



## VI - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE

- 01** Les chiffres clés
- 02** Spécificités sectorielles
- 03** Comparaisons avec l'emploi salarié en Belgique
- 04** Mise en perspective
- 05** Pour aller plus loin



## VI - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE

### 1. LES CHIFFRES CLÉS

- 01 Le vieillissement des travailleurs des secteurs APEF
- 02 Les petites organisations « plus jeunes » que les grandes
- 03 Les petites organisations « plus jeunes » que les grandes (suite)
- 04 Le temps partiel plus répandu chez les travailleurs plus âgés
- 05 Le salaire augmente avec l'âge

## 1.1. LE VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS DES SECTEURS APEF

### LA PART DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE 45 ANS OU PLUS AUGMENTE PLUS RAPIDEMENT QUE CELLE DES AUTRES CATÉGORIES D'ÂGE

Entre 2008 et 2015, on trouve 8 580 travailleurs supplémentaires ayant au moins 45 ans.

Il y a 4 852 travailleurs qui sont entrés dans la catégorie des moins de 45 ans.

La part des 45+ est passée de 37,8% à 41,9% de la population

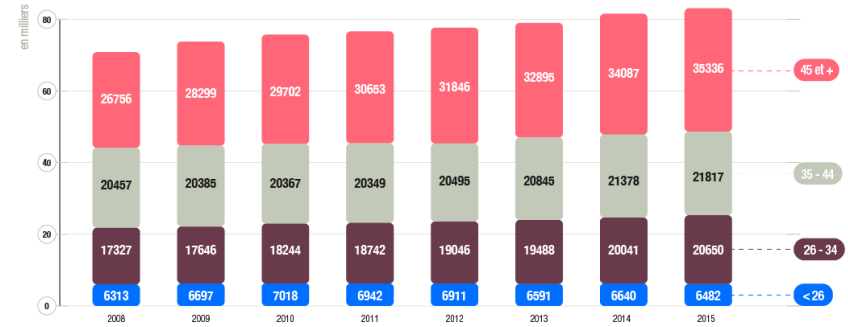
Le vieillissement de la population est une réalité.

### UNE DIFFICILE INSERTION DES MOINS DE 26 ANS

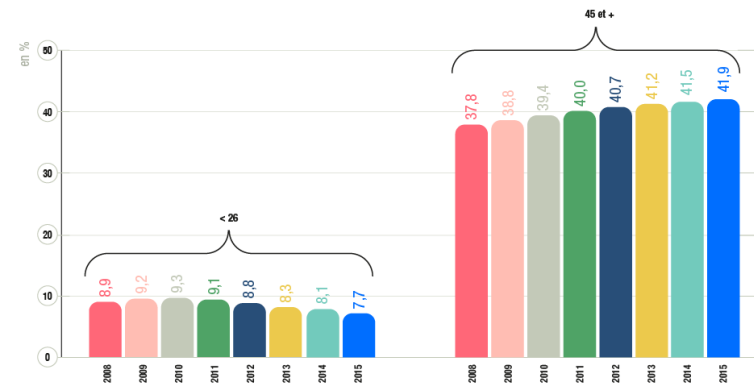
La part des travailleurs plus jeunes, ceux de moins de 26 ans notamment, stagne, voire diminue depuis 2010. Alors que la population totale a augmenté de près de 13 500 travailleurs en 7 ans, celle des moins de 26 ans a augmenté d'à peine 169 personnes.

L'effectif des moins de 26 ans diminue même depuis 2010.

Travailleurs par tranche d'âge : évolution (2008-2015)



Evolution de la part des - 26 ans et des 45 et +



## VI LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE

## 1.2. LES PETITES ORGANISATIONS « PLUS JEUNES » QUE LES GRANDES

## LA PART DES 45+ AUGMENTE AVEC LA TAILLE DE L'EMPLOYEUR

La part des 45+ est de 34,7% dans les organisations ayant moins de 10 travailleurs. Elle est beaucoup plus importante dans les structures de 200 travailleurs et plus : 47,4%, soit près de la moitié des travailleurs.

