

CCE 2024-0540

22 févr.
2024

RAPPORT

**Les carrières professionnelles en Belgique :
enjeux et diagnostic**



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles
T 02 233 88 11
E mail@ccecrb.fgov.be
www.ccecrb.fgov.be

Table des matières

Synthèse	5
Contexte	11
Introduction	11
1 Taux d'emploi et productivité : quels enjeux pour la soutenabilité des finances publiques dans le contexte du vieillissement démographique ?	13
1.1 Définition et composantes de la soutenabilité	13
1.2 Calcul de la soutenabilité.....	16
2 Diagnostic des carrières professionnelles en Belgique	23
2.1 Perspectives d'évolution de la population en âge de travailler dans le contexte du vieillissement démographique	24
2.2 Évolution de la durée moyenne de la vie active au regard de la participation au marché du travail des femmes et des personnes de 50 ans et plus.....	27
2.3 Durée et composition de la carrière en Belgique	38
2.3.1 Durée et composition de la carrière des actuels pensionnés	38
2.3.2 Comparaison entre différentes cohortes d'âge.....	42
2.4 Focus sur le début de la carrière professionnelle.....	44
2.4.1 Les jeunes en Belgique entrent-ils plus tardivement sur le marché du travail ?	47
2.4.2 Lorsqu'ils sont disponibles sur le marché du travail, les jeunes trouvent-ils un emploi ?	54
2.5 L'inactivité et le chômage au cours de la carrière professionnelle	59
2.5.1 Caractéristiques individuelles de la population inactive.....	59
2.5.2 Transitions lentes sur le marché du travail.....	63
2.6 Focus sur la fin de la carrière professionnelle	67
2.6.1 La sortie effective du marché du travail.....	67
2.6.2 Les raisons de l'inactivité des travailleurs au-delà de 50 ans	69
3 Conclusion	82
Bibliographie	84
Annexes	87

Liste des tableaux

Tableau 1-1 : Indicateur de la soutenabilité de la dette publique belge à long terme	16
Tableau 1-2 : Projection macroéconomique 2020-2070, scénario de référence et scénarios macroéconomiques alternatifs (en %)	19
Tableau 2-1 : Ratios de dépendance démographique 2019-2070 (en %).....	25
Tableau 2-2: Taux d'activité (en %) selon le sexe, 2006-2021.....	31
Tableau 2-3 : Taux d'emploi selon le sexe (en %), 2006-2021	31
Tableau 2-4 : Taux de chômage selon le sexe (en %), 2006-2021	32
Tableau 2-5 : Taux d'emploi des femmes (%) en équivalent temps plein* (ETP), 2021	33
Tableau 2-6 : Personnes occupées à temps partiel en Belgique et dans les pays voisins, 2021 (en pourcentage des salariés du même sexe et âgés de 15 à 64 ans)	33
Tableau 2-7 : Taux d'activité par groupe d'âge (en % du même groupe d'âge), 2006-2021	34
Tableau 2-8 : Taux d'emploi par groupe d'âge (en % du même groupe d'âge), 2006-2021.....	35
Tableau 2-9 : Taux de chômage par groupe d'âge (en % du même groupe d'âge), 2006-2021	35
Tableau 2-10 : Taux d'emploi par groupe d'âge et par sexe (en % du même groupe d'âge et du même sexe), 2006-2021	37
Tableau 2-11 : Taux d'activité par groupe d'âge et par sexe (en % du même groupe d'âge et du même sexe), 2006-2021	37
Tableau 2-12 : Taux de chômage par groupe d'âge et par sexe (en % du même groupe d'âge et du même sexe), 2006-2021	37
Tableau 2-13 : Taux d'emploi des jeunes (en % du même groupe d'âge) en Belgique et dans les pays voisins, et écart de taux d'emploi entre la Belgique et les pays voisins (points de pourcentage), 2019	45
Tableau 2-14 : Étudiants de l'enseignement supérieur (en % de la population âgée de 20 à 24 ans), 2019	46
Tableau 2-15 : Taux d'activité et taux de chômage des jeunes de 15-24 ans en Belgique et dans les pays voisins, 2021 (en %)	46
Tableau 2-16 : Les diplômés de l'enseignement supérieur (en % du même groupe d'âge) en 2020 ...	48
Tableau 2-17: Les jeunes dans l'enseignement professionnel et la formation en alternance en Belgique et dans les trois pays voisins, en 2019.....	53
Tableau 2-18 : Taux d'activité selon le sexe, le niveau d'éducation et la nationalité en Belgique, en 2021 (en pourcentage de la population correspondante dans la catégorie d'âge de 15-64 ans).....	60
Tableau 2-19 : Taux de chômage selon le sexe, le niveau d'éducation et la nationalité en Belgique, en 2021 (en pourcentage de la population active correspondante dans la catégorie d'âge des 15-64 ans)	63
Tableau 2-20 : Transitions sur le marché du travail (changements, en %, entre les premiers trimestres 2021 et 2022).....	65
Tableau 2-21 : Données sur l'âge moyen de sortie effective du marché du travail (sur la base des taux de participation au marché du travail) et sur l'âge normal en 2020	68
Tableau 2-22 : Âge effectif de retrait de la population active, 2010-2021 (selon la méthode de l'OCDE)	69
Tableau 2-23 : Âge effectif de retrait de la population active, 2010-2021 (selon une méthode alternative à celle de l'OCDE).....	69

Liste des graphiques

Graphique 1-1 : Coût budgétaire du vieillissement selon le scénario de référence du CEV et les trois scénarios alternatifs macroéconomiques sur la période 2019-2070 (en points de pourcentage du PIB)	21
Graphique 2-1 : Durée moyenne de la vie active en année, 2006-2021	30
Graphique 2-2 : Évolution des taux de redoublement entre 2003 et 2012	49
Graphique 2-3 : Moyenne annuelle des frais de scolarité facturés par les établissements publics aux étudiants nationaux de l'enseignement supérieur, par niveau d'étude (année académique 2019-20), en USD convertis à l'aide des P.P.A.	501
Graphique 2-4 : Répartition des dépenses publiques et privées pour les établissements d'enseignement supérieur en 2018 (après transferts, en pourcentage)	52
Graphique 2-5 : Répartition des étudiants de l'enseignement supérieur par domaine d'études et par sexe (en % des étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur), Belgique, 2021	57
Graphique 2-6 : Variation de la probabilité de participer au marché du travail selon les caractéristiques* (points de pourcentage par rapport à la référence*), 2018.....	61
Graphique 2-7 : Répartition des emplois vacants par secteur d'activité, Belgique, 4e trimestre 2022. 66	
Graphique 2-8 : Les raisons de l'inactivité auprès des travailleurs âgés (55-64 ans) en 2019 (en pourcentage de la population inactive du même âge)	70

Synthèse

La loi de 2017 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoit dans son article 5 que le CCE réalise une analyse de l'intégration des différents groupes à risques sur le marché du travail. Le présent rapport s'inscrit dans le cadre de ces travaux et plus particulièrement, dans le cadre de l'analyse de l'intégration des personnes âgées de 50 ans et plus sur le marché du travail. Toutefois, les membres du CCE ont jugé pertinent de recadrer le sujet du rapport afin que l'angle d'approche soit la carrière professionnelle dans son ensemble. En effet, pour éviter des fins de carrières prématurées et améliorer le taux d'emploi des aînés, il importe d'identifier les facteurs qui contribuent à expliquer la situation sur le marché du travail à différentes périodes de la carrière, comme le début, la fin et la période entre ces deux extrémités, afin d'agir en amont et de façon préventive. Cette thématique du présent rapport du CCE est considérée dans le cadre plus large de la soutenabilité des finances publiques et dans le contexte du vieillissement démographique.

1 Soutenabilité des finances publiques en Belgique et vieillissement démographique

Le vieillissement démographique est un phénomène qui pèse aujourd'hui sur les finances publiques de la Belgique et qui, à politiques inchangées, pèsera encore davantage à l'avenir. Dès lors, il exigera des efforts pour maintenir la soutenabilité des finances publiques¹. Du point de vue du marché du travail, le vieillissement freine la croissance de la part de la population en âge de travailler dans la population totale, et induit une perte de connaissances et de savoir-faire suite au départ à la retraite d'un nombre important de personnes expérimentées. Pour faire face à ces effets macro-économiques du vieillissement sur les finances publiques et sur le marché du travail, les membres du CCE estiment qu'il est également nécessaire de renforcer le potentiel de croissance économique durable en Belgique, en agissant simultanément sur deux leviers : la productivité et le taux d'emploi.

La question de la productivité ayant déjà été abordée dans une précédente note documentaire du CCE², le présent rapport cible le levier de l'emploi à travers la réalisation d'un diagnostic des carrières professionnelles en Belgique.

¹La soutenabilité des finances publiques est donc la capacité à couvrir les dépenses publiques actuelles et futures par des recettes suffisantes pour éviter un dérapage de la dette publique, c'est-à-dire que les soldes primaires structurels doivent permettre de payer des charges d'intérêt suffisantes sur la dette publique afin que le ratio d'endettement reste constant dans le temps.

² Cf. CCE 2022-2314 : « Analyse du modèle de croissance belge : création et répartition de la valeur ajoutée de 1996 à 2018 ».

Trois périodes de la carrière sont considérées : le début de la carrière, la fin de la carrière, ainsi que la période entre ces deux extrémités. Cette approche plus globale de la carrière vise à comprendre à quels moments les individus entrent et sortent du marché du travail et quelles en sont les raisons. De plus, cela contribue à identifier là où des efforts pourraient être réalisés afin d'augmenter la participation au marché du travail des personnes en âge de travailler, de réduire le taux de chômage global ainsi que de certains groupes spécifiques. Tout au long de leur carrière professionnelle, les individus seront confrontés à des changements nécessitant une préparation et un soutien en vue d'assurer leur(s) transition(s) du non-emploi vers l'emploi, ou au sein même de l'emploi, et ainsi sécuriser leur parcours professionnel. À cette fin, il est d'ailleurs essentiel que l'employabilité de chacun soit encouragée au travers de la formation tout au long de la vie et dans le cadre d'une responsabilité partagée entre les individus, les employeurs et les pouvoirs publics.

2 Diagnostic des carrières professionnelles en Belgique

Les ratios démographiques, la durée moyenne de la vie active, la durée et la composition de carrière sont des indicateurs qui offrent un aperçu global de la situation sur le marché du travail et des carrières en Belgique, dans le contexte du vieillissement démographique. Le diagnostic est ensuite approfondi en examinant plus spécifiquement la position sur le marché du travail des jeunes, des personnes d'âge moyen et des plus âgés, et en dressant les caractéristiques individuelles des populations inactives et au chômage.

2.1 Population en âge de travailler : perspectives d'évolution par rapport aux plus de 65 ans

Le vieillissement de la population, provoqué par une hausse de l'espérance de vie et par une baisse de la natalité, induit progressivement une diminution de la part de la population en âge de travailler, c'est-à-dire la part des personnes âgées de 20 à 64 ans au sein de la population. Selon Eurostat, le ratio de dépendance, qui représente la part de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport à la population en âge de travailler (20-64 ans), devrait atteindre 53,3 % en 2070, un résultat sensiblement en hausse par rapport à 2019 (32,5 %), mais qui reste néanmoins en-dessous de la moyenne UE-27 pour 2070 (59,2 %). Renforcer la participation sur le marché du travail de l'ensemble de la population en âge de travailler peut donc contribuer à limiter les effets du vieillissement démographique sur le marché du travail.

2.2 Durée moyenne de la vie active

La « durée moyenne de la vie active » est le nombre moyen d'années durant lequel une personne, à l'âge de 15 ans, peut espérer être active sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Avec une moyenne de 34 ans en 2021, la Belgique fait partie du groupe de pays dont la durée de la vie active est la moins longue et dont l'évolution

est un peu plus lente que dans l'Union européenne (+2,5 ans en Belgique et +2,8 ans dans l'UE-27 entre 2006 et 2021), en raison de taux d'activité³ globalement inférieurs parmi la population en âge de travailler. Néanmoins, cette hausse de 2,5 ans de la durée moyenne de la vie active en quinze ans peut s'expliquer par la hausse importante du taux d'activité des travailleurs de plus de 50 ans (+16,8 points de pourcentage pour les 50-59 ans et +22,6 points de pourcentage pour les 60-64 ans, entre 2006 et 2021) et en particulier celui des femmes (+22,8 points de pourcentage pour les 50-59 ans et +23,5 points de pourcentage pour les 60-64 ans, sur la même période).

Entre 2006 et 2021, on constate également que la hausse du taux d'activité des femmes et des personnes âgées de 50 ans et plus s'est traduite par une hausse du taux d'emploi⁴ de ces mêmes catégories de travailleurs. En affinant les différentes catégories d'âge selon le sexe, on constate d'abord une augmentation du taux d'emploi des personnes entre 60 et 64 ans, surtout chez les femmes (+39,9 pp), mais aussi chez les hommes (+37,5 pp). Cela illustre le fait que progressivement, les personnes restent plus longtemps actives sur le marché du travail et en situation d'emploi. Vient ensuite le groupe des 50-59 ans dont la hausse du taux d'emploi a été plus importante chez les femmes (+17,4 pp) que chez les hommes (+8,5 pp). Remarquons également que le taux d'emploi des femmes dans la catégorie d'âge intermédiaire (25-49 ans) a aussi progressé de +4,3 pp entre 2006 et 2021, alors que celui des hommes a diminué de 2,0 pp sur cette même période. Malgré ces évolutions positives du taux d'emploi des femmes, on constate cependant que la parentalité continue d'avoir une influence différente sur la participation des femmes et des hommes au marché du travail.

En effet, la croissance du taux d'emploi des femmes doit être relativisée en tenant compte du temps de travail rémunéré. En 2021, près de quatre femmes sur dix (39,5 %) travaillaient à temps partiel en Belgique contre seulement un homme sur dix (10,4 %). Pour certaines femmes, la possibilité de travailler à temps partiel leur permet de participer plus facilement au marché du travail. Néanmoins, cela alimente moins le volume de travail (correspondant au nombre total d'heures travaillées) qu'un emploi à temps plein. On note que, dans certains secteurs, une partie des travailleurs souhaiteraient travailler à temps plein.

³ Le taux d'activité représente la population active (les personnes en emploi ou dites « occupées » et les demandeurs d'emploi ou les chômeurs) en pourcentage de la population en âge de travailler (généralement les 15-64 ans ou les 20-64 ans). Notons que le taux d'activité peut se calculer pour des catégories d'âge en particulier.

⁴ Les taux d'emploi (ou taux d'occupation) représentent les personnes en emploi (actives occupées) en pourcentage de la population en âge de travailler (généralement les 15-64 ans ou les 20-64 ans). Notons que le taux d'emploi peut se calculer pour des catégories d'âge en particulier.

2.3 Durée et composition de la carrière

La « durée moyenne de la carrière » correspond au nombre d'années accumulées qui entre en considération pour le calcul de la pension (c'est-à-dire, les « périodes travaillées » et les « périodes assimilées⁵ »). Cet indicateur présente des différences importantes selon le sexe et le type de carrières (par exemple, les carrières purement de salarié, les carrières purement d'indépendant ou les carrières « mixtes »). Parmi les personnes ayant eu une carrière purement de salarié, on constatait, en 2013, que les femmes parvenaient en moyenne à accumuler 30 années de carrière pour leur pension, ce qui est beaucoup moins que les hommes qui accumulaient en moyenne 44 années de carrière. Pour la même année, ces chiffres passaient à 18 ans pour les femmes et à 40 ans pour les hommes ayant une carrière purement d'indépendant. Malgré le fait que les charges domestiques et familiales continuent de peser davantage sur les épaules des femmes, on constate que les carrières des femmes ne cessent de s'allonger. Sans faire la différence entre les sexes, des données plus récentes indiquent qu'en 2021, la part des personnes ayant eu une carrière très longue, c'est-à-dire de 45 ans et plus, s'élevait à 48,4 % chez les personnes ayant eu une carrière purement de salarié, contre 44,2 % pour les personnes ayant eu une carrière mixte salarié/indépendant et 14,3 % pour les personnes ayant eu une carrière purement d'indépendant. Pour ces derniers, la majorité (43,7 %) ont eu une carrière comprise entre 35 et 44 ans.

En ce qui concerne la composition des carrières des femmes retraitées en 2013 et relevant purement du régime de salarié, on distinguait en moyenne 2/3 de journées travaillées pour 1/3 de journées assimilées (la répartition étant de 70 % et de 30 % chez les hommes). Cette proportion était bien différente chez les indépendants où hommes et femmes s'approchaient de 95 % de journées travaillées pour 5 % de journées assimilées. Si la proportion des périodes travaillées et des périodes assimilées reste stable dans le temps (en 2018, la part des journées travaillées chez les salariés purs était de 62 % chez les femmes et de 70 % chez les hommes), on constate par ailleurs que la nature des périodes assimilées tend à évoluer. En effet, on observe une hausse des périodes de « maladie-invalidité », surtout chez les femmes mais aussi chez les hommes.

⁵ Les périodes dites « assimilées » à des périodes de travail sont comptabilisées pour le calcul de la pension et peuvent correspondre à des périodes de chômage involontaire, de crédit-temps (dans des limites déterminées), de maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de service militaire ou de congé parental.

2.4 Début de carrière : les jeunes et le marché du travail

En 2019, selon l'enquête sur les forces de travail (EFT), le taux d'emploi des 15-24 ans en Belgique est de 27 % et se situe, par conséquent, en-dessous de la moyenne européenne (36 %), de l'Allemagne (48 %) et des Pays-Bas (65,5 %). Les niveaux de taux d'emploi sont plus élevés lorsque l'on considère le groupe des 15-24 ans hors étudiants et les écarts entre pays tendent également à se réduire : en 2019, ce taux s'élève à 65 % en Belgique, 66 % dans l'UE-27, 78 % en Allemagne et 80 % aux Pays-Bas.

Le plus faible taux d'emploi des 15-24 ans en Belgique peut s'expliquer, notamment, par un taux d'activité qui est également plus faible (en effet, en 2021, le taux d'activité des jeunes de 15-24 ans était de 30,3 % en Belgique, 39,3 % dans l'UE-27, 79,1 % aux Pays-Bas et 52,3 % en Allemagne). En Belgique, les jeunes entreraient donc plus tardivement sur le marché du travail, et ce pour plusieurs raisons : on observe un taux de redoublement plus élevé comparativement à d'autres pays, les jeunes tendent en moyenne à faire des études supérieures plus longues et la formation en alternance y est moins développée qu'en Allemagne. Or, ce type de formation permet en effet une entrée plus rapide sur le marché du travail, avec des qualifications requises par les entreprises.

