de valoriser les connaissances et compétences de ces travailleurs. Un rôle de conseil pourrait leur être alloué pour que les travailleurs plus jeunes puissent bénéficier des ressources précieuses des travailleurs plus âgés.

- En investissant et en renforçant le rôle de la personne de confiance et du conseiller en prévention :

Le conseiller en prévention est une personne qui conseille l'employeur et les travailleurs et assiste l'employeur dans la mise en œuvre de la loi relative au bien-être au travail. Sa mission est variée : analyser les risques, étudier les facteurs de risques (accidents, maladies professionnelles, charge de travail, ambiance de travail, hygiène...), rendre des avis, faire des propositions (quant à l'accueil, la formation...), etc. La personne de confiance quant à elle est là pour soutenir le conseiller en prévention.

- En mettant en place un responsable diversité ou une cellule diversité au sein de l'organisme :

Cette personne ou ce service pourrait notamment aider à la rédaction d'une offre emploi objective et à maintenir l'attention de l'organisme sur les possibles discriminations. Elle pourrait

également proposer des formations pour questionner les préjugés et stéréotypes liés aux travailleurs âgés.

- En utilisant l'outil eDiv (créé par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances) :
Cet outil est un outil d'information et de formation en ligne gratuit à destination des managers d'entreprises privées et publiques et des responsables des Ressources Humaines. Il se veut également un lieu d'échange de bonnes pratiques : www.ediv.be

- En rédigeant une clause de non-discrimination qui soit soutenue par les responsables :
Pour que la diversité fonctionne dans un organisme, il faut impérativement que les valeurs soient formalisées dans un écrit et que les responsables les partagent.

Au niveau du travailleur discriminé

- En interpellant son syndicat :
La lutte contre la discrimination à l'emploi est un enjeu essentiel pour les organisations syndicales qui, rappelons-le, luttent au quotidien pour l'égalité de traitement et la défense des droits dans le monde de l'emploi.

- En interpellant le guichet discrimination à l'embauche d'ACTIRIS :
Ce service prend le temps d'analyser la situation objectivement avec le travailleur et donnera des informations sur les démarches à entreprendre en cas de discrimination.

- En interpellant le service égalité et diversité du FOREM :
Ce service propose des informations, des solutions et des outils concernant la discrimination liée à l'emploi et à la formation.

- En interpellant le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme :
Ce Centre peut être interpellé en cas de discrimination. Il tentera dans un premier temps de concilier les parties et fournira toutes les informations nécessaires en la matière.

- En se lançant dans une procédure antidiscrimination :
La personne discriminée peut saisir la justice en civil ou pénal sur base de la législation antidiscrimination. Il s'agira davantage de procédure en civil dans laquelle le juge pourra ordonner la cessation de l'acte discriminatoire et peut ajouter à cela une astreinte (obligation) et attribuer une indemnité forfaitaire pour le préjudice créé.

Il faut savoir avant de se lancer dans une telle procédure que la discrimination est difficile à prouver. C'est pour cela qu'a été prévu le principe du partage de la preuve. Une victime de discrimination doit apporter les éléments qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Si le juge estime qu'il y a bien discrimination, il incombe à la partie adverse d'en prouver l'absence. L'obligation de preuve est donc partagée.

- En se lançant dans une procédure anti-harcèlement :
Une personne harcelée en raison de son âge sur son lieu de travail peut saisir la justice pour demander réparation sur base de la loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Pour consulter le texte de loi :

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2007011033

Au niveau de la société

- En faisant connaître la législation et les aides en matière d'emploi des personnes âgées :

Il ressort des études une méconnaissance des législations et des aides pour favoriser l'emploi des plus de 45 ans. Ces aides à l'emploi existent néanmoins :

Pour les employeurs

Le Plan Activa :

Ce plan prévoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi. L'objectif est l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs de manière générale et plus particulièrement des 45 et plus.

La réduction des cotisations sociales – Groupe cible travailleurs âgés :

L'employeur peut recevoir une réduction des cotisations patronales pour l'inciter à engager des travailleurs âgés.

Les fonds de l'expérience professionnelle :

Les employeurs qui mènent une gestion des ressources humaines orientée vers le maintien de travailleurs âgés peuvent bénéficier d'une subvention.