Corrélativement, l'âge médian augmente également avec la taille de la structure : 38 ans pour les petites organisations de moins de 10 travailleurs, 44 ans pour les structures de 200 travailleurs et plus.

## UNE PLUS FORTE INSERTION DES PLUS JEUNES DANS LES PETITES ORGANISATIONS

La part des jeunes de moins de 35 ans est bien plus importante dans les petites structures que dans les grosses : 38,7% dans les organisations de moins de 10 travailleurs contre 27,1% dans les structures de 200 travailleurs et plus.

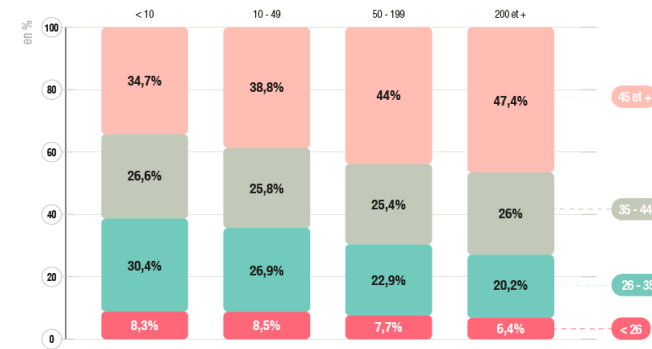
## UNE AUGMENTATION DE L'ÂGE GÉNÉRALISÉE

Quelque soit la taille de la structure, l'âge moyen augmente d'année en année.

*Un croissance plus importante dans les grandes structures*

L'augmentation de l'âge moyen n'est pas de même intensité selon la taille de la structure. Entre 2008 et 2015, l'âge moyen a connu une croissance de 2,44% dans les structures de moins de 10 travailleurs contre 4,28% dans les structures de 200 travailleurs et plus.

Âge des travailleurs selon la taille de l'employeur  
(31 décembre 2015)

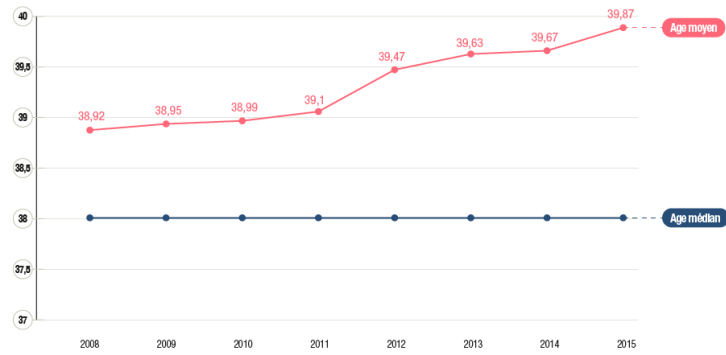


Age médian et âge moyen selon la taille de l'employeur  
(31 décembre 2015)

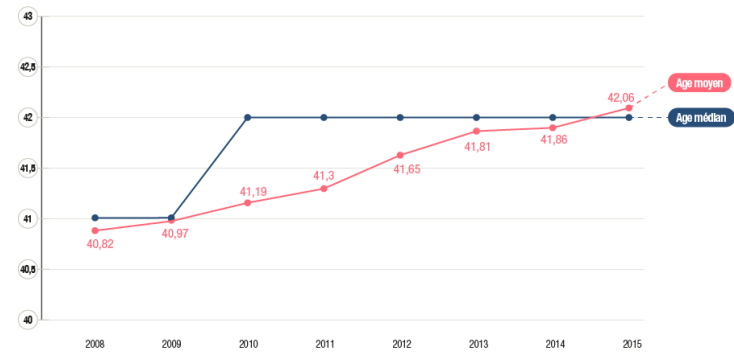
	< 10	10 à 49	50 à 199	200 et +
Age médian	38	40	42	44
Age moyen	39,87	40,83	42,06	42,89