De plus, on constate qu'en Belgique, par rapport aux autres pays, le taux de chômage⁶ des jeunes est plus défavorable. En 2021, il s'élève à 18,2 % en Belgique, à 16,6 % moyenne dans l'UE-27, à 6,9 % en Allemagne et à 9,3 % aux Pays-Bas. Les jeunes moins qualifiés et issus de l'immigration présentent encore davantage des taux de chômage plus élevés et des taux d'emploi inférieurs.

2.5 Inactivité et chômage : quelles caractéristiques individuelles ?

Tout au long de leur carrière, certains groupes de la population sont particulièrement impactés par les problématiques de chômage et d'inactivité. Ces groupes sont ceux pour lesquels le maintien en emploi ou la transition vers l'emploi sont plus faibles que la moyenne. C'est notamment le cas des personnes peu qualifiées, des personnes âgées de 50 ans et plus et des personnes issues de l'immigration qui représentent une partie importante de la force de travail potentielle et qui sont souvent plus éloignées du marché du travail. Il existe dans le même temps des secteurs critiques et des métiers en pénurie pour lesquels le recrutement est difficile, tels que le non-

⁶ Le taux de chômage représente les personnes qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponibles pour occuper un emploi, en pourcentage de la population active (les personnes en emploi ou dites « occupées » et les demandeurs d'emploi ou les chômeurs). Il reflète le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail.

marchand, l'industrie ou la construction. Il importe dès lors de résoudre le déséquilibre entre offre et demande de main-d'œuvre, notamment pour les profils STEM⁷.

Deux autres points sont par ailleurs à noter quant à l'inactivité : en moyenne, les femmes ont des taux d'activité et d'emploi inférieurs à ceux des hommes (particulièrement dans le cas de présence d'enfants en bas âge) et une grande partie de la population inactive en Belgique est en fait en situation d'invalidité (c'est-à-dire d'incapacité de travail de plus d'un an, pour un total de 455 996 personnes en 2021).

2.6 Fin de carrière : les travailleurs de plus de 50 ans et le marché du travail

L'âge effectif de sortie du marché du travail, en comparaison avec l'âge normal ou légal de départ à la retraite, offre un éclairage sur les fins de carrière. Selon l'OCDE (2021), l'âge effectif moyen de départ à la retraite en Belgique, en 2020, était de 60,9 ans pour les hommes et de 60,1 ans pour les femmes, ce qui est inférieur à la moyenne UE-27 qui s'élevait à 62,6 ans pour les hommes et à 61,9 pour les femmes. Par ailleurs, c'est aussi en Belgique que l'écart entre l'âge effectif et l'âge légal est le plus prononcé : -4,1 ans pour les hommes et -4,9 ans pour les femmes (l'âge normal moyen de départ à la retraite étant de 65 ans en 2020⁸).

Les départs anticipés du marché du travail (avant l'âge légal de la retraite), et plus globalement, l'inactivité des personnes de plus de 50 ans, s'expliquent par plusieurs facteurs, notamment par des facteurs économiques et institutionnels liés au marché du travail et aux caractéristiques du système de sécurité sociale, par la capacité à travailler, ainsi que par des raisons d'ordre familial ou personnel.

⁷ En anglais, STEM est l'acronyme de science, technology, engineering, and mathematics.

⁸ Il est prévu qu'il soit porté à 66 ans à partir du 1er février 2025 et à 67 ans à partir du 1er février 2030.

Les carrières professionnelles en Belgique

Contexte

L'article 5 de la loi de 2017 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoit qu'une analyse de l'impact des niveaux de salaires sur le fonctionnement du marché du travail, en général, et sur l'intégration des groupes à risques, en particulier, soit réalisée. La population des personnes âgées de 60 ans et plus ayant été identifiée comme faisant partie des groupes à risques sur le marché du travail (cf. note documentaire CCE 2019-2080 « Groupes à risques sur le marché du travail ») et l'impact des salaires sur l'emploi par tranches d'âge ayant déjà été traité dans le rapport « Rémunération en fonction de l'ancienneté » (CCE 2020-2180), le CCE a souhaité qu'une nouvelle analyse soit faite pour identifier les autres facteurs pouvant affecter l'emploi des aînés. Au fur et à mesure de l'avancée des travaux, il a cependant été mis en évidence que cibler les fins de carrière n'était pas suffisant. En effet, les membres du CCE se sont accordés à dire que pour éviter des fins de carrière prématurées et améliorer le taux d'emploi des aînés, il importe d'agir en amont et de façon préventive. Par conséquent, ils ont jugé pertinent de recadrer le sujet de la présente note afin que l'angle d'approche soit la carrière professionnelle dans son ensemble et que soient identifiés les facteurs qui contribuent à expliquer la situation sur le marché du travail à différents moments clés de la carrière, c'est-à-dire le début ou l'entrée sur le marché du travail, la fin ou la sortie du marché du travail, et enfin, la période entre ces deux extrémités.

L'objectif de politique économique en lien avec les carrières professionnelles a également été réajusté. Il a ainsi été décidé d'aborder la problématique des carrières au regard de la soutenabilité des dépenses publiques, dans le contexte du vieillissement démographique.

Introduction

Le vieillissement de la population induit des changements tangibles dans l'environnement macro-économique de la Belgique, qui poseront de nombreux défis dans les années à venir. Ces défis concernent notamment le marché du travail qu'un grand nombre de travailleurs quitteront dans les prochaines décennies pour prendre leur retraite, ce qui aura pour effet d'entraîner une perte considérable de main-d'œuvre et de connaissances. En outre, le vieillissement génère une hausse des dépenses consacrées aux pensions de retraite, aux soins de santé et aux soins de longue durée, exerçant une pression sur les finances publiques et soulevant des craintes quant à leur soutenabilité à moyen et à long terme. Un des leviers pour faire face à ces défis d'envergure consiste à renforcer le potentiel de croissance économique, c'est-à-dire à améliorer simultanément la productivité et le taux d'emploi. Cependant, comme l'a

montré la note documentaire du CCE « Analyse du modèle de croissance belge : création et répartition de la valeur ajoutée de 1996 à 2018 » (CCE 2022-2314), l'économie belge a souffert de faibles gains de productivité au cours de ces 25 dernières années, en raison des transformations du tissu économique ayant affecté la capacité de l'économie à générer des gains de productivité élevés.

En ce qui concerne l'emploi, l'autre levier de la croissance économique, les évolutions et les constats divergent selon les groupes de la population. Comme de nombreuses analyses l'ont déjà montré précédemment (voir notamment la note documentaire du CCE sur les « Groupes à risque sur le marché du travail », CCE 2019-2080) et comme cela sera à nouveau mis en évidence dans le présent rapport, le chômage et l'inactivité touchent de manière disproportionnée certains groupes de la population comme les personnes peu qualifiées, les seniors en âge de travailler et les personnes issues de l'immigration. Certains jeunes éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail, en particulier les jeunes peu qualifiés ou ayant un passé migratoire, comme l'a mis en évidence le Rapport du CCE « Les jeunes sur le marché du travail et l'impact du COVID-19 » (CCE 2022-2210).

Toutes les personnes en âge de travailler qui ne sont ni actives sur le marché du travail ni en situation d'emploi composent une partie importante de la réserve de main-d'œuvre disponible, tandis qu'elles risquent de présenter des caractéristiques en termes de qualifications et de compétences qui tendent à entraver la rencontre entre l'offre et la demande de travail (la première émanant des travailleurs et la seconde, des entreprises). Ces inadéquations sur le marché du travail forment un frein à l'intégration professionnelle des personnes, à la création d'emplois et donc également à la création de richesse puisque les postes restent vacants et les personnes restent au chômage ou inoccupées.

Pour stimuler la croissance et l'emploi, mobiliser les réserves de main-d'œuvre devient donc un des enjeux cruciaux qui est cependant loin d'être évident. Des efforts majeurs doivent encore être réalisés afin d'encourager la participation au marché du travail des personnes en âge de travailler, de diminuer le taux de chômage de certains groupes spécifiques et de sécuriser les carrières professionnelles tout au long de la vie active.

Dans cette note, l'objectif est de mettre l'accent sur les leviers de la croissance économique relatifs à l'emploi et de poser un diagnostic des carrières professionnelles en Belgique. Dans la première partie du rapport, nous présenterons les enjeux de la soutenabilité des finances publiques face au vieillissement démographique. Dans la seconde partie, nous commencerons par un examen de la durée de la vie active en Belgique et de son évolution depuis quinze ans, en comparaison avec d'autres pays européens et au regard des grandes tendances observées sur le marché du travail, en termes d'activité, d'emploi et de chômage. Nous considérerons ensuite la durée des carrières professionnelles en Belgique estimée sur

la base du nombre d'années accumulées pour la pension et examinerons la composition de la carrière. Nous poursuivrons par une analyse des déterminants de la position des individus sur le marché du travail, à différents moments clés de la carrière, c'est-à-dire au début et à la fin de la carrière, de même que durant la période entre ces deux extrémités. L'objectif est de mettre en évidence une série de facteurs qui permettent de mieux comprendre la situation au regard du marché du travail des jeunes, des moins jeunes et des seniors en Belgique.

1 Taux d'emploi et productivité : quels enjeux pour la soutenabilité des finances publiques dans le contexte du vieillissement démographique ?

1.1 Définition et composantes de la soutenabilité

Dans leurs conclusions basées sur la note documentaire « Consolidation budgétaire » (CCE 2016-0516), les interlocuteurs sociaux soulignent que la soutenabilité des finances publiques doit être poursuivie de façon à avoir le moins de conséquences négatives possibles pour la croissance économique, l'emploi et la cohésion sociale.

Dans l'avis du CCE sur la consultation européenne portant sur le réexamen de la gouvernance économique européenne (CCE 2021-3530), le besoin de finances publiques saines est également mis en évidence pour garantir la viabilité de notre système de sécurité sociale à long terme et pour conserver une autonomie dans les choix politiques.

La soutenabilité des finances publiques, également appelée soutenabilité budgétaire, y est définie comme une situation dans laquelle les recettes futures de l'État permettront de couvrir ses dépenses futures en valeur actualisée. Une autre manière de l'exprimer est de dire que, sur la période de temps considérée, les soldes primaires dégagés par l'État seront suffisants pour couvrir les coûts du vieillissement et de la transition climatique sans augmenter le taux d'endettement.

Cette définition de la soutenabilité budgétaire est très proche de celle de la Commission européenne (CE, 2016), à savoir « la capacité d'un État à assurer la pérennité de ses dépenses courantes, de ses politiques fiscales et d'autres politiques connexes sans compromettre sa solvabilité, sans manquer à certains de ses engagements et en honorant les dépenses pour lesquelles il s'est engagé ».

L'OCDE définit la soutenabilité budgétaire de la manière suivante : « La viabilité budgétaire correspond à la capacité d'un État à maintenir les finances publiques dans une position crédible et fonctionnelle sur le long terme » (OCDE, 2013).

La soutenabilité des finances publiques est donc la capacité à couvrir les dépenses publiques actuelles et futures par des recettes suffisantes pour éviter un dérapage de la dette publique, c'est-à-dire que les soldes primaires structurels⁹ doivent permettre de payer des charges d'intérêt suffisantes sur la dette publique afin que le ratio d'endettement reste constant dans le temps. Les principales composantes sont à cet égard les recettes futures, les dépenses futures, la croissance économique future et les risques liés à la dette publique, qui peuvent entraîner une augmentation insoutenable du coût des intérêts.

L'évolution de la dette publique dépend fortement de la différence entre le taux d'intérêt réel et la croissance du PIB. Plus la différence entre le taux d'intérêt et la croissance est grande et plus le ratio de la dette publique actuelle est élevé, plus l'excédent primaire nécessaire pour éviter un déraillement des finances publiques est important¹⁰. En revanche, tant que la croissance économique nominale dépasse le taux d'intérêt, la dette publique tend vers une stabilisation. À terme, le taux d'endettement se stabilisera alors à un niveau supérieur au fur et à mesure de la baisse des soldes primaires. En d'autres termes, tant que le taux de croissance est supérieur au taux d'intérêt, la dette publique est en théorie solvable¹¹. Cela ne signifie cependant pas que dans une telle situation, il n'y a pas de limites à la marge disponible pour la politique budgétaire. En effet, les marchés financiers sont volatiles, si bien que le taux d'intérêt peut rapidement augmenter, par exemple lorsque la BCE augmente ses taux, qu'une bulle financière explose, que des problèmes de liquidités se présentent et/ou que la confiance des marchés dans la santé des finances publiques s'étirole. Ce dernier risque augmente à mesure que la dette publique s'accroît.

La soutenabilité de la dette publique dépend donc des futurs soldes primaires, des taux d'intérêt sur la dette publique et de la croissance économique. En principe, chaque niveau de dette publique est soutenable tant que les marchés financiers ont confiance dans la capacité de l'État à la refinancer grâce à des soldes primaires suffisamment élevés. La réputation d'un État sur les marchés financiers joue un rôle à cet égard¹². Une baisse de la confiance des marchés financiers dans la soutenabilité

⁹ Le solde budgétaire primaire est la différence entre les recettes et les dépenses de l'État, hors intérêts de la dette.

¹⁰ Le ratio d'endettement évolue selon la formule suivante : « $\Delta d_t = pd_t + (i_t - g_t)d_t$ », où d_t est le ratio d'endettement en pourcentage du PIB, pd_t le solde primaire, i_t le taux d'intérêt nominal moyen sur l'encours de la dette et g_t le taux de croissance du PIB nominal (CBE, 2021).

¹¹ Sur la base d'une étude empirique des déterminants structurels de la différence entre le taux sur la dette publique et la croissance économique pour 17 pays de l'OCDE, et des projections futures pour ces déterminants, Heylen et al. concluent (2022) que cette différence négative pourrait encore perdurer pendant plus d'une décennie dans la plupart des pays de l'UE.

¹² Cette réputation dépend, entre autres, des défauts de paiement passés ou des réformes budgétaires réussies et de la qualité des institutions. Parmi les autres facteurs influençant (la confiance dans) la soutenabilité des finances publiques, on peut citer la part de la dette publique détenue en devises étrangères, la part supportée par la population nationale ou par le secteur bancaire national, la part de la dette publique qui doit être renouvelée à court terme... (Larch, 2022).

de la dette publique peut créer un cercle vicieux en faisant augmenter les charges d'intérêt, ce qui peut à son tour exercer une pression sur (la confiance dans) la soutenabilité.

Outre ces facteurs plutôt incertains, nous savons déjà que certains développements observés auront clairement un impact significatif sur les futures finances publiques. Comme le montrent l'avis précédemment mentionné du CCE et l'indicateur de soutenabilité de la Commission européenne (cf. ci-dessous), le vieillissement de la population a un impact très important sur les dépenses futures. Un deuxième facteur qui fera augmenter considérablement les dépenses publiques futures concerne les dépenses liées à la transition climatique. Il s'agit, d'une part, des dépenses nécessaires pour atteindre les objectifs de l'accord de Paris et du pacte vert pour l'Europe¹³, entre autres, et, d'autre part, des dépenses destinées à atténuer les effets du réchauffement climatique, qui sont associées à de nombreuses incertitudes. Le réchauffement climatique représente également un risque pour l'avenir des recettes fiscales et de la croissance économique. Ainsi, une enquête effectuée en janvier 2022 auprès des 27 organes de contrôle budgétaire indépendants européens révèle que ceux-ci s'inquiètent de l'impact budgétaire de(s) (mesures prises dans le cadre de) la transition climatique (IFI, 2022). Une étude a tenté de chiffrer l'impact budgétaire de l'apparition plus fréquente de phénomènes météorologiques extrêmes en raison du réchauffement climatique. Selon cette étude, les conséquences à moyen terme resteront limitées pour la Belgique. En cas de réchauffement de 2,0 °C, en 2032, la dette publique belge serait en effet de 0,9 point de pourcentage du PIB supérieure à un scénario sans réchauffement. Les auteurs attirent toutefois l'attention sur le fait que leur étude porte sur des coûts minimaux, sans tenir compte d'autres coûts liés au réchauffement climatique, ni de nombreuses incertitudes, et que cela suppose que le taux d'intérêt reste inférieur à la croissance économique (CE, 2022). L'étude de l'impact budgétaire de la transition climatique est en plein développement et une plus grande expertise devrait apparaître dans ce domaine au cours des prochaines années.

La soutenabilité des finances publiques est donc essentielle à la préservation de l'État-providence. Parallèlement, la façon de parvenir à cette soutenabilité a une grande influence sur la croissance économique, l'emploi et la cohésion sociale. Dans le point suivant, nous examinerons quels calculs ont été effectués concernant la soutenabilité des finances publiques belges, en se concentrant sur les coûts budgétaires du

¹³ Ces dépenses peuvent être réparties en coûts directs et indirects. Les coûts directs concernent des impôts et des dépenses en vue de réaliser la transition climatique. Ces mesures ont avant tout un coût et, de plus, elles induisent des changements de comportement chez les particuliers et les entreprises, qui engendrent à leur tour des coûts supplémentaires. Une modification de la structure économique peut également influencer les dépenses et les recettes publiques. Les coûts indirects sont dus à des modifications dans la réglementation ainsi que dans d'autres domaines, ce qui implique un changement de comportement des acteurs économiques (IFI, 2022).

vieillesse, en ayant conscience que l'incertitude domine dans ce domaine et que les choix des acteurs économiques auront une influence prépondérante.

1.2 Calcul de la soutenabilité

La CE a mis au point un indicateur afin d'avoir un aperçu de la soutenabilité des finances publiques à long terme. Cet indicateur, dénommé S2, examine le risque de dérapage de la dette publique en calculant l'écart entre le solde structurel actuel de financement primaire et le solde qui permettrait à la dette publique de se stabiliser à long terme (en pourcentage du PIB) (voir aussi annexe 4.1). L'indicateur montre de quel pourcentage du PIB le solde budgétaire devrait augmenter, corrigé pour la situation conjoncturelle, pour que la dette publique reste constante à l'avenir¹⁴. Ce faisant, il prend en compte le coût attendu du vieillissement de la population mais pas la baisse des dépenses dans les allocations familiales et de chômage. Il s'agit donc d'un indicateur qui montre l'ampleur des efforts à fournir pour éviter une hausse de la dette publique dans le futur.

