

SENS OU NON-SENS ?

Travailler plus nombreux et **plus longtemps**

Les effets d'une économie qui se redresse se font ressentir dans toute l'Europe. Pour la première fois depuis la crise financière, tous les États membres de l'UE ont pu enregistrer une croissance économique en 2017. L'Europe compte un nombre record de 235 millions de personnes actives. L'emploi augmente également en Belgique. Mais, derrière cette nouvelle positive, se cachent une fois de plus les problèmes qui affectent le marché du travail : le vieillissement de la population et le nombre élevé de non-actifs. Il n'existe qu'une seule réponse adéquate pour maintenir sur la bonne voie notre économie et notre sécurité sociale : plus de personnes motivées plus longtemps au travail.



DE 1950 À NOS JOURS

Notre société a connu des changements radicaux au cours des cinquante ou septante dernières années. Un des plus grands miracles est le fait que **les gens vivent plus longtemps**. À une époque pas si lointaine, il était en effet plutôt rare qu'une personne atteigne l'âge de 70 ans. À la fin de la Seconde Guerre mondiale, lorsque le modèle actuel des pensions est entré en vigueur, l'espérance de vie moyenne s'élevait à 65 ans, c'était alors également l'âge de la pension. Ceux qui atteignaient cet âge figuraient parmi les heureux, bien que les perspectives d'avenir restaient plutôt limitées. Entre-temps, l'espérance de vie moyenne a atteint 80 ans et plus¹ et continue d'augmenter. C'est une bonne nouvelle pour les pensionnés, mais pas pour les pensions, car d'ici 20 ans et plus, notre système de pension sera devenu intenable.

Un deuxième élément positif : **nous étudions plus longtemps**.

Il y a encore quelques décennies, les hautes études n'étaient le privilège que de certains. La grande majorité des jeunes entraient sur le marché du travail avant leur dix-huitième anniversaire. En 2018, l'âge moyen d'arrivée sur le marché du travail est de 20-21 ans. La proportion entre les actifs et les inactifs s'élève désormais à 2,3 travailleurs par inactif. D'ici 2060, ce rapport baissera jusqu'à 1,70 en Belgique. Heureusement, l'emploi augmente chez les plus de 55 ans – presque un sur deux en 2017, soit une croissance de plus de 10% en dix ans. Toutefois, plus de 1,6 million de Belges s'apprentent à partir à la pension entre 2018 et 2023. Il s'agit là d'une évolution fondamentale avec de graves conséquences pour la sécurité sociale, car, tandis que le financement diminue (moins d'actifs), les dépenses augmentent (coûts plus élevés pour les pensions, soins de santé...).

¹ L'INS prévoit une espérance de vie de 88,1 ans pour les femmes et de 82,1 ans pour les hommes en 2050.

Il est préférable d'investir dans les compétences de ses collaborateurs avec le risque qu'ils partent, plutôt que de ne pas investir et risquer qu'ils restent

En outre, la **pénurie sur le marché du travail** se fait de plus en plus ressentir. Les entreprises font de plus en plus souvent remarquer que leur croissance est réduite en raison d'un manque de collaborateurs possédant les qualifications adéquates. Les inadéquations sur le marché du travail, à savoir le fossé entre l'offre et la demande, croissent (cf. tableau ci-contre).

Ces tendances ont un impact indiscutable sur le marché du travail et sur la sécurité sociale. La révolution démographique et le taux de dépendance démographique qui en découle sont plus difficiles à gérer, mais le taux de dépendance économique peut par contre être corrigé. Tout le monde s'accorde sur la nécessité d'intervenir. Mais les employeurs et les travailleurs n'ont (trop) souvent pas conscience de l'urgence à agir.