Les aides à la diversité dans la gestion des ressources humaines en Wallonie :

Ces aides sont des incitations à lutter contre la discrimination et à contribuer à plus de diversité en entreprise. Ce sont des aides financières, des récompenses d'initiatives particulièrement significatives en matière de gestion de la diversité, un label « égalité et diversité ».

Les primes dans le cadre du plan diversité en région bruxelloise :

A Bruxelles, la promotion de la diversité en entreprise est soutenue par ACTIRIS via la conseil de la diversité et de la non-discrimination.

Pour les employés

Le complément de reprise de travail pour les chômeurs de 55 ans et plus :

Il s'agit d'une mesure à destination des travailleurs de plus de 55 ans. Ces derniers reçoivent une indemnité à charge de l'ONEM en complément du salaire.

Les vacances seniors :

Vacances octroyées aux personnes de 50 ans et plus reprenant le travail après avoir été inoccupés et n'ayant pas droit à des congés sur base d'un emploi dans le courant de l'année précédant le nouvel engagement.

En menant des campagnes afin de questionner les préjugés et stéréotypes liés aux travailleurs âgés :

Mener des campagnes de sensibilisation qui portent sur la façon dont les préjugés et stéréotypes fonctionnent. Le public cible serait les employeurs, les délégués syndicaux, les

travailleurs, les écoles... La conscientisation devrait s'opérer via des cas concrets. Changer les mentalités doit s'accompagner de la pratique (ateliers, conférences...).

En contrant l'argument du coût salarial élevé lié au manque de productivité pour justifier l'exclusion des plus de 45 ans du marché de l'emploi :

Etant donné le fait que les entreprises usent généralement de l'argument économique pour justifier le peu d'engagement de travailleurs âgés, ce point à lui seul mériterait une étude plus approfondie.

Un des arguments majeurs allant à l'encontre du maintien à l'emploi ou de l'engagement des travailleurs de plus de 45 ans est le coût salarial qu'ils représentent. Certaines études pointent le fait que la productivité des personnes de plus de 45 ans diminue alors que leur coût salarial augmente (due généralement à l'ancienneté barémique). Les entreprises ont donc tendance à pousser aux retraites anticipées les travailleurs âgés ou à ne pas les engager.

Les études font toutefois état de différence entre certains statuts d'emploi (ouvrier et employé). La possible différence entre la productivité du travailleur et son salaire serait plus présente chez les employés que chez les ouvriers. L'employabilité est alors plus faible chez les premiers que chez les derniers.

Pour Vincent Vandenberghe , il faut agir à différents niveaux pour stimuler l'emploi des travailleurs âgés :

- Réformer le mécanisme de formation des salaires (éviter une trop forte progression des salaires en fonction de l'ancienneté). Dans cette perspective, le salaire croîtrait plus rapidement en début de carrière, pour s'équilibrer et ensuite se stabiliser.
- Introduire des réductions de coût salarial ciblé seniors pour les entreprises tout en préservant le salaire net.
- Compenser une éventuelle baisse de productivité par la formation continue.
- Favoriser le bien-être des travailleurs et leur santé pour qu'ils soient plus productifs.
- Prendre des mesures pour compenser la perte de productivité (en investissant dans la gestion des âges par exemple).
- Mettre en place une structure pour être l'intermédiaire entre l'offre (celle des travailleurs) et la demande (celle des employeurs) d'emploi.

Les politiques doivent faire preuve d'initiative pour stimuler l'employabilité des personnes âgées. Les stratégies actuelles privilégiant l'offre (en diminuant les préretraites par exemple) ne sont pas corrélées à une politique de stimulation de la demande de la part des entreprises. La situation actuelle mène à un double risque pour V. Vandenberghe : celle de l'augmentation du chômage des plus de 45 ans et celle de l'accroissement des inégalités.

8. Conclusions et recommandations

Nous avons pu constater dans cette analyse que le taux d'emploi des travailleurs âgés diminue, que le taux de chômage de longue durée de cette catégorie de travailleurs augmente et que l'écart constaté entre ces réalités avec celles des travailleurs entre 25 et 54 ans est une des plus importantes de l'Union européenne.

Nous avons également mis en lumière que malgré les législations tendant à stimuler l'emploi des plus de 45 ans, les responsables des Ressources Humaines avouent que l'âge influence en grande partie la sélection finale et que peu d'investissements sont organisés dans le développement des compétences des travailleurs âgés. De plus, les entreprises reconnaissent que les connaissances des politiques et les aides en matière d'emploi des seniors sont peu connues.

Selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, dans le monde de l'emploi, nous sommes confrontés à quatre problématiques majeures :

- La fuite des savoirs ;
- Le désengagement des travailleurs ;
- La déqualification des travailleurs ;
- L'usure des travailleurs.

Nous ne nous avançons pas trop en disant que ces problématiques sont majoritairement le résultat de la discrimination dont sont victimes des plus de 45 ans dans le milieu de l'emploi.

Les sondages et études exposées plus haut confirment largement ce constat et font état de stéréotypes et préjugés nuisibles pour l'engagement et le maintien à l'emploi des plus de 45 ans.

Des études montrent parallèlement qu'il n'y a pas de processus uniforme de déclin des capacités des personnes âgées. Il n'y a pas d'âge charnière à partir duquel les capacités diminuent. Selon différentes études, le déclin des capacités est dû aux conditions de travail et bien souvent, les personnes compensent la diminution de leurs capacités par diverses stratégies pour rester performants.

Nous devons donc lutter contre la banalisation des stéréotypes et préjugés. Ils ne sont que des représentations négatives qui n'ont aucun fondement à part celui d'être des croyances à contenu émotionnel. On voit d'ailleurs que les stéréotypes et préjugés d'hier ne sont pas ceux d'aujourd'hui. Ils varient sans cesse. Une étude a d'ailleurs pointé que différents stéréotypes envers l'emploi des personnes âgées tendent à diminuer voire à disparaître notamment en ce qui concerne les croyances que les personnes âgées ont des difficultés à utiliser les technologies, qu'elles ont besoin de plus de temps pour apprendre quelque chose...

La discrimination à l'emploi mérite toute l'attention des pouvoirs publics car il s'agit d'un enjeu de société important.

Il faut dans un premier temps communiquer sur les plus-values et les aides aux entreprises en matière d'emploi des plus de 45 ans. Il est essentiel de faire passer l'idée aux entreprises qu'il est possible de compenser un éventuel manque de productivité des travailleurs âgés par la formation continue ou encore en investissant dans la gestion des âges et de la diversité.

Dans un deuxième temps, il faudra contourner l'argument monétaire de l'engagement des travailleurs âgés. Il faudra pour ce faire pouvoir inciter financièrement les entreprises à engager ou à maintenir en emploi les plus de 45 ans. Soit en réformant les salaires en évitant une trop forte progression en fonction de l'ancienneté, soit en introduisant des réductions de coût salarial ciblé seniors pour les entreprises tout en préservant le salaire perçu.

Sources

Canazza Ch.(2009). La politique européenne du vieillissement actif et le principe de non-discrimination fondée sur l'âge. UCL.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. (2008). L'âge dans les offres d'emploi.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. (2010). Discrimination fondée sur l'âge : De quoi s'agit-il et comment réagir ? Informations et conseils pratiques.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. (2012). Baromètre de la diversité Emploi.

Collart J., Delroisse S. et Herman G. (2008) La discrimination à l'embauche : Comprendre le phénomène et le combattre. CERISIS UCL.

Desmarez P., Ouali N., Cennicola P.(2011). Répartition inégale sur le marché de l'emploi : âge, nationalité et handicap. Rapport final ULB et METICES. Pour le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Equinet. European network of equality bodies.(2011). Combattre l'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge.

Hosdey-Radoux A. (2014) Comment favoriser le bien-être des travailleurs dans une perspective de maintien à l'emploi des 45 ans et plus ? Analyse Espace Seniors.

Organisation Internationale du Travail (2014). Guide sur les normes internationales du Travail.

Spaas C. et Vandenbroucke S. (2012). Trop jeune ? Trop vieux ? Conclusions et recommandations. Réalisé pour le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme par IPSOS Public Affairs.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2012). La gestion des âges en entreprise. Direction générale Humanisation du travail.

SPF Personnel et Organisation (2012). Diversité et Ressources Humaines. Bonnes pratiques en Belgique et à l'étranger.

Vandenbergh V. (2013) Productivité et coût salarial des travailleurs âgés en Belgique. IRES – UCL CEBLF

Sites Internet:

<http://www.emploi.belgique.be>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

<http://emploi.wallonie.be>

www.pactbru.irisnet.be

<http://www.diversite.irisnet.be/-Pret-pour-plus-de-diversite-dans-.html>