Le Tableau 1-1 montre cet indicateur pour la Belgique avec une ventilation des efforts nécessaires dus à la situation de départ défavorable (c'est-à-dire un déficit structurel primaire) et aux coûts du vieillissement, répartis selon leurs principales composantes.

Tableau 1-1 : Indicateur de la soutenabilité de la dette publique belge à long terme

Indicateur de la soutenabilité (S2)*		6,7
Situation budgétaire initiale		3,0
Coût du vieillissement		3,7
dont	pensions	1,6
	soins de santé**	0,5
	soins de longue durée	1,9
	éducation	-0,2

* Il s'agit du nombre de points de pourcentage du PIB duquel le solde structurel de financement primaire devrait augmenter pour stabiliser la dette publique en pourcentage du PIB à un horizon infini, compte tenu du coût du vieillissement de la population pour les dépenses liées aux pensions et à la santé. Nous pouvons voir l'écart qui existe entre le solde de financement structurel en 2024 et le solde auquel la dette publique se stabiliserait à long terme.

**Sans compter les impôts sur les pensions et les cotisations de sécurité sociale obligatoires des pensionnés

Source : CE 2023

¹⁴ Le ratio d'endettement auquel cette stabilisation de la dette publique a lieu découle du calcul et peut aussi bien se situer au-dessus qu'en-dessous du niveau d'endettement actuel.

Le tableau 1-1 montre que la CE perçoit un risque élevé pour la soutenabilité des finances publiques belges. Le solde structurel de financement primaire devrait augmenter de 6,7 % du PIB pour que le ratio d'endettement se stabilise à long terme. 3 % du PIB seraient nécessaires pour corriger le déficit budgétaire structurel et 3,7 % du PIB seraient nécessaires pour faire face à l'augmentation prévue des dépenses publiques due au vieillissement.

La Banque nationale de Belgique (BNB) a calculé un indicateur alternatif de la soutenabilité des finances publiques belges (Cornille et al., 2022). Elle a calculé le solde budgétaire requis pour ramener le ratio d'endettement de l'ensemble des administrations publiques belges à 100 % du PIB sur une période de 20 ans. Pour ce faire, en 2031, le déficit budgétaire de l'ensemble des administrations publiques devrait baisser pour atteindre 21 milliards d'euros (un peu moins de 6 % des recettes publiques totales), ce qui représente 28 milliards d'euros de moins que le déficit prévu de 49 milliards d'euros (soit 14 % des recettes publiques) dans le scénario de base à politique inchangée.

Dans le scénario de la BNB, le solde de financement de l'ensemble des administrations publiques devrait s'améliorer de -4,7 % du PIB en 2023 à environ -3 % du PIB en 2031 pour ramener la dette publique à 100 % du PIB, ce qui semble être un effort sensiblement plus petit que les 6,7 % du PIB qui devraient selon la CE permettre au solde structurel de financement primaire de s'améliorer en 2024 pour stabiliser la dette publique à long terme. La comparaison de ces deux indicateurs est cependant loin d'être évidente. Ainsi, selon la BNB, la détérioration automatique du solde entre 2023 et 2031 devrait être incluse dans le calcul des efforts à fournir. En outre, en raison du plus long horizon de projection, la CE prend également en compte la forte hausse des coûts du vieillissement après 2031. Une dernière différence significative entre les deux analyses de la soutenabilité réside dans l'utilisation par la BNB des projections du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV) alors que la CE utilise ses propres projections, issues notamment du « Ageing Report ». Elles diffèrent à bien des égards, tels que le délai plus long dans lequel le CEV tient compte de la politique prévue, les catégories de dépenses prises en considération, les projections démographiques et les hypothèses macroéconomiques (l'évolution du chômage structurel et de la productivité, cf. ci-dessous).

Le fait que les finances publiques belges présentent selon l'indicateur de la CE un risque accru concernant leur soutenabilité à long terme ne signifie bien sûr pas qu'elles dérapent. C'est en effet un scénario à long terme, supposant une politique inchangée et basé sur des hypothèses très incertaines. Il ne s'agit donc pas de prévisions mais d'un instrument politique, donnant une indication de l'ajustement nécessaire. La forme que doit prendre cet ajustement des recettes et des dépenses publiques est au final un choix politique. À cet égard, il est très utile de connaître différents scénarios et d'utiliser des hypothèses alternatives. Cela permet en effet de

déterminer quels leviers auront le plus d'impact sur la soutenabilité des finances publiques. Les décideurs politiques peuvent utiliser ces informations pour définir des objectifs politiques intermédiaires à atteindre à travers leurs instruments politiques. Ainsi, la soutenabilité des finances publiques peut être poursuivie de manière efficace.

Le CEV a effectué une analyse dite de sensibilité, examinant l'impact de la modification des hypothèses relatives aux coûts budgétaires du vieillissement à long terme par rapport à son scénario de référence, qui est plutôt optimiste sur l'évolution future de la productivité (cf. ci-dessous)¹⁵. Dans un premier scénario divergent, jusqu'à l'année 2033, la croissance annuelle de la productivité correspondrait à celle du scénario de référence, mais elle resterait ensuite située à 1 %, alors que le scénario de référence suppose une augmentation progressive jusqu'en 2045, avant de se stabiliser à 1,5 %¹⁶. Dans un deuxième scénario, le CEV étudie l'effet d'une modification du taux de chômage (selon le concept administratif). Alors que le scénario de référence table sur un taux de chômage qui baisse de 7,4 % en 2027 à 7 % en 2028 pour rester ensuite à ce niveau, le scénario alternatif suppose une hausse du taux de chômage atteignant 8 % en 2028, puis se stabilisant à ce niveau. Un troisième scénario alternatif combine les suppositions des deux premiers scénarios, à savoir une hausse annuelle de la productivité de 1 % et un taux de chômage de 8 % à long terme. Les autres hypothèses restent inchangées dans chaque scénario. Le Tableau 1-2 donne un aperçu des différentes hypothèses.

¹⁵ L'hypothèse du CEV selon laquelle un relèvement de l'âge de la pension d'un an résulte en un report du départ à la pension d'un an en moyenne, en tenant compte des risques accrus de tomber en invalidité avec l'âge, semble assez optimiste. L'hypothèse sur les évolutions démographiques pourrait également être optimiste. Ainsi, une hausse du taux de fécondité total, pour passer de 1,54 en 2020 à 1,7 enfant par femme, est attendue à long terme.

¹⁶ Le rapport annuel 2022 du Conseil national de la productivité indique que le taux de croissance annuel moyen de la productivité par heure prestée a été de 0,8 % entre 2000 et 2021.

Tableau 1-2 : Projection macroéconomique 2020-2070, scénario de référence et scénarios macroéconomiques alternatifs (en %)

		Taux de croissance réel annuel moyen en %	Niveau, différence par rapport au scénario de référence en % en 2070
Emploi			
	Référence	0,24	
	Scénario 1	0,24	0,0
	Scénario 2	0,22	-1,1
	Scénario 3	0,2	-1,1
Productivité par lieu de travail			
	Référence	1,2	
	Scénario 1	0,9	-14,0
	Scénario 2	1,2	0,0
	Scénario 3	0,9	-14,0
PIB			
	Référence	1,4	
	Scénario 1	1,1	-14,0
	Scénario 2	1,4	-1,1
	Scénario 3	1,1	-14,9

Source : CEV, 2022.

Comme le Tableau 1-2 le montre, la hausse du chômage dans le scénario 2 se traduit en une croissance plus faible de l'emploi, ce qui entraîne une croissance du PIB plus modeste que dans le scénario de référence, qui diminue toutefois beaucoup moins que dans le premier scénario avec une plus petite croissance de la productivité. L'effet d'un PIB inférieur à celui du scénario de référence signifie que toutes les dépenses sociales augmentent (en points de pourcentage du PIB). L'effet d'un chômage accru sur les dépenses publiques se manifeste d'une part, à travers l'effet négatif sur le PIB et, d'autre part, à travers la modification de la structure des dépenses sociales. L'impact net de cette structure modifiée n'est cependant pas univoque, parce qu'il y a une légère hausse des dépenses de chômage et une légère baisse des droits de pension acquis.

Les formules ci-dessous aident à clarifier l'effet des évolutions divergentes sur le marché du travail.

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{nombre d'actifs occupés} + \text{nombre de chômeurs}}{\text{population en âge de travailler}} = \frac{\text{population active}}{\text{population en âge de travailler}}$$

$$\text{Taux d'emploi} = \frac{\text{nombre d'actifs occupés}}{\text{population en âge de travailler}}$$

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{nombre de chômeurs}}{\text{population active}}$$

PIB

= nombre d'actifs occupés x nombre d'heures prestées par travailleur x productivité du travail

$$= \text{nombre d'actifs occupés} \times \frac{\text{nombre d'heures prestées}}{\text{nombre d'actifs occupés}} \times \frac{\text{PIB}}{\text{nombre d'heures prestées}}$$

Une hausse du nombre de chômeurs signifie donc, si rien d'autre ne change, que le taux de chômage augmente, que le taux d'emploi diminue, que le taux d'activité reste inchangé et que le PIB baisse¹⁷.

Outre le chômage et la productivité, le PIB peut aussi être modifié par le nombre d'heures prestées par les actifs occupés. Ainsi, le PIB augmentera lorsque les actifs occupés prêteront plus d'heures durant leur carrière, p.ex. : en passant d'un temps partiel à un temps plein. Dans ce cas, le taux d'activité et le taux d'emploi ne changeront pas. Une autre évolution qui accroîtrait le nombre d'heures prestées par les actifs occupés serait de prolonger la durée des carrières, soit si les jeunes commençaient à travailler à un plus jeune âge ou si les actifs plus âgés s'arrêtaient de travailler plus tard. Dans ce cas, le taux d'activité et le taux d'emploi augmenteront. L'évolution des dépenses publiques dépend du développement du chômage, des droits de pension acquis et de l'effet de la croissance économique (sur les dépenses sociales en points de pourcentage du BIP). Ainsi, rehausser l'âge légal et effectif de la pension a un effet positif sur les dépenses de pensions parce qu'une plus longue carrière entraînerait une hausse des droits de pensions acquis qui sont couverts par des contributions supplémentaires et simultanément une baisse du nombre d'années pour lesquelles les pensions doivent être versées¹⁸.

Dans la pratique, on peut cependant s'attendre à ce qu'une prolongation de la durée des carrières entraîne des changements entre les statuts des travailleurs, en fonction de l'approche utilisée. Au cours de la période 2013-2016, la limitation du régime de sortie par le biais de la pension anticipée allait par exemple de pair avec une augmentation du nombre de travailleurs âgés qui partaient à la retraite sous le régime de l'invalidité (CSE, 2020). D'autres variables liées au marché du travail, comme la part de chômeurs ou la productivité du travail, varient en fonction de la catégorie des

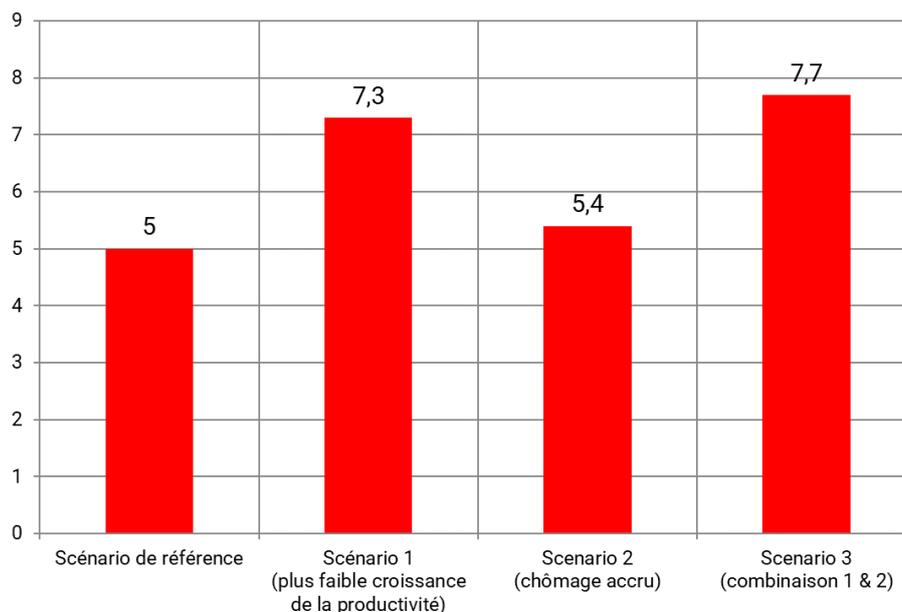
¹⁷ Dans les projections du CEV, les chômeurs âgés bénéficiant de la dispense maximale et les chômeurs demandeurs d'emploi bénéficiant d'un complément d'entreprise sont inclus dans la population active et dans la population au chômage.

¹⁸ Étant donné qu'un départ à la pension anticipé n'est pas pénalisé en Belgique, décaler l'âge effectif de la pension est de toute façon une opération avantageuse pour les autorités belges. Il en sera de même après l'introduction du bonus pension.

travailleurs, si bien que celles-ci peuvent aussi changer en fonction de la manière dont une prolongation de la durée de la carrière est réalisée.

Le Graphique 1-1 montre le coût budgétaire du vieillissement dans chaque scénario.

Graphique 1-1 : Coût budgétaire du vieillissement selon le scénario de référence du CEV et les trois scénarios alternatifs macroéconomiques sur la période 2019-2070 (en points de pourcentage du PIB)



Source : Comité d'étude sur le vieillissement, 2022

Dans le scénario de référence du CEV, le coût budgétaire du vieillissement est de 5,0 points de pourcentage du PIB entre 2019 et 2070. Lorsque la croissance de la productivité est inférieure de 0,5 point de pourcentage à partir de 2033, le coût budgétaire du vieillissement est rehaussé de 2,3 points de pourcentage par rapport au scénario de référence. Une hausse du taux de chômage de 1 point de pourcentage à partir de 2028 par rapport au scénario de référence conduit à une augmentation du coût du vieillissement de 0,4 point de pourcentage. Une combinaison des deux scénarios alternatifs ferait augmenter le coût budgétaire du vieillissement de 2,7 points de pourcentage sur toute la période de projection.

Les différents scénarios du CEV ont mis les coûts du vieillissement en perspective. Il est clair que ceux-ci auront de toute façon un impact budgétaire lourd, mais le contexte macro-économique joue un rôle prédominant à cet égard. Une croissance de la productivité plus faible (ou plus soutenue) pourrait surtout fortement pousser les coûts à la hausse (ou les restreindre). Un taux de chômage plus élevé que dans le scénario de référence aurait un impact plus limité sur le coût budgétaire du vieillissement. Le scénario dans lequel tant la productivité que le chômage évoluent de manière défavorable démontre l'effet cumulatif des deux évolutions et que les deux facteurs sont donc tous deux importants pour maîtriser le coût du vieillissement.

Ces constatations ne signifient pas nécessairement que l'attention doit exclusivement se porter sur la croissance de la productivité, mais il est clair qu'une politique qui entend assurer la soutenabilité des finances publiques dans un contexte de vieillissement de la population doit absolument en tenir compte. Cela signifie aussi qu'une politique qui ambitionne de compenser les coûts budgétaires du vieillissement en augmentant le taux d'emploi doit absolument tenir compte de la productivité du travail créé. De plus, il est nécessaire que la croissance de la productivité soit combinée avec des mesures environnementales ambitieuses. Outre la productivité, l'environnement détermine en effet dans une large mesure les possibilités de créer des richesses pour les générations futures¹⁹.

Nous faisons remarquer que le CCE a déjà souligné à plusieurs reprises l'importance d'une croissance suffisante de la productivité pour la soutenabilité des finances publiques. Ainsi, l'avis portant sur le Rapport annuel du Conseil national de la productivité de 2021 (CCE 2021-2780) indique : « La croissance de la productivité est aussi nécessaire pour dégager les marges budgétaires permettant d'élargir la palette des choix politiques possibles et ainsi relever les défis tels que le vieillissement de la population, la cohésion sociale (en particulier garantir la viabilité de notre système de protection sociale à long terme) et la transition écologique et numérique ».

De plus, nous renvoyons à la note documentaire du secrétariat du CCE « Analyse du modèle de croissance belge : création et répartition de la valeur ajoutée en Belgique de 1996 à 2018 » pour une analyse plus détaillée du modèle de croissance belge et plus précisément de la capacité de l'économie belge à créer des emplois productifs. Il ressort notamment de cette analyse que le nombre d'heures prestées par habitant a augmenté de 12,5 % sur la période 1996-2018, ce qui résulte surtout d'une hausse du taux d'activité. Sur la même période, la productivité du travail a augmenté, mesurée comme la valeur ajoutée par heure prestée, avec une moyenne de 0,8 % par an. Ainsi, le nombre d'heures prestées a plus fortement augmenté mais la productivité du travail a moins sensiblement crû que dans les pays limitrophes. Cela serait en partie la conséquence d'une baisse de la part du secteur industriel (productif) dans l'économie, l'utilisation de forces de travail faiblement qualifiées (moins productives) (encouragée également par la politique), un manque d'entrepreneuriat et de manière plus générale, une dynamique concurrentielle insuffisante.