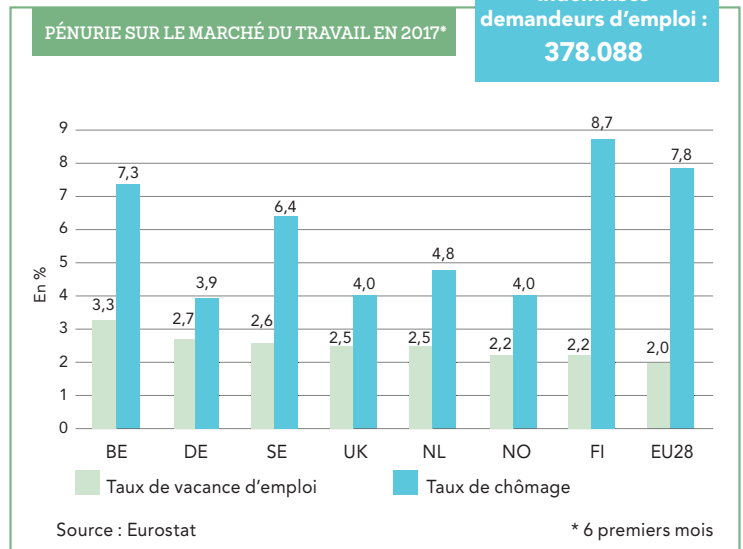
EMPLOI DE QUALITÉ, MAIS BEAUCOUP DE MÉCONTENTEMENT

En dépit de toutes les évolutions positives, le mécontentement sociétal est grand : travailler plus longtemps, se voir imposer plus de flexibilité..., beaucoup ne le conçoivent pas. L'opinion publique estime que c'est le marché du travail qui pose problème. Curieusement, les chiffres montrent qu'il s'agit plutôt du contraire : le travail n'a jamais été à ce point faisable. La Belgique figure parmi les meilleurs en Europe (après les pays scandinaves) en termes de qualité de travail (0,75 sur une échelle de 0 à 1), d'équilibre entre le travail et la vie privée (8,8 travailleurs sur 10 sont satisfaits) et de satisfaction professionnelle (90%). ▶

2 Les dépenses en matière de pensions représentent 1/5e des dépenses primaires totales (201 milliards EUR) et ne feront que croître à politique inchangée. Nous compterons 780.000 pensionnés supplémentaires entre aujourd'hui et 2040, et l'espérance de vie (et donc le nombre d'années de pension à financer) continue à progresser. Les coûts du vieillissement augmenteront de 12,8% du PIB d'ici à 2040, soit un coût additionnel de 2,3% du PIB (Comité d'étude sur le vieillissement). Cela implique qu'en 15 ans, nous devons trouver près de 10 milliards EUR pour financer ces coûts supplémentaires. Un déséquilibre risque dès lors de se produire entre les dépenses et les recettes : nos carrières sont en effet trop courtes et le nombre d'actifs rapporté au nombre de pensionnés passera de 2,6 aujourd'hui à 1,8 en 2060. Outre une réforme globale des pensions, il importe par conséquent de relever la durée de la carrière et le taux d'emploi.

Nombre d'emplois vacants : **126.913**

Chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi : **378.088**



ADAPTER LA LOI

Si la loi change, les comportements changeront aussi. Quelles adaptations sont nécessaires ?

- ▶ Une **réforme globale des pensions**, afin de garantir la transparence et la viabilité financière des pensions² ;
- ▶ La **suppression progressive du départ anticipé** à la pension ;
- ▶ La suppression des entraves à l'**embauche**, à l'**emploi** et à la **mobilité** ;
- ▶ La stimulation de la **disponibilité** sur le marché de l'emploi. Le droit à une allocation de chômage est contrebalancé par l'obligation d'être disponible pour le marché du travail. Cela signifie que les chômeurs cherchent effectivement un emploi par eux-mêmes ou, du moins, qu'ils acceptent un emploi approprié lorsque le service régional de l'emploi leur en propose un ;
- ▶ Favoriser la **réintégration**, le **reclassement**, l'**activation** et la **réorientation** (une compétence régionale) pour éviter que les personnes ne soient prisonnières de leur situation professionnelle ou de leur statut et pour éliminer les entraves à l'allongement des carrières ;
- ▶ Vers une **combinaison moderne famille / travail**. Des idées innovantes telles que la formation continue, l'épargne-temps... doivent être admises ;
- ▶ Une **politique du personnel non fondée sur l'âge** (suppression progressive des barèmes d'ancienneté) et une véritable **culture d'apprentissage** rendues possibles.