1.3. LES PETITES ORGANISATIONS « PLUS JEUNES » QUE LES GRANDES (SUITE)

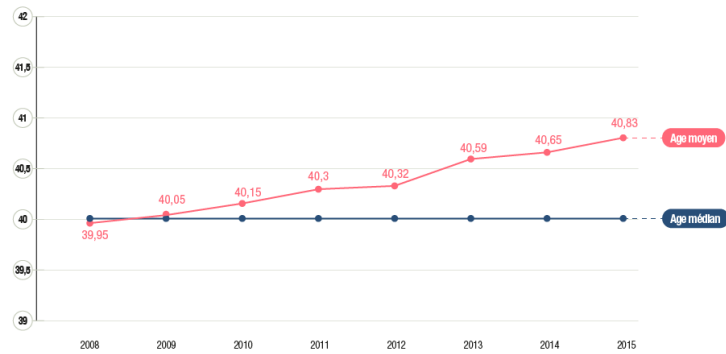
Evolution de l'âge médian et de l'âge moyen dans les structures de moins de 10 travailleurs



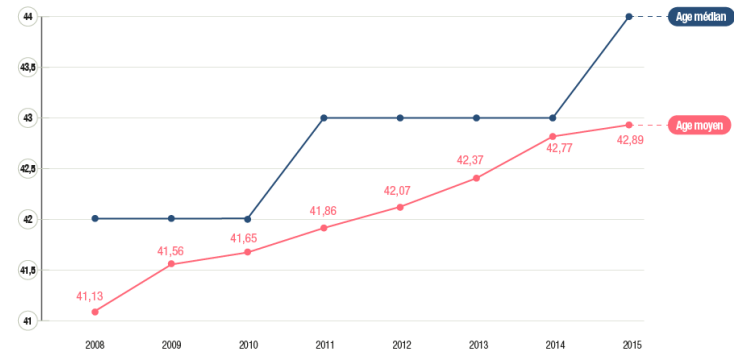
Evolution de l'âge médian et de l'âge moyen dans les structures entre 50 et 199 travailleurs



Evolution de l'âge médian et de l'âge moyen dans les structures entre 10 et 49 travailleurs



Evolution de l'âge médian et de l'âge moyen dans les structures de 200 travailleurs et +



## VI LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE

## 1.4. LE TEMPS PARTIEL PLUS RÉPANDU CHEZ LES TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS

**PLUS DE LA MOITIÉ DES TRAVAILLEURS AYANT AU MOINS 45 ANS SONT À TEMPS PARTIEL**

51,6% des travailleurs ayant au moins 45 ans sont à temps partiel.

**LE TEMPS DE TRAVAIL DE MOINS DE 66% PLUS FRÉQUENT EN DÉBUT ET EN FIN DE CARRIÈRE**

Les moins de 26 ans ont plus fréquemment un régime de temps de travail inférieur à 65% que les autres catégories d'âge : 30,5% contre 26,1% chez les 35-44 ans.

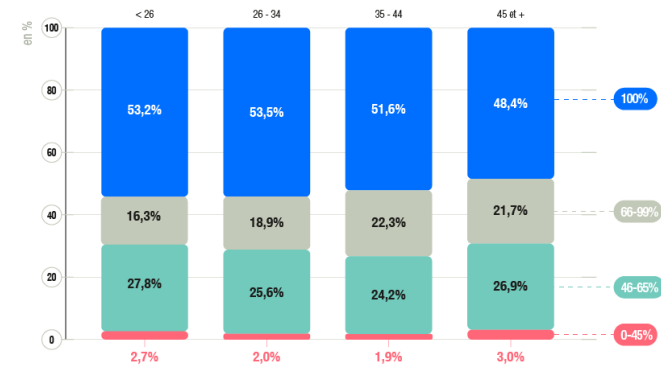
**LE TEMPS PLEIN PLUS RÉPANDU EN DÉBUT DE CARRIÈRE**

53,5% des travailleurs âgés entre 26 et 34 ans travaillent à temps plein, ce qui est légèrement plus important que dans les autres catégories d'âge.