En combinaison avec l'analyse de ce chapitre, nous pouvons en conclure que le modèle de croissance belge des années écoulées est, à terme, problématique pour la soutenabilité des finances publiques. Relever le taux d'emploi à travers une augmentation du taux d'activité, notamment par l'activation de la réserve de main-

¹⁹ Le Rapport annuel 2022 du Conseil national de la productivité aborde plus en détail les conditions nécessaires pour améliorer tant la productivité que l'environnement.

d'œuvre, et une baisse du taux de chômage, sont des conditions importantes mais insuffisantes pour obtenir une plus forte croissance économique et des finances publiques soutenables. Pour cela, en effet, la productivité du travail, ou, dans une perspective plus large, la productivité totale des facteurs, doit augmenter sensiblement, ce qui n'était pas le cas les années précédentes. Cette évolution de la productivité a un impact crucial sur les futures finances publiques et est notamment déterminée par l'enseignement, la formation continue, la politique d'investissement et d'innovation et la politique relative à la concurrence et l'entrepreneuriat. La nécessité absolue des objectifs climatiques et la nature limitée des richesses naturelles impliquent que l'augmentation de la productivité et de la croissance économique ne peuvent aller de pair avec une augmentation de la mainmise sur les matières premières et de plus fortes émissions de gaz à effet de serre. Il n'est toutefois pas certain qu'un découplage absolu de la croissance et de l'utilisation des matières premières soit réellement possible. Il faut encourager toutes les initiatives qui renforcent le découplage entre la croissance économique et l'utilisation des ressources telles que l'économie circulaire, le recyclage, les gains d'efficacité liés au développement technologique, etc. Au travers de l'analyse de la durée des carrières dans la suite de cette note, nous nous concentrerons sur l'augmentation du taux d'activité, à travers notamment l'activation de la réserve de main-d'œuvre et la baisse du taux de chômage, qui sont tous deux déterminants pour la croissance future. Il doit cependant être clair qu'une politique visant à prolonger la carrière n'est qu'un seul élément, qui doit aller de pair avec d'autres mesures et donc s'inscrire dans un cadre politique plus large.

2 Diagnostic des carrières professionnelles en Belgique

Dans cette seconde partie, nous commencerons par observer les perspectives d'évolution de la part de la population en âge de travailler, représentant la réserve potentielle des forces de travail d'un pays, dans le contexte du vieillissement démographique. Nous poursuivrons en examinant la « durée moyenne de la vie active », un indicateur développé à la demande du Comité européen de l'emploi (EMCO) dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 », compte tenu des changements observés quant à la situation sur le marché du travail, depuis une quinzaine d'année, des femmes et des travailleurs de 50 ans et plus. Nous nous focaliserons ensuite sur un autre indicateur, celui de la « durée moyenne de la carrière » en Belgique, qui correspond au nombre d'années accumulées qui entre en considération pour le calcul de la pension. Nous en regarderons également la composition en termes de périodes travaillées et assimilées, avec une perspective genrée. Afin d'approfondir le diagnostic sur les carrières en Belgique, nous analyserons la position vis-à-vis du marché du travail des personnes en âge de travailler, à différents moments clés de la carrière (au début, à la fin et tout au long de la période entre ces deux extrémités), et tenterons d'y

apporter des éléments explicatifs. En considérant ces trois moments clés, l'analyse vise à appréhender l'ensemble de la carrière professionnelle sans se focaliser uniquement sur la fin de la carrière.

2.1 Perspectives d'évolution de la population en âge de travailler dans le contexte du vieillissement démographique

Du point de vue démographique, le vieillissement de la population, associé à la baisse du taux de fécondité, induit une diminution de la part de la population en âge de travailler, c'est-à-dire la part des personnes âgées de 20 à 64 ans, par rapport aux autres catégories d'âges plus jeunes ou plus âgées.

Le Tableau 2-1 présente les estimations réalisées par Eurostat des ratios de dépendance démographique, qui reposent sur des projections du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus, des taux de fécondité et des soldes migratoires nets. Au niveau du ratio de dépendance totale, on constate qu'en 2019, la Belgique comptait 70,8 personnes « dépendantes », âgées de 0 à 19 ans ou de 65 ans et plus, pour 100 personnes en âge de travailler. En 2045, ce rapport devrait s'élever à 84,8 % et en 2070, à 90,5 %. Sur la période 2019-2070, cela constitue une hausse de près de 19,8 points de pourcentage (pp). Autrement dit, en 50 ans, il y aurait une augmentation de près de 20 personnes dépendantes supplémentaires pour 100 personnes en âge de travailler.

Le Tableau 2-1 indique également que l'ensemble des pays considérés devraient connaître une diminution assez similaire de la part de leur population en âge de travailler par rapport aux personnes dépendantes, avec toutefois quelques nuances dans la progression. Par exemple, on constate que bien que la Belgique, la France et la Suède aient des ratios de dépendance plus élevés en 2019, ces trois pays devraient connaître par la suite une évolution un peu moins marquée (inférieure à 20 pp) que celle en Allemagne, aux Pays-Bas et au Danemark (supérieure à 20 pp) au cours des 50 prochaines années.

Le ratio de dépendance des personnes âgées représente la part de la population âgée de 65 ans et plus par rapport à la population en âge de travailler. Ce ratio est évidemment moins élevé que le précédent car il ne prend pas en compte les jeunes âgés de 0 à 19 ans. Dans l'ensemble des pays considérés et dans l'UE-27, on constate que la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus équivaut à environ un tiers de la population en âge de travailler (avec quelques nuances) et qu'à l'horizon 2070, la proportion des aînés dépassera la barre des 50 %. Le Tableau 2-1 montre que la croissance du ratio de dépendance des personnes âgées sur la période 2019-2070 est assez similaire, dans tous les pays considérés, à celle que devrait connaître le ratio de dépendance totale. Par conséquent, cela implique que la part des jeunes âgés de 0 à 19 ans ne devrait que très légèrement augmenter, voire qu'elle devrait diminuer (c'est

le cas en Belgique, en France et en Suède). Eurostat estime que ni les soldes migratoires ni les taux moyens de fécondité ne permettront, dans le futur, de compenser la baisse de la part de la population en âge de travailler.

Tableau 2-1 : Ratios de dépendance démographique 2019-2070 (en %)

	Ratio de dépendance totale ((0-19 & 65+)/20-64)				Ratio de dépendance des personnes âgées (65+/20-64)			
	2019	2045	2070	2019-2070 (variation en p.p.)	2019	2045	2070	2019-2070 (variation en p.p.)
Belgique	70,8	84,8	90,5	19,8	32,5	47,7	53,3	20,8
Allemagne	66,9	87,1	92,1	25,2	36,1	52,2	54,6	18,5
Danemark	72,7	88,3	94,0	21,3	34,1	48,2	53,8	19,7
France	79,8	95,1	98,1	18,3	36,5	53,1	56,9	20,4
Pays-Bas	69,9	87,0	93,2	23,2	32,9	49,3	55,2	22,4
Suède	76,2	81,3	89,4	13,2	35,2	41,8	49,8	14,6
UE - 27	68,8	89,4	95,3	26,5	34,4	54,6	59,2	24,7

Source : Eurostat, 2019-based population projections in European Commission (2021c) p.24

Renforcer la participation sur le marché du travail de la population en âge de travailler peut donc contribuer à limiter les effets du vieillissement sur l'offre de travail et à améliorer la croissance de l'emploi. Les conclusions de la précédente section ont mis en évidence qu'un des leviers pour soutenir la croissance économique et assurer la soutenabilité des finances publiques face au vieillissement démographique est la croissance de l'emploi (plus précisément du volume de l'emploi). Dès lors, relever le taux d'emploi²⁰ en augmentant le taux d'activité²¹ et en diminuant le taux de chômage²² (cf. encadré ci-dessous) reste une des conditions importantes (bien que non suffisante) pour faire face aux défis socio-économiques du vieillissement démographique.

²⁰ Pour rappel, le taux d'emploi représente la proportion des actifs occupés dans la population totale en âge de travailler (15 à 64 ans). La population en âge de travailler se compose, d'une part, des personnes « actives » qui se trouvent sur le marché du travail en tant qu'actifs occupés ou demandeurs d'emploi et, d'autre part, des personnes « inactives ». Cette dernière catégorie comprend les personnes qui n'ont pas d'emploi et ne recherchent pas activement du travail.

²¹ Le taux d'activité indique le degré de participation au marché du travail de la population en âge de travailler. Le taux d'activité représente la proportion de personnes actives sur le marché du travail (en tant qu'actifs occupés ou demandeurs d'emploi) dans la population totale en âge de travailler.

²² Le taux de chômage est la part des demandeurs d'emploi dans la population active. Le dénominateur du taux de chômage comprend donc uniquement les personnes actives, c'est-à-dire les actifs occupés et les demandeurs d'emploi, de la population en âge de travailler.

Relation entre les trois grands indicateurs sur le marché du travail et leurs définitions selon l'Enquête sur les forces de travail (EFT)

Taux d'emploi = taux d'activité X (1 – taux de chômage)

Cette relation indique qu'une amélioration du taux d'emploi peut résulter aussi bien d'une hausse du taux d'activité, c'est-à-dire d'une plus grande participation au marché du travail de la population en âge de travailler (à chômage constant), que d'une baisse du taux de chômage (à taux d'activité constant). Cependant, lorsque le taux d'activité augmente, l'amélioration du taux d'emploi dépend de la mesure dans laquelle les nouveaux entrants sur le marché du travail décrochent un emploi ou non (cet élément influence le taux de chômage). Par exemple, une hausse du taux d'activité peut provoquer simultanément une augmentation du taux d'emploi et du taux de chômage dans le cas où le nombre de chômeurs augmente plus que le nombre de personnes en emploi, en raison du nombre insuffisant d'emplois créés dans l'économie ou d'une inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

Les indicateurs qui seront présentés dans ce rapport seront principalement issus de l'Enquête sur les forces de travail (EFT). À des fins de comparaison, l'EFT est harmonisée au niveau européen et se base sur les définitions de l'emploi et du chômage du Bureau international du travail (BIT).

Le taux d'emploi mesure la part de la population âgée de 20 à 64 ans ayant un emploi. Il est calculé sur la base des personnes dites « occupées », c'est-à-dire les personnes qui, pendant la semaine de référence, ont effectué un travail rémunéré ou dans le but de « réaliser un bénéfice », indépendamment de la durée (même si ce n'était qu'une heure), ou qui avaient un emploi mais qui étaient temporairement absentes (pour des vacances, une maladie, des motifs techniques ou économiques, etc.). La main-d'œuvre familiale, comme les conjoint.e.s aidant.e.s, est également comprise dans la catégorie des personnes occupées.

Les taux de chômage représentent les chômeurs en pourcentage de la population active, cette dernière étant égale au nombre total de personnes occupées et de chômeurs. Les personnes comptabilisées en tant que chômeurs dans l'EFT sont celles qui étaient sans travail pendant la semaine de référence, c'est-à-dire qui n'avaient pas travaillé en tant que salarié ou indépendant. Pour être comprises dans cette catégorie, ces personnes devaient indiquer être disponibles pour travailler (en tant

que salarié ou indépendant) dans un délai de deux semaines après la semaine de référence. De plus, elles devaient également être activement à la recherche d'un emploi et avoir entrepris des démarches spécifiques en vue de trouver un emploi salarié ou indépendant pendant une période de quatre semaines se terminant à la fin de la semaine de référence. Les personnes qui avaient trouvé un travail à commencer endéans une période maximale de trois mois ont également été comptabilisées dans la catégorie des chômeurs (et non des inactifs). Notons encore que la définition du chômage du BIT est différente de celle du chômage administratif du fait qu'elle ne dépend nullement d'une inscription auprès d'un organisme d'insertion professionnelle (FOREM, Actiris, VDAB ou l'ADG), ni d'une perception d'une allocation de l'ONEM. Des différences sont donc souvent observées entre le taux de chômage issu de l'EFT ou celui mesuré à partir des données administratives, ce qui en limite la comparaison.

Le taux d'activité est défini comme le pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans qui est économiquement active, c'est-à-dire composée des chômeurs et de la population occupée. Par opposition, les inactifs comptabilisés dans l'EFT correspondent aux personnes qui ne sont considérées ni comme des personnes ayant un emploi, ni comme des chômeurs.

2.2 Évolution de la durée moyenne de la vie active au regard de la participation au marché du travail des femmes et des personnes de 50 ans et plus

La « durée moyenne de la vie active²³ » est un indicateur qui estime le nombre moyen d'années durant lequel une personne âgée de 15 ans peut espérer être active sur le marché du travail (en étant en situation d'emploi ou au chômage). Cet indicateur montre l'effet combiné de la proportion de la population adulte qui fait partie de la population active (selon l'enquête sur les forces de travail, EFT) et de l'espérance de vie (sur la base des tables de mortalité issues des statistiques démographiques). Il est intéressant de préciser qu'il s'agit d'une moyenne calculée sur tous les adultes jusqu'à 75 ans et que par conséquent, l'indicateur est aussi influencé par le taux d'activité des personnes ayant dépassé l'âge légal de la retraite, jusqu'à 75 ans.

²³ Cet indicateur a été développé à la demande du Comité européen de l'emploi (EMCO) dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 ».

Méthode de calcul de l'indicateur de la durée moyenne de la vie active²⁴

L'indicateur de la durée moyenne de la vie active donne un chiffre qui décrit pour chaque âge spécifique x (en l'occurrence, 15 ans dans le Graphique 2-1) la période moyenne attendue d'appartenance à la population active après avoir atteint l'âge x , si les taux de mortalité et les taux d'activité de l'année étudiée (de 2006 à 2021 dans le Graphique 2-2) s'appliquent. L'indicateur est calculé à partir d'une cohorte artificielle de 100 000 naissances et se base sur les tables de mortalité issues des statistiques nationales ainsi que sur les taux d'activité des hommes et des femmes, issus de l'enquête sur les forces de travail (EFT).

Durée moyenne de la vie active à l'âge x : $e_x^a = T_x^a / l_x$

Où

x = âge ;

l_x = nombre de personnes d'une cohorte initiale de 100 000 naissances qui atteindront l'âge x . Ce chiffre est obtenu en appliquant à la cohorte le taux de mortalité à l'âge x d'une année de référence ;

L_x = nombre moyen de personnes de la cohorte qui atteindront l'âge x , dans l'intervalle d'âge x et $x+1$. On l'obtient en calculant la moyenne de personnes ayant atteint l'âge x et $(x+1)$, $L_x = \frac{l_x + l_{x+1}}{2}$;

T_x = nombre d'années vécues à l'âge x et au-delà. Il est égal à la somme des années vécues pour la durée de vie restante de la cohorte, $T_x = \sum_{i=x}^{\infty} L_i$;

e_x = espérance de vie. On le mesure en divisant T_x (le nombre d'années total vécues par l'ensemble des individus ayant atteint l'âge x et au-delà) par l_x (le nombre de personnes de la cohorte ayant atteint l'âge x), $e_x = T_x / l_x$;

a_x = taux d'activité de la cohorte à l'âge x et correspond au taux d'activité à l'âge x pour une année de référence choisie

L_x^a = nombre d'années dans la population active à l'âge x . Il est obtenu en multipliant L_x par a_x , $L_x^a = a_x * L_x$;

²⁴ Pour en savoir plus sur la méthode de calcul de l'indicateur de la durée de la vie active, voir l'article de Hytti et Nio, 2004.

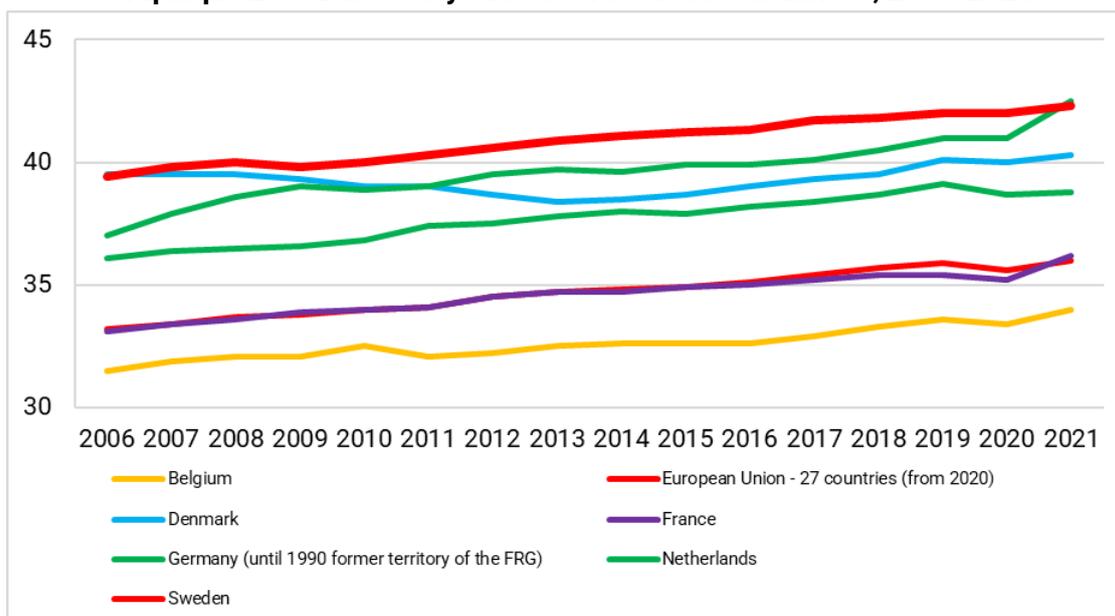
T_x^a = nombre d'années dans la population active vécues par la cohorte à l'âge x et au-delà ; $T_x^a = \sum_{i=x}^{74} L_i^a$;

e_x^a = espérance de vie active. L'espérance de vie active est calculée de la même manière que l'espérance de vie. Elle est obtenue en divisant T_x^a (nombre d'années dans la population active vécues par la cohorte à l'âge x et au-delà) par l_x (nombre de personnes d'une cohorte initiale de 100 000 naissances qui atteindront l'âge x), $e_x^a = T_x^a / l_x$;

e_x^r = espérance de vie en dehors de la vie active obtenue en calculant la différence entre l'espérance de vie (e_x) et l'espérance de vie active (e_x^a),
 $e_x^r = e_x - e_x^a$

Le Graphique 2-1 indique que, dans l'UE-27, la durée moyenne de la vie active était de 36 ans en 2021, ce qui correspond donc au nombre d'années durant lesquelles un jeune Européen ou une jeune Européenne de 15 ans en 2021 pouvait espérer être actif sur le marché du travail. En comparaison, la Belgique observait une durée moyenne de 34 ans, un résultat qui la place dans le groupe de pays dont la durée moyenne de la vie active est la moins longue. Les Pays-Bas, la Suède et le Danemark, au contraire, sont des pays où la population a tendance à travailler plus longtemps, car la durée moyenne de la vie active s'y élevait respectivement à 42,5 ans, 42,3 ans et 40,3 ans en 2021. Selon Eurostat, la présence croissante des femmes et des travailleurs plus âgés sur le marché du travail contribuerait au bon classement de ces pays en termes de durée moyenne de la vie active (Eurostat, 2021). Nous verrons par la suite si cette analyse vaut également pour la Belgique.