- Nous entendons souvent dire que nous évoluons vers une hyper-flexibilité. Pourtant, la proportion d'emplois dominicaux et du samedi, de nuit, en équipes, temporaires et à temps partiel est plus basse dans notre pays que dans

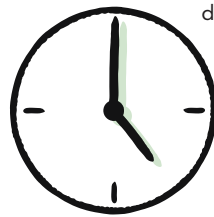
l'Europe des quinze, en ce compris nos voisins néerlandais, français et allemands. De surcroît, 80% ou plus travaillent sous un régime de travail prévisible. Avec une moyenne de 28,6 heures par semaine effectivement prestées par travailleur à temps plein (2016), nous ne travaillons absolument pas plus que chez nos voisins

européens. Pourtant, le Belge a tendance à se plaindre. Alors, notre pays est-il vraiment confronté à un problème lié au travail ou bien y a-t-il plutôt un problème de perception ?

La digitalisation nourrit indubitablement un sentiment d'insécurité. Nous savons quels emplois sont potentiellement menacés par elle ainsi que par l'automatisation. En revanche, il est difficile de prévoir la quantité et la nature des nouveaux emplois qui vont naître. Cette insécurité explique en partie le fossé qui s'est creusé entre la perception et la réalité.

LES LEVIERS DU CHANGEMENT

Tout le monde parle de la nécessité d'allonger les carrières, mais peu de gens apportent de véritables solutions. Ces 25 dernières années, la règle consistait à faire face aux hausses salariales en remplaçant les travailleurs par des machines, et ce afin d'encore accroître la productivité. À quoi bon désormais ? Cette logique a mis la « work-life balance » à un tel point sous pression que les demandes d'interruption de carrière, les régimes de congés et les interruptions de travail ont sans cesse augmenté. Si nous continuons à financer les négociations salariales par des gains de productivité, nous courons à notre perte et risquons de surcroît de faire de la Belgique le pays avec le plus de processus de production automatisés, mais aussi avec la plus grande perte d'emplois.



UN PILIER EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

L'Union européenne a élaboré le « Pilier européen des droits sociaux³ ». Il repose sur trois axes : (1) l'égalité des chances et l'accès à l'enseignement, à la formation continue, à la formation et au marché du travail ; (2) des conditions de travail équitables et (3) l'accès à une protection sociale moderne pour tous. « Notre défi commun est l'insécurité. La réponse à ce problème doit être la confiance », déclare Marianne Thyssen, commissaire européenne pour l'Emploi, les Affaires sociales, les Compétences et la Mobilité des travailleurs. « Des services de garde d'enfants de qualité, une formation continue, une loi « travail » moderne et une protection sociale moderne pour tous sont autant de points de repère dont nous avons besoin. » Ses conseils ?

- Investir dans la formation des personnes, y compris celle des travailleurs plus âgés ;
- Investir dans l'apprentissage en milieu professionnel ;
- Investir dans de bonnes conditions de travail et dans la protection sociale des travailleurs.

Les leviers du changement se situent dans deux domaines : un cadre légal innovant, d'une part, et une politique RH visant à stimuler l'allongement des carrières, d'autre part.

1. Une réglementation adaptée s'impose pour relever des défis importants : moins de possibilités de départ anticipé à la pension, réduction significative des obstacles autour du chômage, de l'emploi et de la mobilité, des conditions adaptées de la disponibilité sur le marché du travail, réintégration / réorientation / activation, combinaison vie privée / vie professionnelle, la formation continue, une politique non fondée sur l'âge, une révision des pensions... (lisez aussi les cadres « Adapter la loi » p. 5 et « Un pilier européen des droits sociaux » p. 6).
2. À côté de la nécessité d'un cadre favorable (CCT, lois...), les entrepreneurs et les professionnels RH portent également une grande responsabilité. Les entreprises doivent se soucier de la formation, de l'apprentissage, du travail sur mesure, d'un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, de l'ergonomie, des conditions et circonstances de travail... Dans son rapport de 2015, le Conseil supérieur de l'emploi indiquait déjà la nécessité de disposer d'un marché du travail flexible, d'une organisation du travail plus flexible et de plus de travail individuel sur mesure, par-delà les âges et les générations. Il n'est donc pas question de travailler « moins », mais de travailler « autrement ».

³ Voir <https://ec.europa.eu> et chercher « Les vingt principes clés du socle européen des droits sociaux ».

Vivre plus longtemps, étudier plus longtemps, des carrières raccourcies et des pensions plus élevées : ce cocktail est intenable

- PIETER TIMMERMANS,
ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ
DE LA FEB