



## 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 TRAVAILLEUR·SE·S**

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 travailleur·se·s disposent en majorité d'un bachelier ou d'un master) (Wagener & Laloy, 2016).

Au contraire, la plus forte présence de ces travailleur·se·s 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 TRAVAILLEUR·SE·S ÂGÉ·E·S**

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 travailleur·se·s.

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 éducateur·rice·s 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 travailleur·se·s.