Malgré une durée moyenne de la vie active plus courte en Belgique par rapport à d'autres pays, on constate qu'elle s'est allongée de 2,5 ans entre 2006 et 2021. Cette tendance s'observe globalement dans tous les pays européens (+2,8 ans en moyenne dans l'UE-27), et particulièrement aux Pays-Bas où l'on observe la plus grande progression avec une hausse de 5,5 années en quinze ans. Cette performance permet aux Pays-Bas de se hisser quasiment au même niveau que la Suède en 2021.

Graphique 2-1 : Durée moyenne de la vie active en années, 2006-2021

Source : Eurostat, 2022, consulté le 12/07/2022, [lfsi_dwl_a]

À l'instar des pays présentant une durée moyenne de la vie active élevée, comme le soulignait Eurostat (ibid., 2021), la croissance de la durée de la vie active au cours des 15 dernières années en Belgique peut-elle s'expliquer par une croissance de la participation au marché du travail des femmes et des travailleurs de 50 ans et plus ?

Le Tableau 2-2 montre que le taux d'activité²⁵ des femmes en Belgique a connu une évolution positive allant de 59,5 % en 2006 à 65,7 % en 2021, soit une augmentation de 6,2 points de pourcentage (pp) en 15 ans. On constate que cette évolution est sensiblement supérieure à celle observée chez les hommes (+0,3 pp entre 2006 et 2021). Comparativement, le taux d'activité des femmes a crû de +6,7 pp en moyenne dans l'UE-27 sur la même période.

Le Tableau 2-2 indique également que les Pays-Bas ont connu la croissance la plus élevée du taux d'activité des femmes (+11,7 pp), tandis que le Danemark observe une légère diminution en 15 ans (-0,4 pp). Cela n'empêche toutefois pas le Danemark d'afficher des taux d'activité féminins parmi les plus élevés en Europe. Globalement, les récentes évolutions du taux d'activité des femmes ne permettent pas d'atteindre des niveaux égalant ceux des hommes. En effet, le Tableau 2-2 montre qu'en 2021, l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes reste relativement élevé

²⁵ Le taux d'activité indique le degré de participation au marché du travail de la population en âge de travailler (15-64 ans). Le taux d'activité représente la proportion de personnes actives sur le marché du travail (en tant qu'actifs occupés ou demandeurs d'emplois) dans la population totale en âge de travailler. Ce taux peut être calculé pour un groupe spécifique de personnes, par exemple, selon leur sexe ou la catégorie d'âges à laquelle elles appartiennent.

dans l'UE-27 (10,2 points de pourcentage) mais aussi en Belgique (8,0 pp) et en Allemagne (8,1 pp).

Tableau 2-2: Taux d'activité (en %) selon le sexe, 2006-2021

	2006			2021			Changement 2006-2021	
	Femmes	Hommes	Écart hommes-femmes (p.p.)	Femmes	Hommes	Écart hommes-femmes (p.p.)	Femmes (p.p.)	Hommes (p.p.)
Belgique	59,5	73,4	13,9	65,7	73,7	8,0	6,2	0,3
Allemagne	68,5	81,3	12,8	74,6	82,7	8,1	6,1	1,4
Danemark	77,0	84,1	7,1	76,6	82,6	6,0	-0,4	-1,5
France	64,5	74,9	10,4	70,0	76,2	6,2	5,5	1,3
Pays-Bas	68,5	82,2	13,7	80,2	87,1	6,9	11,7	4,9
Suède	76,3	81,2	4,9	80,8	84,8	4,0	4,5	3,6
UE-27	61,8	76,7	14,9	68,5	78,7	10,2	6,7	2,0

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [lfsa_argaedn], calculs du secrétariat

L'augmentation du taux d'activité des femmes a-t-elle contribué à améliorer l'emploi des femmes ? Le Tableau 2-3 montre qu'en quinze ans, leur taux d'emploi a crû de 7,8 points de pourcentage (pp) en Belgique, une croissance légèrement supérieure à celle observée dans l'UE-27 (+7,6 pp), pour s'établir à un niveau de 61,8 % en 2021. Parmi les pays considérés, l'Allemagne et les Pays-Bas sont ceux qui ont connu les croissances les plus élevées de l'emploi des femmes sur la période considérée (respectivement, +10,7 pp et +12,4 pp), mais nous verrons par la suite que cela s'est traduit principalement par des emplois à temps partiel. Malgré ces évolutions positives des taux d'emploi féminin, les hommes continuent d'observer des taux d'emploi supérieurs, et bien que l'écart entre le taux d'emploi des hommes et des femmes ait diminué entre 2006 et 2021, il s'élève encore à près de 10 pp (9,9 pp) en moyenne dans l'UE-27 en 2021.

Tableau 2-3 : Taux d'emploi selon le sexe (en %), 2006-2021

	2006			2021			Changement 2006-2021	
	Femmes	Hommes	Écart hommes-femmes (p.p.)	Femmes	Hommes	Écart hommes-femmes (p.p.)	Femmes (p.p.)	Hommes (p.p.)
Belgique	54,0	67,9	13,9	61,8	68,7	6,9	7,8	0,8
Allemagne	61,5	72,8	11,3	72,2	79,3	7,1	10,7	6,5
Danemark	73,4	81,2	7,8	72,6	78,4	5,8	-0,8	-2,8
France	58,6	69,0	10,4	64,5	70,1	5,6	5,9	1,1
Pays-Bas	64,2	78,8	14,6	76,6	83,6	7,0	12,4	4,8
Suède	70,7	75,5	4,8	73,3	77,4	4,1	2,6	1,9
UE-27	55,8	70,6	14,8	63,4	73,3	9,9	7,6	2,7

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [lfsa_ergan], calculs du secrétariat

Le Tableau 2-4 indique qu'une diminution globale du taux de chômage féminin a également eu lieu en Europe entre 2006 et 2021 (-2,2 pp sur la période). En Belgique, il a également diminué (-3,5 pp) pour atteindre un niveau de 5,9 % en 2021, soit un niveau inférieur à la moyenne européenne (7,5 % dans l'UE-27 en 2021) et un niveau inférieur à celui des hommes en Belgique (6,7 % en 2021). Cette diminution du taux de chômage des femmes en Belgique a également contribué à la hausse de leur taux d'emploi, mais dans une moindre mesure que l'augmentation du taux d'activité, comme nous l'avons vu précédemment.

Tableau 2-4 : Taux de chômage selon le sexe (en %), 2006-2021

	2006			2021			Changement 2006-2021	
	Femmes	Hommes	Écart hommes-femmes (p.p.)	Femmes	Hommes	Écart hommes-femmes (p.p.)	Femmes (p.p.)	Hommes (p.p.)
Belgique	9,4	7,5	-1,9	5,9	6,7	0,8	-3,5	-0,8
Allemagne	10,3	10,5	0,2	3,2	4,0	0,8	-7,1	-6,5
Danemark	4,6	3,4	-1,2	5,2	5,1	-0,1	0,6	1,7
France	9,1	7,9	-1,2	7,8	8,0	0,2	-1,3	0,1
Pays-Bas	6,2	4,1	-2,1	4,5	4,0	-0,5	-1,7	-0,1
Suède	7,3	7,0	-0,3	9,3	8,8	-0,5	2,0	1,8
UE-27	9,7	8,0	-1,7	7,5	6,9	-0,6	-2,2	-1,1

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [lfsa_urgan], calculs du secrétariat

La croissance du taux d'emploi des femmes doit cependant être relativisée, en tenant compte du temps de travail rémunéré. Le Tableau 2-5 montre que le taux d'emploi des femmes est inférieur lorsqu'il est considéré en équivalent temps plein²⁶ (ETP), ce qui creuse encore davantage l'écart de taux d'emploi entre les sexes. Ce phénomène s'explique par le fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel, comme le confirme le Tableau 2-6. En 2021, près de quatre femmes sur dix (39,5 %) travaillaient à temps partiel en Belgique contre seulement un homme sur dix (10,4 %). En Belgique, les femmes sont donc plus nombreuses à travailler à temps partiel que dans l'UE-27 en moyenne (28,8 %). C'est également le cas aux Pays-Bas et en Allemagne, où le travail à temps partiel y est fortement développé : plus de six femmes sur dix (64,2 %) le pratiquent aux Pays-Bas et un peu moins de cinq femmes sur dix (47,4 %) en Allemagne. Seule la France observe un pourcentage de femmes travaillant à temps partiel qui soit inférieur à la moyenne européenne. Par ailleurs, le tableau 2-6 met également en évidence que le travail à temps partiel des hommes est relativement plus élevé aux Pays-Bas (les hommes y sont deux fois plus nombreux qu'en Belgique à travailler à temps partiel). Le temps partiel constitue donc une pratique plus répandue dans ce pays, tant auprès des femmes que des hommes.

²⁶ Le taux d'emploi en équivalent temps plein est calculé à partir du taux d'emploi des 15-64 ans, multiplié par les heures hebdomadaires moyennes et divisé par 40.

Tableau 2-5 : Taux d'emploi des femmes (%) en équivalent temps plein* (ETP), 2021

	Non-ETP	ETP
Belgique	61,8	51,5
Allemagne	72,2	55,1
Danemark	72,6	55,8
France	64,5	54,3
Pays-Bas	76,6	47,2
Suède	73,3	64,3

*Note : Les taux d'emploi en équivalent temps plein sont calculés à partir des taux d'emploi des 15-64 ans issus de l'enquête sur les forces de travail (EFT), multipliés par les heures hebdomadaires moyennes et divisés par 40.

Source : Statistiques en ligne de l'OCDE, site consulté le 21/01/2023.

Tableau 2-6 : Personnes occupées à temps partiel en Belgique et dans les pays voisins, 2021 (en % des salariés du même sexe et âgés de 15 à 64 ans)

	Femmes	Hommes
Belgique	39,5	10,4
Allemagne	47,4	10,6
Danemark	33,5	15,2
France	27,4	7,6
Pays-Bas	64,2	22,3
Suède	29,6	11,9
UE - 27	28,8	8,1

Source : Eurostat, EFT, [lfsi_pt_a], consulté le 27/01/2023

Selon Eurostat, la participation accrue sur le marché du travail des travailleurs plus âgés constitue un autre phénomène qui contribue à expliquer l'évolution croissante de la durée moyenne de la vie active dans certains pays européens. Est-ce aussi le cas en Belgique et dans les pays considérés dans ce rapport ? Le Tableau 2-7 présente l'évolution des taux d'activité pour différentes catégories d'âge entre 2006 et 2021, et il montre une tendance à la hausse pour les travailleurs de 50 ans et plus dans tous les pays considérés. En moyenne, dans l'UE-27, le taux d'activité des 60-64 ans a crû de 22,2 pp en quinze ans et celui des 50-59 ans, de 13,2 pp. En Belgique, la hausse la plus importante du taux d'activité provient également des 60-64 ans (+22,6 pp) et ensuite, des 50-59 ans (+16,8 pp). Malgré ces évolutions importantes pour la Belgique, le niveau des taux d'activité de ces deux groupes d'âge en 2021 reste toutefois inférieur à la moyenne européenne. Nous remarquons par ailleurs que les Pays-Bas et l'Allemagne ont connu les hausses les plus importantes des taux d'activité des 60-64 ans sur la période considérée (respectivement +39,6 pp et +30,0 pp) et que la Suède est le pays qui continue d'observer le taux d'activité le plus élevé en Europe, pour cette catégorie d'âge (72,9 % en 2021).

Comparativement, l'évolution de la participation au marché du travail des moins de 50 ans est plus mitigée. Le Tableau 2-7 indique qu'en Belgique, entre 2006 et 2021, le taux d'activité des 25-49 ans a légèrement diminué (-0,4 pp) tandis qu'il a diminué aussi chez les 15-24 ans, mais de manière plus prononcée (-4,4 pp). C'est aussi le cas

au Danemark où, sur la même période, le taux d'activité des 25-49 ans a perdu 2,5 pp et celui des jeunes âgés de 15 à 24 ans a diminué de 9,5 pp. Malgré ces diminutions plus importantes au Danemark, le taux d'activité des 15-24 ans en 2021 reste deux fois plus élevé qu'en Belgique (60,4 % versus 30,3 %). Globalement, en Europe, la croissance du taux d'activité des moins de 50 ans a été moins favorable que celle des 50 ans et plus, à l'exception des Pays-Bas où l'on observe une croissance importante du taux d'activité des 15-24 ans (+11,9 pp) en quinze ans. Nous examinerons par la suite les raisons pouvant expliquer les écarts entre les taux d'activité des jeunes dans les pays considérés, mais rappelons que beaucoup d'entre eux sont encore étudiants à cet âge-là, ce qui constitue un élément positif car cela leur assure un meilleur niveau d'éducation.

Tableau 2-7 : Taux d'activité par groupe d'âge (en % du même groupe d'âge), 2006-2021

	2006				2021				Changement 2006-2021 (points pourcentages)			
	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	55-64 ans
Belgique	34,7	86,7	60,6	16,3	30,3	86,3	77,4	38,9	-4,4	-0,4	38,9	22,6
Allemagne	50,4	87,5	79,8	33,3	52,3	87,3	85,4	63,3	1,9	-0,2	5,6	30,0
Danemark	69,9	89,3	85,1	41,2	60,4	86,8	86,3	65,0	-9,5	-2,5	1,2	23,8
France	38,1	88,4	70,6	14,9	39,7	88,1	83,9	38,2	1,6	-0,3	13,3	23,3
Pays-Bas	67,2	87,3	70,7	25,4	79,1	89,3	83,8	65,0	11,9	2,0	13,1	39,6
Suède	51,3	89,7	85,3	62,2	54,0	90,8	91,9	72,9	2,7	1,1	6,6	10,7
UE-27	41,3	85,2	68,0	27,0	39,3	86,3	81,2	49,2	-2,0	1,1	13,2	22,2

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [lfsa_argan], calculs du secrétariat

Le Tableau 2-8 montre que parallèlement à l'amélioration de leur taux d'activité, le taux d'emploi des 50 ans et plus a également augmenté de façon considérable entre 2006 et 2021, et ce dans l'ensemble des pays considérés ainsi qu'en moyenne dans l'UE-27. En Belgique, la croissance du taux d'emploi des 60-64 ans (+21,0 pp) est quasi identique à la moyenne européenne dans l'UE-27 (+20,9 pp) tandis que pour les 50-59 ans, elle a été supérieure à la moyenne européenne (+17,1 pp en Belgique contre +13,7 pp dans l'UE-27). Pour cette dernière catégorie d'âge, c'est d'ailleurs la Belgique qui a connu la plus grande progression par rapport aux autres pays tandis que ce sont les Pays-Bas et l'Allemagne qui ont connu les croissances les plus importantes du taux d'emploi des 60-64 ans entre 2006 et 2021 (respectivement +38,3 pp et +31,4 pp). Au regard des évolutions observées dans le Tableau 2-8 et le Tableau 2-9, on constate que la croissance du taux d'emploi des 50 ans et plus s'explique en grande partie par la croissance du taux d'activité et, dans une moindre mesure, par les évolutions du taux de chômage. En effet, on constate dans le Tableau 2-9 que les évolutions du taux de chômage des 50 ans et plus sont moins marquées que celles du taux d'emploi. En Belgique, on observe une croissance de +1,6 pp du taux de chômage des 60-64 ans (-0,1 pp dans l'UE-27) et une diminution de -1,7 pp pour les 50-59 ans (-1,7 pp également pour l'UE-27).

Si l'on compare à présent l'évolution de l'emploi des jeunes sur le marché du travail, on constate, à l'instar du taux d'activité, qu'elle est plus mitigée que pour les aînés. En Belgique, sur la période considérée, le taux d'emploi des 15-24 ans a diminué de 2,9 pp, ce qui est supérieur à la moyenne européenne (-1,0 pp). La baisse du taux d'emploi des jeunes de 15-24 ans s'explique en partie par une baisse du taux d'activité (comme

nous l'avons vu précédemment, -4,4 pp entre 2006 et 2021, cf. Tableau 2-7), contrebalancée toutefois par une diminution du taux de chômage (-2,3 pp). Malgré cette diminution, le taux de chômage des 15-24 ans reste particulièrement élevé en Belgique (18,2 % en 2021) et au-dessus de la moyenne UE-27 (16,6 % en 2021). Nous verrons dans le point 2.4 les raisons qui peuvent contribuer à expliquer ces résultats pour les jeunes au regard du marché du travail. En Suède, le taux de chômage des jeunes est aussi particulièrement élevé (24,7 % en 2021) et supérieur à celui en Belgique.

Tableau 2-8 : Taux d'emploi par groupe d'âge (en % du même groupe d'âge), 2006-2021

	2006				2021				Changement 2006-2021 (points pourcentages)			
	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans
Belgique	27,6	80,2	57,2	15,7	24,7	81,3	74,3	36,7	-2,9	1,1	17,1	21,0
Allemagne	43,5	79,3	70,6	29,7	48,7	84,2	83,2	61,1	5,2	4,9	12,6	31,4
Danemark	64,6	86,4	81,8	40,4	53,9	82,9	83,4	62,1	-10,7	-3,5	1,6	21,7
France	30,0	81,7	66,9	14,4	32,2	81,8	79,2	35,5	2,2	0,1	12,3	21,1
Pays-Bas	60,5	83,9	67,3	24,3	71,7	86,5	81,5	62,6	11,2	2,6	14,2	38,3
Suède	40,3	84,8	81,8	59,3	40,7	84,2	86,2	68,0	0,4	-0,6	4,4	8,7
UE-27	33,7	78,6	63,2	25,5	32,7	80,5	76,9	46,4	-1,0	1,9	13,7	20,9

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [ifsa_organ], calculs du secrétariat

Tableau 2-9 : Taux de chômage par groupe d'âge (en % du même groupe d'âge), 2006-2021

	2006				2021				Changement 2006-2021 (points pourcentages)			
	15-24 ans	25-49 ans	50-54 ans	55-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-54 ans	55-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-54 ans	55-64 ans
Belgique	20,5	7,4	5,7	4,0	18,2	5,8	4,0	5,6	-2,3	-1,6	-1,7	1,6
Allemagne	13,8	9,3	11,5	10,9	6,9	3,5	2,7	3,5	-6,9	-5,8	-8,8	-7,4
Danemark	7,7	3,2	3,9	2,0	10,8	4,5	3,4	4,5	3,1	1,3	-0,5	2,5
France	21,3	7,6	5,3	3,9	18,9	7,1	5,6	6,9	-2,4	-0,5	0,3	3,0
Pays-Bas	10,0	3,9	4,8	4,4	9,3	3,2	2,8	3,7	-0,7	-0,7	-2,0	-0,7
Suède	21,5	5,5	4,1	4,4	24,7	7,3	6,1	6,7	3,2	1,8	2,0	2,3
UE-27	18,4	7,8	7,0	5,7	16,6	6,7	5,3	5,6	-1,8	-1,1	-1,7	-0,1

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [ifsa_organ], calculs du secrétariat

En croisant les catégories d'âge et le sexe, le Tableau 2-10 fait apparaître que globalement dans l'UE-27, ce sont les personnes âgées de 60 à 64 ans, tant les femmes que les hommes, qui ont connu les hausses de taux d'emploi les plus importantes au cours des quinze dernières années. Vient ensuite le groupe des 50-59 ans, mais pour cette dernière catégorie d'âge, la hausse a été particulièrement importante pour les femmes (+17,4 pp, contre +8,5 pp pour les hommes).