**UNE DIMINUTION GÉNÉRALISÉE DE LA PROPORTION DE TEMPS PLEIN**

A l'exception des 45-54 ans, la proportion de temps plein diminue globalement quelle que soit la tranche d'âge considérée. Rappelons que cette proportion est déjà très faible en comparaison u reste de l'emploi salarié. Cette diminution du temps plein concerne donc tout le monde, même en début de carrière. Il faudra voir si cette tendance se confirme dans les prochaines années.

Le temps de travail selon l'âge  
(31 décembre 2015)



VI LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE

1.5. LE SALAIRE AUGMENTE AVEC L'ÂGE

**PLUS DE 60% DES MOINS DE 26 ANS ONT UNE RÉMUNÉRATION DE MOINS DE 101 EUROS PAR JOUR\***

Les moins de 26 ans ont une rémunération beaucoup plus faible que leurs aînés, avec un salaire médian de 95,96 € par jour. Les autres catégories d'âge ont un salaire médian supérieur à 105 € par jour.

**LES SALAIRES ÉLEVÉS PLUS FRÉQUENTS À PARTIR DE 35 ANS**

Si à peine 6 % des travailleurs entre 26 et 34 ans ont un salaire d'au moins 150 € par jour, ils sont 22,6 % à avoir ce salaire entre 35 et 44 ans, et 30 % au-delà de 44 ans.

**LES BAS SALAIRES PLUS FRÉQUENTS CHEZ LES MOINS DE 26 ANS, MAIS AUSSI CHEZ LES 45 ANS ET PLUS**

22 % des 45 ans et plus ont un salaire de moins de 80 euros, une proportion très proche de chez les moins de 26 ans. De la plus forte présence des salaires de plus de 150 euros chez les 45 ans et plus. Il résulte une compression de la part des salaires moyens (80 – 150 €). Les petits salaires sont plus rares chez les 26 – 44 ans.

Notons aussi une plus importante dispersion chez les 45 ans et plus en comparaison avec les autres catégories d'âge. Cela s'explique sans doute par le nombre important de travailleurs de 45 ans et plus dans des secteurs moins qualifiés tels que ETA ou AF.

**UNE AUGMENTATION GÉNÉRALISÉE DU SALAIRE**

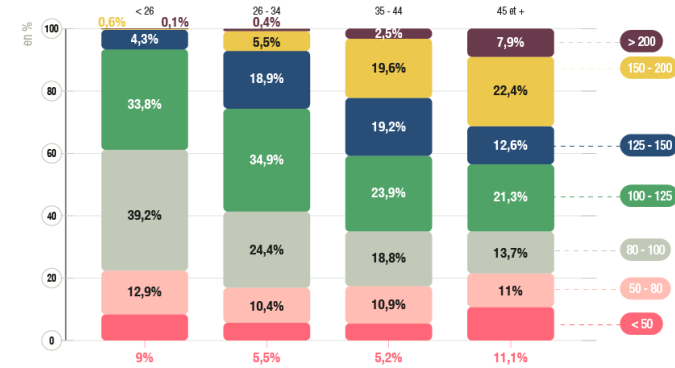
Entre 2008 et 2015, le salaire a augmenté pour toutes les catégories d'âge, avec un tassement depuis 2013, sauf pour les 35-44 ans qui poursuivent leur augmentation au point de dépasser les 45-54 ans.

*Une croissance plus importante pour les 35-44 ans*

Les 35-44 ans se distinguent par une croissance plus importante du salaire que les autres tranches d'âge : 17,86% de croissance alors que les autres se situent autour de 13%, et seulement 8% pour les 45-54 ans. Il faudra voir si ces évolutions se confirment dans les années à venir.

\* Toutes les données concernent des rémunérations brutes.

