

Un travailleur belge sur 10 est âgé de 60 ans ou plus

Trends Tendances – 14/11/24

Extraits. Article complet réservé aux abonnés.

https://trends.levif.be/entreprises/ressources-humaines/un-travailleur-belge-sur-10-est-age-de-60-ans-ou-plus/?cel_hash=f18f07b5a9c6d163ee5474eeb400ea0106756c4a&chts=1731600547&utm_source=Newsletter-20241114&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter-RNBTECZ

Alors que le vieillissement de la population soulève de nombreux défis, notamment pour les finances publiques et le marché de l'emploi, de nouvelles données montrent qu'un travailleur belge sur dix est aujourd'hui âgé de 60 ans ou plus. Cette réalité met en évidence l'importance de stratégies adaptées pour soutenir l'emploi des travailleurs seniors.

Selon des chiffres publiés par le secrétariat social [Partena Professional](#), environ 9,28 % des travailleurs belges du secteur privé ont 60 ans ou plus, avec une proportion plus élevée parmi les ouvriers que chez les employés. Cette tendance s'observe dans tout le pays, avec une proportion légèrement supérieure à Bruxelles (9,73 %), suivie de la Wallonie (9,29 %) et de la Flandre (9,07 %).

Les ouvriers plus nombreux que les employés parmi les seniors actifs

Les données révèlent que 10,3 % des ouvriers sont encore en activité après 60 ans, contre 8,83 % des employés. Cette proportion surprend, sachant que les métiers d'ouvriers sont souvent plus physiques, ce qui pourrait inciter à une retraite anticipée. Pour le professeur d'économie du travail Stijn Baert, de l'Université de Gand (UGent), cette situation pourrait s'expliquer par l'absence d'une **liste de "métiers pénibles"** permettant une dérogation aux nouveaux âges de retraite fixés à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030. Baert suggère de prendre en compte les années passées dans des métiers physiquement exigeants dans le calcul des droits à la retraite, un élément clé dans la réforme des pensions.

Les petites et grandes entreprises, meilleurs employeurs des plus de 60 ans

Les plus de 60 ans sont plus nombreux dans les micro-entreprises (moins de 10 salariés), où ils représentent 11,11 % des effectifs, et dans les grandes entreprises (250 salariés ou plus), où ils constituent 9,24 %. Yves Stox, de Partena Professional, explique ce phénomène par des facteurs de motivation distincts : les micro-entreprises offrent souvent une proximité avec l'employeur et une forte cohésion interne, alors que les grandes entreprises proposent des avantages financiers et extra-légaux tels que des

congés d'ancienneté, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et une flexibilité plus élevée, autant d'éléments attractifs pour les employés seniors.

Des secteurs « porteurs de sens » attirent davantage les seniors

L'étude montre également que certains secteurs sont plus attractifs pour les travailleurs de 60 ans et plus. En tête, le secteur de l'éducation, avec 16,31 % de seniors, suivi par la santé et l'action sociale (10,37 %). “Les secteurs porteurs de sens sont plus performants pour retenir les travailleurs âgés, alors que ceux nécessitant une grande flexibilité, comme l'hôtellerie et la logistique, éprouvent plus de difficultés à conserver les seniors”, analyse Yves Stox. À l'inverse, la construction reste le secteur avec le plus faible taux d'employés de 60 ans et plus (7,12 %), en raison de la pénibilité physique des métiers.

Répartition des travailleurs de 60 ans et plus par secteur

- **Éducation** : 16,31 %
- **Santé et action sociale** : 10,37 %
- **Secteur financier** : 10,32 %

Les secteurs en difficulté pour conserver leurs seniors comprennent l'hôtellerie et la restauration (7,85 %), les transports et la logistique (7,76 %) ainsi que la construction (7,12 %).

Cette répartition montre les défis posés par le vieillissement de la main-d'œuvre et souligne la nécessité pour les entreprises et le gouvernement d'adapter leurs politiques afin de favoriser un travail plus inclusif et adapté aux besoins des travailleurs âgés.