Le Tableau 2-11 et le Tableau 2-12 indiquent que cette amélioration du taux d'emploi des travailleurs plus âgés provient essentiellement d'une hausse du taux d'activité et parfois aussi d'une baisse des taux de chômage dans certains pays, mais dans une moindre mesure. Ces résultats laissent penser qu'il est plus aisé pour les travailleurs de 50 ans et plus de conserver leur emploi plutôt que d'en retrouver un autre après une période de chômage. Remarquons qu'en matière de chômage, l'Allemagne se démarque des autres pays, avec une nette diminution parmi l'ensemble de la population en âge de travailler, tant chez les femmes que chez les hommes.

Au niveau des autres catégories d'âge, le Tableau 2-10 montre que le taux d'emploi des femmes dans la catégorie d'âge intermédiaire (25-49 ans) a aussi progressé entre 2006 et 2021 dans les pays considérés (à l'exception du Danemark et de la Suède) et dans l'EU-27 en moyenne. Cette hausse des taux d'emploi féminins s'explique à la fois par une hausse des taux d'activité et une baisse des taux de chômage. On remarque que pour les hommes de cette tranche d'âge, c'est davantage la situation inverse qui est observée (une baisse du taux d'emploi induite par une baisse du taux d'activité et une hausse du taux de chômage) dans tous les pays, excepté en Allemagne. De plus, on constate qu'en Suède et au Danemark, la situation tant des femmes et des hommes de cette catégorie d'âge intermédiaire a connu une évolution moins favorable au cours des quinze dernières années, et ce, malgré des performances sur le marché du travail en termes de niveaux qui restent parmi les meilleures en Europe.

La situation des jeunes entre 15 et 24 ans est plus mitigée (cf. tableaux ci-dessous). Globalement, en Europe, on observe une très légère diminution de l'emploi des jeunes femmes (-0.1 pp) et une diminution de -2.0 pp chez les garçons en quinze ans. En Belgique et surtout au Danemark, on observe une détérioration plus marquée de la situation d'emploi tant des jeunes filles que des jeunes garçons, en raison d'une baisse du taux d'activité et d'une hausse du taux de chômage (à l'exception des jeunes femmes en Belgique dont le taux de chômage a aussi diminué). Pour ces dernières, l'impact de la baisse du taux d'activité sur le taux d'emploi a été compensé par une diminution importante du taux de chômage (-6,4 pp sur la période considérée). La situation d'emploi des jeunes en Allemagne et aux Pays-Bas semble mieux se porter. La progression est particulièrement flagrante pour les jeunes femmes aux Pays-Bas (+14,5 pp contre 8,1 pp pour les garçons), ce qui s'explique par une hausse importante de leur taux d'activité. Il est intéressant de pointer également la forte diminution du chômage des jeunes en Allemagne (-6,2 pp pour les filles et -7,5 pp pour les garçons).

Tableau 2-10 : Taux d'emploi par groupe d'âge et par sexe (en % du même groupe d'âge et du même sexe), 2006-2021

		2006				2021				Changement 2006-2021 (points pourcentages)			
		15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans
Belgique	Femmes	24,7	73,5	45,7	9,7	23,7	77,8	72,7	49,6	-1,0	4,3	27,0	39,9
	Hommes	30,4	86,9	68,6	21,8	25,8	84,9	83,2	59,3	-4,6	-2,0	14,6	37,5
Allemagne	Femmes	41,6	73,1	64,0	21,9	46,1	80,3	79,6	56,7	4,5	7,2	15,6	34,8
	Hommes	45,3	85,4	77,3	37,7	51,1	88,0	86,7	65,7	5,8	2,6	9,4	28,0
Danemark	Femmes	64,1	82,1	78,3	31,1	53,4	79,2	81,3	56,0	-10,7	-2,9	3,0	24,9
	Hommes	65,0	90,6	85,3	49,5	54,4	86,6	85,5	68,3	-10,6	-4,0	0,2	18,8
France	Femmes	26,4	75,1	62,4	13,6	30,6	78,0	76,5	35,0	4,2	2,9	14,1	21,4
	Hommes	33,5	88,5	71,7	15,2	33,8	85,9	82,0	36,1	0,3	-2,6	10,3	20,9
Pays-Bas	Femmes	59,6	76,1	55,6	16,6	74,1	82,5	76,9	52,4	14,5	6,4	21,3	35,8
	Hommes	61,3	91,5	78,9	31,9	69,4	90,5	86,0	72,8	8,1	-1,0	7,1	40,9
Suède	Femmes	40,4	81,4	79,8	55,9	41,6	80,7	84,5	65,6	1,2	-0,7	4,7	9,7
	Hommes	40,2	88,1	83,8	62,7	39,8	87,5	87,9	70,4	-0,4	-0,6	4,1	7,7
UE-27	Femmes	30,4	70,6	54,1	18,3	30,3	75,1	71,6	39,7	-0,1	4,5	17,5	21,4
	Hommes	37,0	86,5	72,8	33,2	35,0	85,8	82,3	53,6	-2,0	-0,7	9,5	20,4

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [lfsa_argan], calculs du secrétariat

Tableau 2-11 : Taux d'activité par groupe d'âge et par sexe (en % du même groupe d'âge et du même sexe), 2006-2021

		2006				2021				Changement 2006-2021 (points pourcentages)			
		15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans
Belgique	Femmes	31,9	80,1	49,0	10,3	28,2	82,4	71,8	33,8	-3,7	2,3	22,8	23,5
	Hommes	37,4	93,1	72,2	22,6	32,2	90,3	82,9	44,1	-5,2	-2,8	10,7	21,5
Allemagne	Femmes	47,6	80,6	72,6	24,4	49,2	82,9	81,5	58,5	1,6	2,3	8,9	34,1
	Hommes	53,1	94,2	87,1	42,5	55,1	91,6	89,3	68,3	2,0	-2,6	2,2	25,8
Danemark	Femmes	69,3	85,6	81,8	31,6	59,9	83,1	84,1	58,2	-9,4	-2,5	2,3	26,6
	Hommes	70,5	92,8	88,3	50,6	60,9	90,4	88,6	71,9	-9,6	-2,4	0,3	21,3
France	Femmes	34,1	82,0	65,9	14,1	37,7	84,0	80,8	37,4	3,6	2,0	14,9	23,3
	Hommes	42,0	94,9	75,6	15,9	41,7	92,4	87,1	39,1	-0,3	-2,5	11,5	23,2
Pays-Bas	Femmes	66,3	80,4	58,9	17,3	81,4	85,7	79,2	54,3	15,1	5,3	20,3	37,0
	Hommes	68,1	94,0	82,3	33,5	76,8	93,0	88,4	75,8	8,7	-1,0	6,1	42,3
Suède	Femmes	51,9	86,4	82,9	58,2	54,9	87,8	89,5	69,7	3,0	1,4	6,6	11,5
	Hommes	50,8	93,0	87,7	66,2	53,3	93,6	94,2	76,2	2,5	0,6	6,5	10,0
UE-27	Femmes	37,7	77,5	58,4	19,4	36,4	80,9	75,8	42,0	-1,3	3,4	17,4	22,6
	Hommes	44,9	92,8	78,0	35,3	42,0	91,6	86,7	56,9	-2,9	-1,2	8,7	21,6

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [lfsa_argan], calculs du secrétariat

Tableau 2-12 : Taux de chômage par groupe d'âge et par sexe (en % du même groupe d'âge et du même sexe), 2006-2021

		2006				2021				Changement 2006-2021 (points pourcentages)			
		15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-59 ans	60-64 ans
Belgique	Femmes	22,6	8,2	6,8	/	16,2	5,6	3,6	5,0	-6,4	-2,6	-3,2	/
	Hommes	18,8	6,7	5,0	3,5	19,9	6,0	4,4	6,0	1,1	-0,7	-0,6	2,5
Allemagne	Femmes	12,6	9,3	11,9	10,5	6,4	3,1	2,4	3,0	-6,2	-6,2	-9,5	-7,5
	Hommes	14,8	9,4	11,2	11,1	7,3	3,9	2,9	3,9	-7,5	-5,5	-8,3	-7,2
Danemark	Femmes	7,5	4,1	4,4	/	11,0	4,7	3,3	3,8	3,5	0,6	-1,1	/
	Hommes	7,9	2,4	3,4	/	10,7	4,2	3,5	5,0	2,8	1,8	0,1	/
France	Femmes	22,5	8,5	5,4	/	18,8	7,2	5,3	6,3	-3,7	-1,3	-0,1	/
	Hommes	20,4	6,8	5,2	4,5	19,0	7,0	5,9	7,5	-1,4	0,2	0,7	3,0
Pays-Bas	Femmes	10,1	5,3	5,6	4,0	9,0	3,7	2,9	3,5	-1,1	-1,6	-2,7	-0,5
	Hommes	10,0	2,7	4,2	4,7	9,7	2,7	2,8	3,9	-0,3	0,0	-1,4	-0,8
Suède	Femmes	22,0	5,8	3,7	4,0	24,1	8,1	5,6	5,8	2,1	2,3	1,9	1,8
	Hommes	21,0	5,3	4,5	5,3	25,3	6,5	6,7	7,5	4,3	1,2	2,2	2,2
UE-27	Femmes	19,3	8,9	7,5	5,4	16,7	7,2	5,6	5,5	-2,6	-1,7	-1,9	0,1
	Hommes	17,6	6,9	6,6	5,8	16,5	6,2	5,1	5,8	-1,1	-0,7	-1,5	0,0

Source : Eurostat, 2022, consulté le 27/01/2023, [lfsa_argan], calculs du secrétariat

2.3 Durée et composition de la carrière en Belgique

2.3.1 Durée et composition de la carrière des actuels pensionnés

Dans le point précédent, nous avons présenté l'indicateur de la « durée de la vie active » d'Eurostat, qui repose sur une approche spécifique et sur une méthode de calcul qui tient compte des taux d'activité et des tables de mortalité. Une autre façon de mesurer la durée de la carrière professionnelle des individus consiste à estimer, au cours de la vie active, le nombre d'années accumulées qui ouvrent des droits à la pension. La durée de la carrière est donc ici définie sur la base des données de paiement du Service fédéral des pensions incluant d'une part, les « périodes travaillées », c'est-à-dire les périodes de travail effectives et d'autre part, les périodes « assimilées », comme par exemple, les périodes de chômage, de maladie, d'invalidité, d'interruption de carrière ou de prépension, qui génèrent des droits à la pension. Une étude publiée par le Bureau fédéral du Plan (BFP) (Peeters & Van Camp, 2016) réalise une estimation, selon cette approche, de la durée des carrières des salariés, des fonctionnaires et des indépendants en Belgique. Les données portent sur l'année 2013 et comprennent les personnes ayant perçu une première pension de retraite en 2011²⁷. Dans ce qui va suivre, les résultats repris concernent uniquement les salariés « purs »²⁸, les indépendants, ainsi que les personnes ayant eu une carrière mixte de salarié et d'indépendant (nous avons donc ici volontairement omis les fonctionnaires). Parmi les personnes considérées, environ 51 270 (71 % de la population étudiée) ont eu une carrière purement de salarié, 17 946 personnes (25 %) ont eu une carrière mixte de salarié et d'indépendant, et seulement 3 115 personnes (4 %) ont eu une carrière exclusivement d'indépendant. En termes de répartition selon le genre, la population de salariés était composée de 50 % d'hommes, celles des personnes ayant eu une carrière mixte, de 60 % d'hommes, et parmi les indépendants, on comptait 57 % d'hommes.

L'étude du BFP (op. cit., 2016) présente des données qui, aujourd'hui, sont relativement peu récentes, mais qui offrent l'avantage de mettre en lumière les différences quant au nombre d'années accumulées pour la pension, en fonction du type de carrière et selon le sexe. En 2013, les hommes ayant eu une carrière « pure » de salariés avaient en moyenne accumulé 44 années de carrière tandis que les femmes salariées « pures » comptabilisaient 30 années en moyenne, c'est-à-dire près d'un tiers d'années en moins que leurs équivalents masculins. Parmi les personnes ayant eu une carrière mixte de salarié et d'indépendant, les hommes pouvaient se prévaloir en moyenne de 41 années de carrière tandis que les femmes comptabilisaient 26 années en moyenne. Les carrières mixtes ont donc été plus

²⁷ Les données proviennent de l'Office national des *pensions* (ONP), de Sigédis et de l'ONSS.

²⁸ Par « salariés purs », le BFP entend les personnes ayant eu une carrière « purement » de salariés.

courtes mais l'écart entre les femmes et les hommes était moindre. Chez les indépendants, l'écart entre les sexes était par contre plus flagrant : en 2013, les hommes avaient en moyenne accumulé 40 années de carrière contre 18 années pour les femmes, ce qui correspond à moins de la moitié du nombre d'années accumulées par les hommes. En réalité, il est exceptionnel pour une femme d'obtenir une pension complète pour laquelle il faut avoir accumulé 45 années « comprimées » de carrière ouvrant des droits à la pension²⁹. En effet, en 2013, seulement 13 % des femmes salariées, 4 % des femmes ayant eu une carrière mixte et 2 % des femmes indépendantes pouvaient prétendre à une carrière complète. En comparaison, 50 % des salariés masculins, 22 % des hommes ayant eu une carrière mixte et 11 % des anciens indépendants avaient obtenu une carrière complète de 45 années comprimées.

D'autres données non genrées, mais permettant toutefois d'examiner l'évolution de la durée des carrières sur une période plus longue et plus récente (de 2012 à 2021), ont pu être présentées par le BFP dans le cadre d'auditions d'experts en matière de « pensions », organisées par les membres du CCE et du CNT³⁰. Ces données concernent les « nouvelles entrées » pour l'année de référence³¹ et montrent qu'entre 2012 et 2019, la part des salariés « purs »³² (hommes et femmes confondus) ayant eu une « très longue carrière » (45 ans et plus) a augmenté de 10,9 pp, pour ensuite connaître une diminution de la même ampleur entre 2019 et 2021. Au final, la part des très longues carrières chez les salariés « purs » s'élevait à 48,4 % en 2021, soit une hausse de 0,9 pp par rapport au niveau de 2012 qui était de 47,5 %. Pour les carrières mixtes salarié/indépendant, on constate également une hausse importante des très longues carrières de 8,5 pp entre 2012 et 2019, suivie d'une diminution de 4,1 pp entre 2019 et 2021. Au final, la part des très longues carrières mixtes s'élevait à 44,2 % en 2021 alors qu'elle était de 38,9 % en 2012, soit une hausse de 5,3 pp en dix ans. Parallèlement, on a observé principalement une baisse des carrières mixtes comprises entre 35 et 44 ans (-3,1 points de pourcentage entre 2012 et 2021). Chez les indépendants, la tendance inverse est observée, car entre 2012 et 2021, on constate une diminution de 6,6 pp des carrières très longues (45 ans et plus) pour atteindre un niveau de 14,3 % en 2021, en même temps qu'une hausse de 12,6 pp des carrières longues (entre 35 et 44 ans) pour atteindre un niveau de 43,7 %. En ce qui

²⁹ Pour un salarié, une année « comprimée » est composée de 312 jours (ou 52 semaines de 6 jours ouvrables). Pour calculer le nombre d'années de carrière « comprimées », il faut donc diviser par 312 la somme de tous les jours travaillés et/ou assimilés au cours d'une carrière. Par exemple, une personne qui a travaillé 78 jours ETP (équivalent temps plein) durant 4 années aura accumulé une année de carrière comprimée de 312 jours.

³⁰ Ces auditions d'experts ont été organisées dans le cadre d'une demande d'avis de la ministre des Pensions, Madame Karine Lalieux, adressée aux membres du CCE et du CNT (cf. rapport factuel des auditions, CCE-2023-0652).

³¹ Les nouvelles entrées concernent les personnes qui ont perçu un paiement pour leur pension en janvier de l'année de référence et qui ont pris leur pension l'année précédente.

³² Pour rappel, les salariés « purs » sont les personnes qui ont eu une carrière « purement » de salariés.

concerne les carrières plus courtes des indépendants, on observe une diminution : - 2,2 pp pour les carrières comprises entre 15 et 24 ans et -3,4 pp pour les carrières comprises entre 1 et 14 ans.