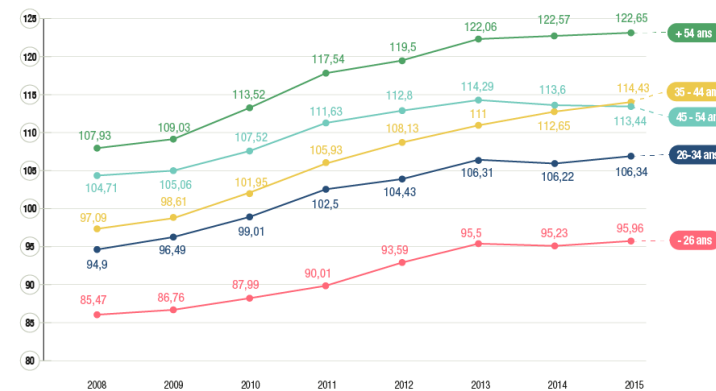
Rémunération journalière selon l'âge (31 décembre 2015)



Estimation du salaire médian selon la tranche d'âge du travailleur (31/12/2015)

31/12/2015	< 26	26 - 34	35 - 44	45 et +
Salaire médian	95,96 €	106,34 €	114,43 €	116,85 €

Evolution du salaire médian selon l'âge (2008-2015)





## VI - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE

### 2. SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES

- 01** Des situations très contrastées selon le secteur en ce qui concerne la proportion des 45+
- 02** L'insertion des jeunes de moins de 26 ans plus difficile dans la plupart des secteurs



## 2.1. DES SITUATIONS TRÈS CONTRASTÉES SELON LE SECTEUR EN CE QUI CONCERNE LA PROPORTION DES 45+

### LES SECTEURS TRÈS TOUCHÉS PAR LE VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS : ETA ET AF

Pour ces secteurs, non seulement la part des travailleurs 45+ est élevée dès 2008, mais elle augmente dans des proportions très importantes pour arriver à plus de la moitié des travailleurs en 2015.

### UNE CROISSANCE MODÉRÉE DES PLUS ÂGÉS: 4S

Le F4S a une part de 45+ légèrement en dessous de la moyenne et une croissance constante de cette part.

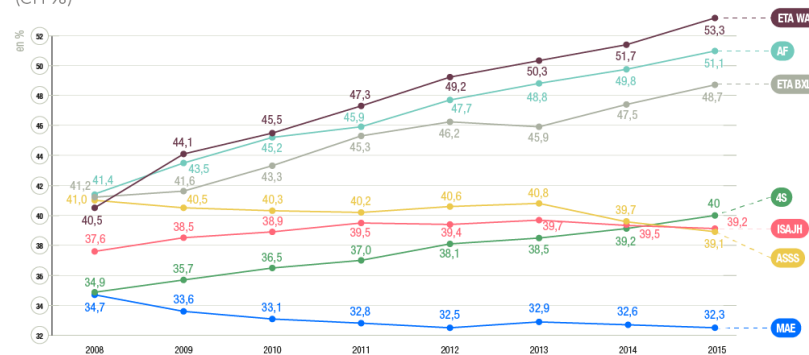
### UNE STABILISATION DE LA PROPORTION DES 45+ : ASSS ET ISAJH

Dans ces secteurs, la part des 45+ est stabilisée depuis 2008 autour des 40% et amorce même une légère diminution depuis 2013.

### UNE PART PLUS FAIBLE DES PLUS ÂGÉS QUI POURSUIT SA DIMINUTION: MAE

Le secteur MAE se distingue particulièrement en regard de la pyramide des âges avec une part des 45+ beaucoup plus faible que dans les autres secteurs et une diminution progressive de celle-ci au fil des années.

Evolution de la proportion des 45+ dans les différents secteurs (en %)



## 2.2. L'INSERTION DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS PLUS DIFFICILE DANS LA PLUPART DES SECTEURS

### MOINS DE JEUNES DANS LES SECTEURS ETA, ASSS, AF ET 4S

Non seulement la proportion des moins de 26 ans est plus faible que la moyenne, mais elle poursuit sa diminution au fil des années dans chacun des secteurs.