De quoi est composée la carrière des individus ? Les femmes et les hommes, qu'ils aient eu des carrières purement de salariés, qu'ils aient été indépendants ou qu'ils aient eu une carrière mixte, observent-ils une composition de carrière différente concernant la part des périodes « travaillées » et des périodes « assimilées » ? Pour rappel, les périodes assimilées correspondent à des journées de travail non prestées mais qui ouvrent des droits à la pension de retraite, comme, par exemple, les périodes de chômage, de maladie ou d'invalidité, d'interruption de carrière ou de prépension. L'étude du BFP basée sur des données de 2013 (op. cit., 2016) a pu mettre en exergue des divergences dans la composition de carrière des personnes, selon le type de carrière qu'elles ont eu et selon leur sexe. Chez les retraités qui relèvent du régime des « salariés purs », la carrière des femmes était constituée à 63 % de journées « travaillées » et à 37 % de journées « assimilées ». Chez leur équivalent masculin, la carrière était composée à 70 % de journées travaillées et à 30 % de journées assimilées, soit une différence de 7 pp par rapport aux femmes. Cette proportion était différente chez les personnes ayant eu une carrière mixte, de même que chez les indépendants. En effet, chez les femmes ayant eu une carrière mixte, celle-ci était en moyenne composée à 76 % de périodes travaillées (et donc à 24 % de périodes assimilées), tandis que celle des hommes était composée en moyenne de 84 % de périodes travaillées (donc de 16 % de périodes assimilées), soit une différence de 8 pp. Chez les indépendants, par contre, la différence observée selon le sexe était moindre : pour les hommes, la carrière était composée à 97 % de journées travaillées (donc 3 % de journées assimilées) et chez les femmes, à 95 % de journées travaillées et 5 % de journées assimilées, soit un écart de 2 pp. En 2013, les femmes retraitées comptaient donc globalement davantage de journées assimilées au cours de leur carrière comparativement aux hommes, en particulier chez les femmes ayant eu une carrière « pure » de salariée ou une carrière mixte de salariée et d'indépendante. Les chiffres plus récents (pour l'année 2018) présentés par le BFP lors des auditions d'experts en matière de « pensions » (op. cit., CCE-2023-0652) montraient des proportions similaires à celles observées en 2013. Les données présentées concernaient cependant uniquement les carrières « pures » de salariés et indiquaient que la part des journées travaillées s'élevait en moyenne à 62 % chez les femmes (la part des journées assimilées s'élevant donc à 38 %) et à 70 % chez les hommes (30 % de journées assimilées). Pour cette catégorie de travailleurs, la composition de carrières en 2018 était donc assez similaire à l'année 2013, tant pour les hommes que pour les femmes.

De quoi sont constituées les périodes assimilées ? Une distinction selon le type d'assimilation peut être établie. Néanmoins, la précision dépend du régime de pension. À partir des données du BFP pour l'année 2013 (op. cit., 2016), il est

impossible, pour environ un tiers des périodes assimilées des salariés, d'en identifier le type (respectivement 34 % et 33 % des périodes assimilées des hommes et des femmes sont constitués d'autres équivalents ou d'équivalents non identifiables). Pour le reste, les périodes de chômage constituent une part importante des périodes assimilées chez les salariés, et davantage pour les femmes que pour les hommes (le chômage constitue 42 % des périodes assimilées chez les femmes contre 24 % des périodes assimilées chez les hommes). En ce qui concerne les périodes de chômage avec complément d'entreprise (les prépensions), les proportions s'inversent selon le sexe, puisqu'elles représentent 23 % des périodes assimilées chez les salariés et 7 % chez les salariées. Une autre part importante des périodes assimilées se rapporte à l'incapacité de travail (maladie, invalidité, maladies professionnelles et accidents du travail), valant pour 14 % des périodes assimilées chez les hommes salariés et 13 % chez les femmes salariées, soit des proportions assez similaires entre les sexes. Les périodes assimilées restantes sont quantitativement moins importantes : les interruptions de carrière et de crédit-temps comptent pour 2 % chez les hommes et 4 % chez les femmes, les périodes non travaillées des salariés à temps partiel avec maintien des droits pour 2 % chez les femmes et le service militaire pour 3 % chez les hommes. En ce qui concerne la répartition des périodes assimilées chez les retraités dans le régime indépendant, il est possible de les identifier à 100 %. Chez les femmes ayant eu une carrière d'indépendante, 86 % des périodes assimilées se réfèrent à des périodes de maladie et d'invalidité et 14 % à des périodes d'études. Pour les hommes, les périodes de maladie et d'invalidité correspondent à 47 % des périodes assimilées, les périodes d'études à 41 %, tandis que le service militaire représentait 12 % des périodes assimilées chez les indépendants.

À nouveau, il est intéressant de comparer les précédents résultats de 2013 avec ceux plus récents de 2018, présentés par le BFP (op. cit. CCE-2023-0652). Chez les hommes ayant eu une carrière pure de salarié, la répartition en fonction du type d'assimilation était la suivante : 35,9 % de périodes de chômage avec complément d'entreprise (RCC), c'est-à-dire les prépensions (20,15 % chez les femmes), 27 % de maladie-invalidité (29 % chez les femmes), 23 % de chômage (28 % chez les femmes), 13 % d'interruptions de carrière et de crédit-temps (16 % chez les femmes). Reste 1,7 % de périodes assimilées indéterminées (6,6 % chez les femmes). Par rapport à 2013, on constate pour les hommes que la prépension (RCC) devient prépondérante dans les périodes assimilées et que la maladie-invalidité a pris le pas sur le chômage. Chez les femmes, la maladie-invalidité prend la première place suivie de près par le chômage alors que la prépension occupe la troisième place dans la répartition des périodes assimilées. Les projections à l'horizon 2070, réalisées par le BFP (op. cit., CCE-2023-0652), montrent toutefois une diminution de la part de la prépension (RCC) tant chez les hommes que chez les femmes, en raison du durcissement des conditions d'accès. Par ailleurs, le BFP prévoit, à l'horizon 2070, une baisse de la part des périodes de chômage au cours de la carrière, mais de façon plus forte et plus continue pour les femmes que pour les hommes, tandis que la croissance de la part

des périodes d'invalidité prévue par le BFP devrait être plus forte chez les femmes que chez les hommes.

2.3.2 Comparaison entre différentes cohortes d'âge

Plus récemment, dans une autre étude publiée conjointement par le Bureau fédéral du plan et la KU Leuven, Schols et al. (2022) ont effectué une comparaison entre plusieurs cohortes d'âge, dans le but d'identifier d'éventuelles différences au niveau de la constitution de pension et dans la composition de carrière. Cette comparaison est réalisée sur des cohortes d'individus qui avaient respectivement 35, 45, 55 et 65 ans en 2019 (respectivement nés en 1984, 1974, 1964 et en 1954)³³. Il importe de préciser ici que cette étude intègre uniquement les années prestées en tant que salarié chez un employeur soumis à la sécurité sociale belge. Par conséquent, elle ne comprend pas les années de carrière effectuées à l'étranger, ni en tant qu'indépendant. De même, les personnes ayant une carrière mixte de salarié et de fonctionnaire statutaire sont également exclues de cette base de données³⁴.

Un premier constat est que les hommes et les femmes des cohortes plus jeunes entrent de plus en plus tard sur le marché du travail, et qu'une différence de 5 années est observée entre l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail de la cohorte plus âgée (65 ans en 2019) et celui de la cohorte la plus jeune (35 ans en 2019). En moyenne donc, les personnes âgées de 65 ans en 2019 ont entamé leur carrière à 19 ans tandis que les personnes âgées de 35 ans en 2019 ont débuté leur carrière en moyenne à 24 ans. Ce début de carrière plus tardif s'observe également sur le nombre moyen d'années comprimées de carrière avec constitution de pension pendant la première période de carrière (de 14 à 35 ans inclus). Pour la deuxième et troisième période de la carrière (respectivement de 14 à 45 ans inclus et de 14 à 55 ans inclus), une tendance distincte est constatée entre les femmes et les hommes. Au terme de la troisième période (c'est-à-dire à l'âge de 55 ans), les hommes de cohortes plus âgées peuvent attester de carrières plus longues que les hommes de cohortes d'âge plus jeunes (23,3 années comprimées en moyenne pour la cohorte la plus âgée contre 22,0 pour la plus jeune). Pour les femmes, au contraire, on constate que celles de cohortes d'âge plus jeunes se sont constituées en moyenne plus de droits de pension

³³ Pour effectuer une comparaison sensée, l'observation doit se faire sur une même période. Par conséquent, l'analyse des ressemblances et des différences dans les carrières des différentes cohortes d'âge est réalisée sur trois périodes : de 14 à 35 ans inclus (nommée ci-après « la première période de carrière »), de 14 à 45 ans inclus (nommée ci-après « la deuxième période de carrière ») et de 14 à 55 ans inclus (nommée ci-après « la troisième période de carrière »).

³⁴ Cette étude réalise également une estimation du nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension. Il s'élève à 29,6 années, avec une différence selon le sexe (28,3 années pour les femmes et 30,8 années pour les hommes). Ces résultats, calculés sur la cohorte d'individus âgés de 65 ans en 2019, sont sensiblement inférieurs à ceux présentés dans le point précédent, ce qui s'expliquerait par une incidence élevée des carrières courtes (inférieures à dix ans) dans la population considérée (c'est-à-dire qui n'inclut pas les carrières effectuées à l'étranger, les carrières « pures » d'indépendant et les carrières mixtes de salarié et de fonctionnaire statutaire).

au terme de la troisième période (21,0 années comprimées) que les femmes des cohortes d'âge plus âgées (20,2 années comprimées). Selon Schols et al., si la tendance se poursuit, les femmes qui avaient 55 ans en 2019 se seront en moyenne constitué davantage d'années de carrière avec constitution de pension que leurs aînées lorsqu'elles auront atteint 65 ans, et cela malgré un début de carrière plus tardif. De plus, ils estiment que si cette tendance se confirme, la différence entre les femmes et les hommes dans le nombre moyen d'années avec constitution de pension pourrait se réduire une fois l'âge légal de la pension atteint. Cette évolution de la durée des carrières des femmes refléterait la transition du modèle « male breadwinner » vers celui du couple à deux revenus (Ibid., 2022).

Schols et al. (Ibid., 2022) précisent cependant que si la différence entre le nombre d'années de carrière des femmes et des hommes tend à se réduire, cela ne vaut pas nécessairement pour le montant des pensions futures, car des différences entre les salaires persistent. Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont dus soit au maintien d'une division sexuée du travail (par exemple, les femmes sont plus nombreuses à réduire leur temps de travail rémunéré, elles sont plus nombreuses dans les filières, les métiers ou les fonctions moins bien rémunérés et où l'emploi à temps partiel est la norme), soit à la persistance d'inégalités de traitement entre les sexes pour un métier ou une fonction similaire. Chaque année, le Conseil central de l'économie réalise un monitoring de l'écart salarial entre les femmes et les hommes (CCE 2022-3303), à partir notamment des données de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Selon les derniers chiffres disponibles de l'IEFH (IEFH, 2023), l'écart salarial corrigé pour la durée de travail³⁵ s'élevait à 11,3 % en moyenne dans le secteur privé en 2021 (4,3 % dans le secteur public). Sans correction pour la durée de travail, l'écart salarial était de 26,0 % en 2021 dans le secteur privé (14,7 % dans le secteur public), ce qui reflète les différences de genre au niveau du temps de travail presté. Si l'on compare la situation en Europe, la Belgique fait toutefois figure de bon élève car selon les derniers chiffres d'Eurostat³⁶, l'écart salarial horaire (également corrigé pour la durée du travail) s'élevait à 5 % en 2021, un résultat significativement inférieur à celui observé dans les pays voisins (12,7 % de moyenne dans l'UE-27). Par ailleurs, un "écart salarial au sens strict" continue d'être observé, c'est-à-dire qu'à caractéristiques identiques (même niveau d'ancienneté, même âge, même secteur, même profession et même niveau d'instruction), certaines femmes gagnent encore moins que les hommes. Pour lutter contre ce phénomène, les interlocuteurs sociaux sont tenus, en vertu de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes³⁷, de rendre neutres sur le plan du

³⁵ C'est-à-dire que l'on corrige en effaçant les différences de genre au niveau du temps de travail presté.

³⁶ Statistics | Eurostat (europa.eu).

³⁷ La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, modifiée par la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes (MB 26-07-2013).

genre les classifications de fonction sectorielles. La dernière étude réalisée par le SPF ETCS, qui s'est achevée au 1er décembre 2019, a révélé qu'une majorité de commissions paritaires respectaient la loi et disposaient de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre³⁸.

À l'instar des analyses présentées dans le point précédent, celle de Schols et al. (op. cit., 2022) compare la composition de carrière en termes d'années travaillées et d'années assimilées. Leurs résultats montrent qu'il n'y a quasiment aucune différence entre les différentes cohortes, tous sexes confondus, mais qu'une différence existe et persiste lorsque l'on regarde la carrière moyenne des femmes et des hommes séparément. En effet, la part des jours assimilés au terme de la troisième période de carrière (c'est-à-dire à l'âge de 55 ans) était de respectivement 33 % pour les femmes âgées de 55 ans en 2019 et de 32 % pour les femmes âgées de 65 ans en 2019. Pour les hommes, la part des jours assimilés était de 23 % pour la cohorte plus âgée et de 22 % pour la cohorte plus jeune. Les femmes observent donc une plus grande part d'années assimilées tout au long de leur carrière.

Dans les points suivants, nous allons examiner la situation sur le marché du travail des jeunes, des moins jeunes et des seniors en Belgique, et mettrons également en exergue une série de facteurs pouvant expliquer la position sur le marché du travail à différents moments clés de la carrière, c'est-à-dire au début et à la fin de la carrière, de même que tout au long de la période entre ces deux extrémités.

2.4 Focus sur le début de la carrière professionnelle

Les analyses concernant la position des jeunes sur le marché du travail couvrent, dans une large perspective, les personnes âgées de 15 à 24 ans. Étant donné l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 18 ans en Belgique, et en raison du nombre important de jeunes qui se lancent dans des études supérieures, il est intéressant de comparer cette catégorie avec celle des 15-24 ans hors étudiants, ainsi qu'avec la catégorie des 20-24 ans. Le Tableau 2-1 présente une comparaison des taux d'emploi en 2021 pour ces différentes catégories de jeunes, à partir de l'Enquête sur les forces de travail (EFT). Si l'on considère tout d'abord la catégorie des 15-24 ans, on constate qu'en Belgique, environ un jeune sur quatre (24,7 %) dans cette catégorie d'âge occupe un emploi. Dans l'UE-27, environ un jeune sur trois (36 %) âgé de 15 à 24 ans travaille. En Allemagne, c'est le cas de près d'un jeune sur deux (48,7 %) et aux Pays-Bas, de plus de 7 jeunes sur dix (71,7 %). Nous verrons par la suite que la formation en alternance, combinant une formation et un emploi dans les entreprises, est fortement développée

³⁸ Guy Van Gyes et al (2021). Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2019-2020. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Relations collectives de travail, Bruxelles.

dans ces deux pays et que cela explique en partie leur taux d'emploi des jeunes plus élevé. Les données de l'EFT sur l'emploi des jeunes doivent toutefois être comparées avec prudence lorsqu'elles comprennent les étudiants. En effet, les étudiants qui travaillent un certain nombre d'heures sur l'année, mais qui concentrent leur travail durant les vacances d'été (ce qui est une pratique courante en Belgique) ont une probabilité plus faible d'être recensés en tant que personne occupée, par rapport aux étudiants qui travaillent un nombre d'heures similaire, mais qui les répartissent sur une base hebdomadaire tout au long de l'année, comme c'est souvent le cas aux Pays-Bas, par exemple. Cela a donc pour effet de sous-estimer l'emploi des jeunes dans les pays où la pratique la plus courante est de travailler durant les congés scolaires d'été³⁹.

Le Tableau 2-13 indique que les taux d'emploi des 15-24 ans sont sensiblement plus élevés lorsque l'on exclut les étudiants de cette catégorie d'âge, un résultat qui s'observe dans l'ensemble des pays considérés. Les taux d'emploi des 20-24 ans se situent par contre en-dessous de ceux des autres catégories, en raison notamment du nombre élevé de jeunes de cette catégorie d'âge qui poursuivent des études supérieures, comme l'indique le Tableau 2-14 où l'on constate que c'est le cas de près de 4 jeunes sur 10 âgés de 20-24 ans en Belgique, ce qui est plus élevé que la moyenne européenne.

Tableau 2-13 : Taux d'emploi des jeunes (en % du même groupe d'âge) en Belgique et dans les pays voisins, et écart de taux d'emploi entre la Belgique et les pays voisins (points de pourcentage), 2019

	15-24 ans	15-24 ans (hors étudiants) *	20-24 ans
Belgique	26,6	64,8	42,3
Allemagne (Écart par rapport à la Belgique)	48,45 (+11pp)	78,2 (+13pp)	67,3 (+25pp)
France (Écart par rapport à la Belgique)	29,6 (+3pp)	60,4 (+5pp)	50,8 (+9pp)
Pays-Bas (Écart par rapport à la Belgique)	65,3 (+38pp)	79,5 (+15pp)	71,4 (+29pp)
UE - 28 (Écart par rapport à la Belgique)	36 (+9pp)	66,2 (+1pp)	55,0 (+13pp)

Source : Eurostat, EFT, *calculs Steunpunt werk

³⁹ Les données de l'EFT sont récoltées de manière continue tout au long de l'année (durant les 52 semaines) et la question qui est posée, à travers l'enquête, est de savoir si la personne a effectué un travail « contre rémunération » (ou dans le but de « réaliser un bénéfice »), peu importe la durée (même si ce n'était qu'une heure), pendant la semaine de référence. Par conséquent, un étudiant qui travaille sur une base hebdomadaire aura toutes les chances de répondre qu'il a travaillé au cours de la période considérée tandis que l'étudiant qui concentre son travail sur 5 semaines en été aura une probabilité moindre (5 chances sur 52) d'être recensé comme un travailleur. Notons également que le travail au noir et le travail non soumis à cotisations sont également pris en compte dans l'EFT.

**Tableau 2-14 : Étudiants de l'enseignement supérieur
(en % de la population âgée de 20 à 24 ans), 2019**

	20-24 ans
Belgique	39,9
Allemagne	31,7
France	35,5
Pays-Bas	40,8
UE-27	35,2

Note : Enseignement supérieur (niveaux 5-8)

Source : Eurostat, 2023, consulté le 02/05/2023, EDUC_UOE_ENRT08

Le Tableau 2-15 indique que le taux d'activité en Belgique est plus faible que dans les pays voisins et que la moyenne européenne. Les Pays-Bas et l'Allemagne présentent quant à eux des taux supérieurs à la moyenne européenne, tandis que la France se situe dans la moyenne UE-27. Ces différences dans les taux d'activité des jeunes entre pays expliquent en partie les différences au niveau des taux d'emploi présentés dans le Tableau 2-13.

Le Tableau 2-15 compare également les taux de chômage⁴⁰ des jeunes de 15 à 24 ans en 2021 et montre qu'en Belgique et en France, ils sont supérieurs à la moyenne européenne. Au contraire, l'Allemagne et les Pays-Bas présentent des taux de chômage chez les jeunes qui se situent en-dessous de la moyenne UE-27. Ces résultats sont également cohérents avec les taux d'emploi présentés précédemment. En effet, en Belgique et en France, de plus faibles taux d'emploi chez les jeunes s'expliquent par des taux d'activité plus faibles ainsi que par des taux de chômage plus élevés. Au contraire, en Allemagne et aux Pays-Bas, les taux d'emploi plus élevés sont associés à des taux d'activité plus élevés de même qu'à des taux de chômage plus faibles.