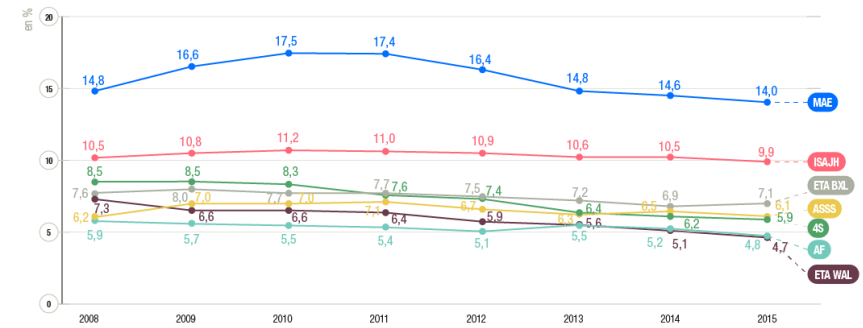
### UNE PART DE JEUNES TRAVAILLEURS SUPÉRIEURE À LA MOYENNE POUR ISAJH

Le secteur ISAJH stabilise une part de travailleurs de moins de 26 ans autour des 10 % de l'ensemble de ses travailleurs.

### UN PIC DE JEUNES TRAVAILLEURS CHEZ MAE

La proportion des moins de 26 ans atteint les 17,5 % en 2010 et amorce depuis une légère diminution. La part des puéricultrices y est très importante. Le diplôme (enseignement professionnel) permet une entrée à l'emploi pour les jeunes.

Evolution de la proportion des < 26 dans les différents secteurs (en %)





VI - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE  
**3. COMPARAISONS AVEC L'EMPLOI SALARIÉ EN BELGIQUE**

**01** Les travailleurs des secteurs APEF plus âgés en comparaison au reste de la Belgique (2013)

### 3.1. LES TRAVAILLEURS DES SECTEURS APEF PLUS ÂGÉS EN COMPARAISON AU RESTE DE LA BELGIQUE (2013)

#### UNE COURBE SUIVANT LA MÊME FORME QUE LE RESTE DES TRAVAILLEURS EN BELGIQUE

Tant dans les secteurs APEF que dans le reste de la Belgique, on a une courbe générale en forme de « M » traduisant un léger creux dans la proportion des travailleurs en milieu de carrière.

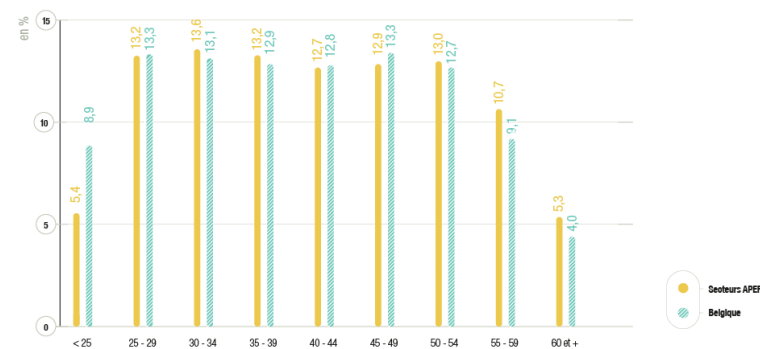
#### UNE PROPORTION PLUS IMPORTANTE DES 50 ANS ET PLUS DANS LES SECTEURS APEF

29 % ont au moins 50 ans dans les secteurs APEF contre 25,8 % dans le reste de la Belgique.

#### UNE PROPORTION PLUS FAIBLE DES TRAVAILLEURS PLUS JEUNES

Les secteurs APEF se distinguent par une proportion beaucoup plus faible des moins de 25 ans par rapport à l'emploi salarié en Belgique : 5,4 % contre 8,9 %.

Age des travailleurs: Comparaison APEF – Belgique en 2015 (privé ONSS)





## VI - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE

### 4. MISE EN PERSPECTIVE

- 01 Le vieillissement de la population dans les secteurs APEF
- 02 Les défis liés au vieillissement des travailleurs dans les secteurs APEF



## VI LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE L'ÂGE

### 4.1. LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION DANS LES SECTEURS APEF

Le vieillissement d'une population peut se réaliser à deux niveaux: au sommet de la pyramide des âges, par une augmentation de la part des personnes âgées, et à la base de la pyramide, par une diminution de la part des plus jeunes.

Dans les secteurs APEF, les deux phénomènes sont observés.

#### **DIMINUTION DE LA PART DES JEUNES TRAVAILLEURS**

De manière générale, l'entrée et la stabilisation des jeunes sur le marché de l'emploi est retardée par l'allongement de la durée moyenne de formation et la précarisation des débuts de carrière caractérisés par des contrats à durée déterminée et des allers-retours entre emploi et chômage (Ndoye, 2015).

La plus faible représentation des jeunes de moins de 25 ans dans les secteurs APEF peut se comprendre en regard des structures de qualification dans le non-marchand. Dans les secteurs où le niveau moyen de qualification attendu est élevé, l'entrée des moins de 25 ans est évidemment plus faible que dans d'autres secteurs. Ceci explique par exemple la faible proportion des jeunes dans le secteur ASSS (où les travailleurs disposent en majorité d'un bachelier ou d'un master) (Wagener & Laloy, 2016).

Au contraire, la plus forte présence de ces travailleurs dans le secteur MAE s'explique par la présence de puéricultrices, fonctions accessibles après les humanités professionnelles (Fiasse et al., 2015). D'autre part, dans un marché du travail fortement concurrentiel, on constate une tendance des employeurs à valoriser fortement l'expérience.

#### **AUGMENTATION DE LA PART DES TRAVAILLEURS ÂGÉS**

L'élargissement du sommet de la pyramide des âges est particulièrement fort en ce moment du fait de l'arrivée en fin de carrière des personnes nées après la deuxième guerre mondiale, c'est-à-dire en plein « baby-boom ». Ce sont aussi les nombreuses mesures de maintien à l'emploi des plus de 45 ans (plan Tandem, aménagement du temps de travail...) pour lutter contre la tendance au départ anticipé, qui, d'une certaine manière, ont contribué au vieillissement de la population des travailleurs.

Certaines fonctions privilégient aussi des savoir-être qui s'acquièrent avec l'expérience professionnelle et de vie. Ainsi, le secteur des Aides à domicile aura tendance à recruter des personnes plus âgées, les éducateurs de l'Aide à la Jeunesse doivent avoir un certain différentiel d'âge par rapport aux bénéficiaires, etc.

#### **LE LIEN AVEC LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA STABILITÉ DE L'EMPLOI**

La plus forte présence des jeunes dans les petites structures peut s'expliquer par le turn over plus important qui y est observé. Les plus gros employeurs sont davantage caractérisés par une durabilité de l'emploi et une certaine stabilité. Les engagements sont donc proportionnellement plus fréquents dans les petites structures et, du fait des moindres marges de manœuvre financières de ces dernières, profitent davantage aux plus jeunes pour lesquels elles peuvent bénéficier de subsides à l'embauche.

Sans en faire une généralité, le schéma typique du parcours professionnel est caractérisé par des contrats courts (souvent liés à la mise en place de projets) en début de carrière dans une petite structure et ensuite par une stabilisation dans une structure plus grande qui peut offrir un contrat plus stable.

La faible présence des jeunes dans les ETA s'explique par le respect des quotas et l'exigence de stabilisation des travailleurs.



## 4.2. LES DÉFIS LIÉS AU VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS DANS LES SECTEURS APEF

Si le vieillissement des travailleurs est en grande partie le reflet du vieillissement démographique plus large, il pose des défis majeurs et plus particulièrement dans les secteurs APEF dans lesquels le phénomène de vieillissement est légèrement plus prononcé que la moyenne.

### LE REMPLACEMENT DES GÉNÉRATIONS ET LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES BESOINS EN EMPLOI

La faible entrée des jeunes, associée à la sortie progressive d'un fort contingent de travailleurs en fin de carrière dans les 10 années à venir pose la question des difficultés de remplacement des travailleurs partis à la retraite. Les organisations doivent anticiper ces difficultés qui s'intensifient actuellement avec le départ des « baby-boomers ». Les pistes d'action vont globalement dans deux directions: le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés et le soutien à l'engagement des jeunes travailleurs. Le défi n'est toutefois pas simple à relever. En effet, ces pistes contredisent en partie les aspirations des individus les plus âgés souhaitant de plus en plus souvent une retraite anticipée et celles des plus jeunes souhaitant une formation initiale plus poussée.

### LA TRANSMISSION DU SAVOIR PROFESSIONNEL

Les acteurs craignent également qu'avec ces nombreux départs, il y ait une perte de mémoire professionnelle importante, ce que le STICS (Service pour la Transformation, l'Innovation et le Changement Social) avait appelé l' « Alzheimer institutionnel » lors d'une journée d'étude en 2014. Dès lors, au-delà du défi du remplacement progressif des travailleurs partis à la retraite par l'engagement de jeunes travailleurs, c'est aussi la question de la transmission du savoir professionnel qui se pose. En effet, un remplacement des générations sans dispositif de transmission ne permettra pas de résoudre le risque de perte de la mémoire professionnelle et des compétences professionnelles et organisationnelles.

Cela suppose, selon un certain nombre de chercheurs en sociologie et en gestion, de mettre en place « *un management intergénérationnel* » (Ndoye, 2015), une gestion des âges intégrée « qui implique cependant une remise en question profonde des valeurs, des normes et de la culture d'entreprise » (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2012 : 3). En effet, la gestion quantitative du défi doit s'associer à des changements dans les représentations qui tendent encore souvent à générer des pratiques discriminatoires entre seniors qui seraient moins performants et plus jeunes qui seraient trop peu expérimentés.

Cependant, il ne faut pas résumer la question de la transmission à une question d'âge. La nécessité de la transmission se révèle de plus en plus dans un contexte de mobilité professionnelle et de turn over important qui implique de mettre en place une culture de la transmission indépendamment de l'âge des travailleurs qui quittent ou qui intègrent l'institution (Boumedian & Laloy, 2016).



## 5. POUR ALLER PLUS LOIN

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- Barnay, T. & Sermet, C. (2007), *Le vieillissement en Europe: aspects biologiques, économiques et sociaux*, Paris: La documentation Française.
- Boumedian, N. & Laloy, D. (2016), *Recherche action concernant le tutorat dans le secteur de la SCP 319.02*, Fonds social ISAJH, à paraître.
- Burion, C. et al. (2015), *Evaluation du projet Bilan de Compétences*, Fonds APEF et FE.BI, à paraître.
- De Backer, B. (2010), *Gagner sa vie, gagner des années. Et après ? Le vieillissement des travailleurs handicapés dans les ETA bruxelloises*, FEBRAP, APEF, FRB, CoCoF.
- Fiasse, C. et Lodewick, P. (2015), *Boîte à outils pour le tutorat*, à paraître.
- Fiasse, C. et al. (2015), *Etude sectorielle des milieux d'accueil de l'enfance (CP 332)*, Fonds Social MAE. <http://bit.ly/1Ohzb6P>
- Gaillard, M., Desmette, D. (2007), *Les attitudes professionnelles des travailleurs âgés*, dans HERMAN, G. (2007), *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale*, Ed. De Boeck, p. 321-355.
- Léonard, D. (2008), *Les seniors et la formation continue : une relation ambiguë ?*, dans *Les Politiques Sociales*, n°3&4, p. 63-75.
- Ndoye, S. (2015), *Du contrat de génération au management intergénérationnel*, Paris: Association Française des Managers de la Diversité.
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2012), *La gestion des âges en entreprise*. [www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=37977](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=37977)
- Wagener, M. & Laloy, D. (2016), *Etude sectorielle du secteur de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332)*, rapport à paraître.