Tableau 2-15 : Taux d'activité et taux de chômage des jeunes de 15-24 ans en Belgique et dans les pays voisins, 2021 (en %)

	Taux d'activité	Taux de chômage
Belgique	30,3	18,2
Allemagne	52,3	6,9
France	39,7	18,9
Pays-Bas	79,1	9,3
UE-27	39,3	16,6

Source : Eurostat, EFT, [lfsa_argan] et [lfsa_urgan], données extraites le 04/08/2022 et mises à jour le 27/09/2022

⁴⁰ Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés, c'est-à-dire les personnes ayant un emploi et les chômeurs). Le taux de chômage ne tient pas compte des jeunes inactifs, c'est-à-dire que ceux-ci ne sont pas disponibles sur le marché du travail.

Ces différences entre les taux d'activité et de chômage des jeunes en Belgique et dans les pays voisins soulèvent les questions suivantes : les jeunes en Belgique entrent-ils plus tardivement sur le marché du travail ? Lorsqu'ils sont disponibles sur le marché du travail, les jeunes trouvent-ils un emploi ? À travers les deux points suivants, nous allons tenter d'apporter des éléments de réponse à ces questions.

2.4.1 Les jeunes en Belgique entrent-ils plus tardivement sur le marché du travail ?

La durée moyenne des études est plus longue. Le Tableau 2-16 illustre, pour 2020, la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur parmi deux groupes d'âge, les 25-34 ans et les 35-64 ans. Tout d'abord, on constate que dans tous les pays considérés, les plus jeunes sont davantage diplômés que leurs aînés. En Belgique, 48,5 % des 25-34 ans possèdent un diplôme d'étude de l'enseignement supérieur (tous les types d'enseignement supérieurs confondus) contre 42,4 % chez les 35-64 ans. Si l'on compare les pays entre eux, on remarque qu'en Belgique, il y a plus de diplômés de l'enseignement supérieur chez les 35-64 ans que dans les autres pays, à l'exception des Pays-Bas où la proportion est quasi identique (42,6 %). Pour la catégorie des 25-34 ans, ils sont cependant un peu moins nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur (tous les types d'enseignement supérieur confondus) en Belgique (48,5 %) qu'en France (49,4 %) et qu'aux Pays-Bas (52,3 %), mais plus nombreux qu'en Allemagne (31,3 %) et qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE (38,4 %).

La répartition du nombre de diplômés en fonction du type de programme (long ou court) montre que les Belges diplômés de l'enseignement supérieur ont quasi uniquement suivi des programmes d'enseignement de type long (niveau maîtrise ou équivalent) ou moyennement long (niveau baccalauréat ou équivalent). En France, les élèves inscrits dans des programmes d'enseignement de cycle court (type BTS, Brevet de Technicien Supérieur, de niveau Bac +2) sont relativement beaucoup plus nombreux que dans les autres pays dont la Belgique⁴¹. En Belgique, le pourcentage de diplômés d'une maîtrise (ou d'un niveau équivalent) est aussi plus élevé qu'aux Pays-Bas et en Allemagne. Ces résultats indiquent donc qu'en Belgique, il y a une tendance à faire des études supérieures de type long ou moyennement long. D'un côté, cela est très positif puisque cela tend à accroître le niveau de capital humain, ce qui a également un impact sur le niveau de productivité. D'un autre côté, cela a également pour effet de retarder l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

⁴¹ En Belgique, ce type d'enseignement correspond à des bacheliers professionnalisants proposés par les Hautes Écoles (HE) et les Écoles Supérieures d'Art (ESA) mais pas par les universités. L'enseignement supérieur de type court dure 3 ans en Belgique et compte 180 crédits.

**Tableau 2-16 : Les diplômés de l'enseignement supérieur
(en % du même groupe d'âge) en 2020**

	Enseignement supérieur									
	Total		Enseignement supérieur de cycle court		Baccalauréat ou formation équivalente		Maîtrise ou formation équivalente		Doctorat ou formation équivalente	
	25-34 ans	35-64 ans	25-34 ans	35-64 ans	25-34 ans	35-64 ans	25-34 ans	35-64 ans	25-34 ans	35-64 ans
Belgique	48,5	42,4	0,6	0,6	25,7	23	21,6	18,2	0,6	0,6
Allemagne	34,9	31,3	0,4	0,6	19,3	17	14,1	12,1	1,1	1,6
France	49,4	39,7	13,4	14,9	13,3	11	22,2	12,8	0,6	1
Pays-Bas	52,3	42,6	1,2	2,1	30,9	24,9	19,6	14,8	0,6	0,9
Moyenne OCDE	45,5	38,6	7,9	7,2	24,5	18,2	14,7	13,5	1	1,3

Source : OECD.stat, données extraites le 08/02/2022

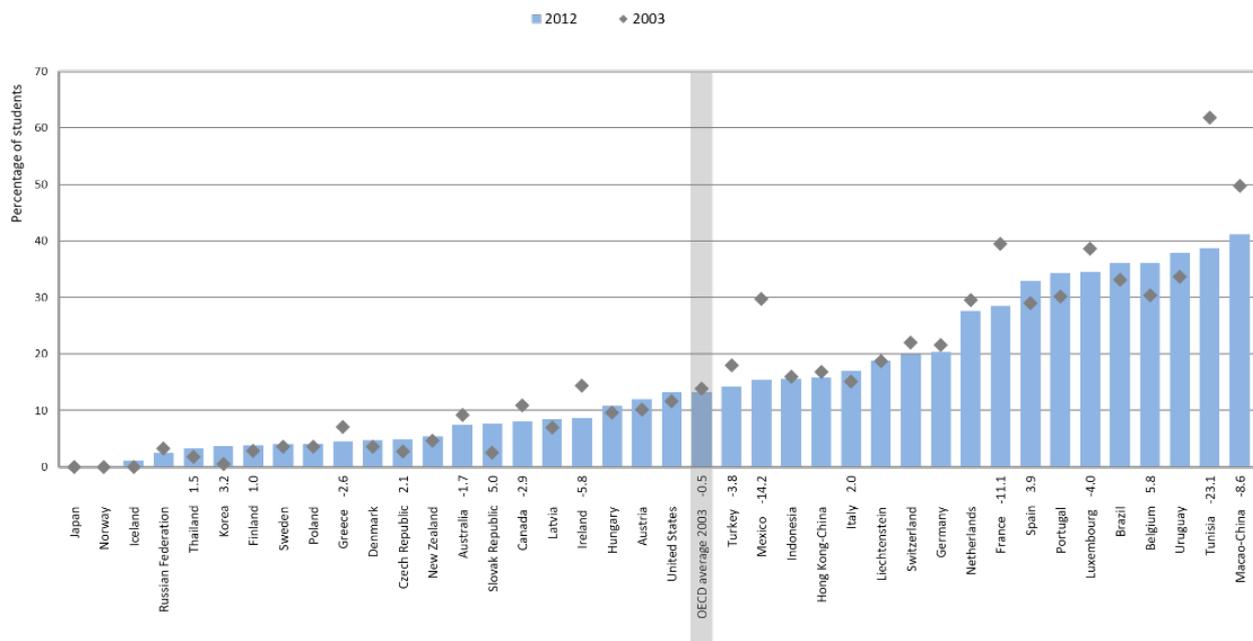
Le redoublement scolaire reste élevé

Le redoublement contribue également à allonger la durée des études et à retarder l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Cet allongement peut être dû au nombre élevé de jeunes qui poursuivent des études supérieures, mais aussi à l'ampleur du retard scolaire causé par les redoublements (tant en termes de fréquences et que du nombre d'élèves concernés) (CCE-CNT 2020-2570).

Dans ce domaine, la Belgique fait office de mauvais élève en comparaison avec d'autres pays, car elle fait partie du haut du classement en matière de redoublement (Commission européenne, 2019). Le Graphique 2-2, qui reprend les résultats de deux précédentes enquêtes PISA (en 2003 et en 2012) couvrant les pays de l'OCDE, montre qu'en Belgique, en 2012, 36,1 % des étudiants âgés de 15 ans indiquaient avoir déjà redoublé au moins une fois dans l'enseignement primaire ou dans les premier et deuxième cycles de l'enseignement secondaire. Ces résultats représentent une augmentation de 5,8 points de pourcentage par rapport à 2003. Non seulement la France, les Pays-Bas et surtout l'Allemagne connaissent des taux de redoublement moins élevés, mais ces pays ont également observé une évolution favorable grâce à une diminution des taux en 2012 par rapport à 2003, contrairement à la Belgique. Selon l'OCDE, les politiques de redoublement ou de transferts des élèves vers d'autres établissements en cas d'échec scolaire peuvent non seulement se révéler coûteuses pour les systèmes d'éducation mais contribuent également à réduire l'égalité des chances dans l'apprentissage (OCDE, 2011⁴²).

⁴² <https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/48391795.pdf>

Graphique 2-2 : Évolution des taux de redoublement entre 2003 et 2012



Source : OCDE, base de données PISA 2012, Table IV.2.18

La Belgique compte également beaucoup de redoublements dans l'enseignement supérieur. Dans son rapport annuel de 2019, le Conseil supérieur de l'emploi mettait en évidence que les jeunes peinent de plus en plus à terminer leurs études dans le délai prévu (CSE, 2019). En Région flamande, environ un tiers des étudiants obtient un diplôme de bachelier dans les trois années prévues (OCDE, 2019). Dans l'enseignement francophone, ce pourcentage s'élève seulement à 27 % tandis que la moyenne de l'OCDE est de 39 %. Quelque 67 % des bacheliers flamands et 54 % des bacheliers francophones finissent par obtenir leur diplôme dans les six ans suivant le début des études (Ibib, 2019).

Combiner études supérieures avec un emploi semble moins fréquent

Faire des études tout en occupant un emploi est une situation plus ou moins courante dans les pays de l'Union européenne. En Belgique, un employeur et un étudiant qui sont liés par un « contrat d'occupation étudiant » paient des cotisations réduites à l'ONSS (« cotisations de solidarité ») sur une période de travail de 600 heures maximum par année civile⁴³. Les cotisations de solidarité s'élèvent à 2,71 % pour l'étudiant et à 5,42 % pour l'employeur. Au-delà des 600 heures prestées, ce ne sont

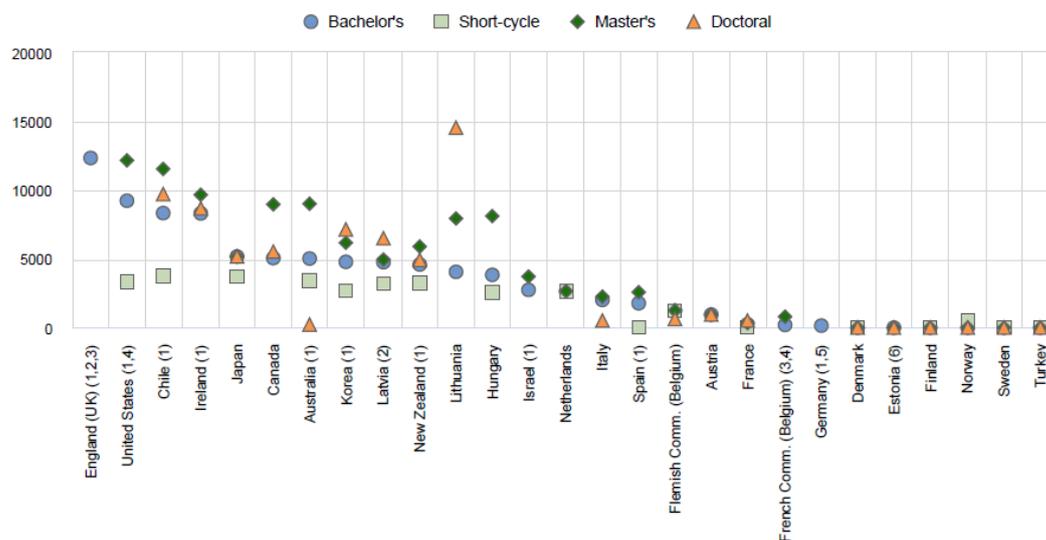
⁴³ Les étudiants ont la possibilité de répartir leurs heures comme ils le souhaitent, soit en concentrant leurs prestations durant les vacances d'été, soit en travaillant en partie pendant l'année et en partie pendant les vacances.

plus les cotisations de solidarité qui sont appliquées mais les cotisations sociales ordinaires de 13,07 %.

À travers l'Enquête sur les forces de travail (EFT) menée en 2019, il a été demandé aux étudiants de 20 à 24 ans inscrits dans un programme d'études supérieures s'ils occupaient simultanément un emploi. Les résultats montrent qu'en Belgique, un étudiant sur quatorze (7,1 %) poursuivait des études tout en exerçant un emploi (y compris un job d'étudiant) ce qui est moindre qu'aux Pays-Bas où ils sont plus d'un sur trois (37,4 %), qu'en Allemagne où ils sont un peu moins d'un sur trois (31,4 %), et qu'en France où ils sont environ un sur sept (13,1 %) à le faire (Eurostat, 2019). Toutefois, comme nous l'avons mentionné précédemment, ces chiffres doivent être comparés avec prudence entre les pays car les étudiants belges, qui ont généralement tendance à concentrer leur job d'étudiant durant les vacances d'été, auront une probabilité moindre d'être recensés comme travailleur par l'EFT que les étudiants qui répartissent leurs heures de travail tout au long de l'année, comme c'est plutôt le cas aux Pays-Bas.

Néanmoins, la différence observée entre les pays pourrait, en partie, s'expliquer par l'ampleur des frais de scolarité dans l'enseignement supérieur. Le Graphique 2-3 permet une comparaison entre pays des frais de scolarité qui sont facturés aux étudiants du supérieur, et indique que les frais moyens en Belgique (dans les deux communautés linguistiques) sont moins élevés qu'aux Pays-Bas mais légèrement plus élevés qu'en France (pour la Communauté flamande) et qu'en Allemagne. Malgré ces légères différences, la Belgique se situe parmi les pays où les frais de scolarité dans l'enseignement supérieur sont les moins élevés (les pays étant classés par ordre décroissant du montant des frais de scolarité dans des programmes de master). Notons toutefois que dans ce graphique, seuls les établissements publics sont pris en compte, ce qui peut affecter la position de certains pays où les frais de scolarité dans les établissements privés sont sensiblement supérieurs.

Graphique 2-3 : Moyenne annuelle des frais de scolarité facturés par les établissements publics aux étudiants nationaux de l'enseignement supérieur, par niveau d'étude (année académique 2019-20), en USD convertis à l'aide des parités de pouvoir d'achat (P.P.A.).

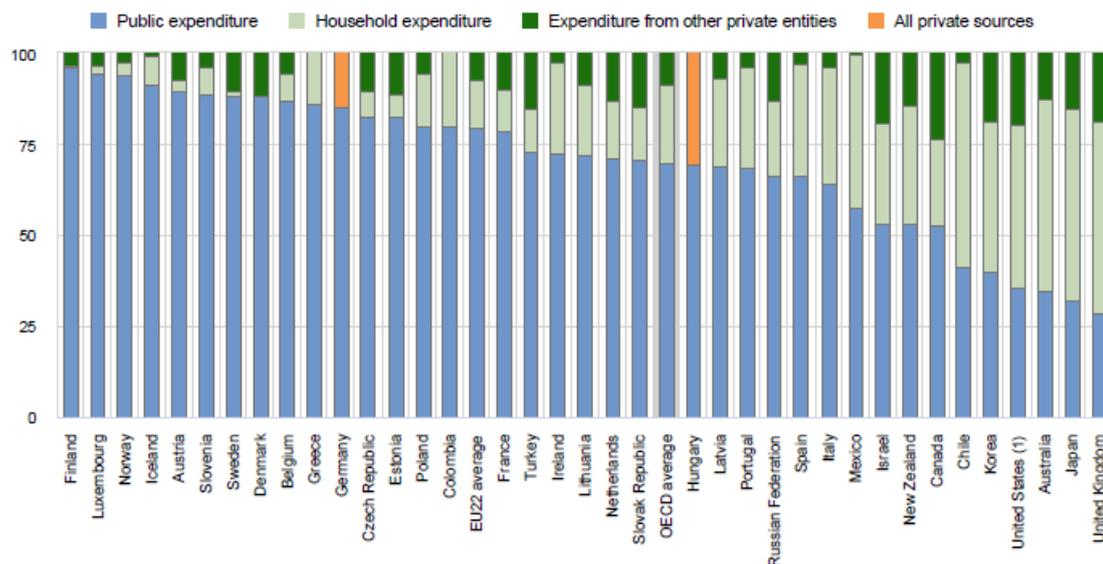


Notes : 1. Année de référence : année civile 2018 pour l'Australie et l'Allemagne, 2019 pour le Chili, Israël, la Corée et la Nouvelle-Zélande ; année universitaire 2018/19 pour l'Angleterre (UK), l'Espagne et les États-Unis, 2020/21 pour la Finlande et l'Irlande ; 2. Établissements privés dépendants du gouvernement au lieu d'établissements publics ; 3. Programmes tertiaires à cycle court combinés à des programmes de licence ; 4. Des programmes de doctorat combinés à des programmes de maîtrise ; 5. Programmes de licence, de master et de doctorat combinés, établissements publics et privés combinés, étudiants nationaux et étrangers combinés ; 6. Pas de frais de scolarité pour les étudiants à temps plein inscrits à des programmes dont le cursus est en estonien.
Source : OECD (2021), Table C5.1 Voir la section Source pour plus d'informations et l'annexe 3 pour les notes (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterC.pdf)

Le Graphique 2-4 représente la part des dépenses supportée par les ménages dans le financement des établissements d'enseignement supérieur publics et privés, et l'on constate qu'elle est moins élevée en Belgique que dans les pays voisins. De manière générale, la Belgique figure parmi les pays où la contribution des ménages est la plus basse (les pays étant classés par ordre décroissant de la proportion des dépenses publiques consacrées aux établissements d'enseignement supérieur)⁴⁴. On peut en déduire qu'en Belgique, les étudiants et leur famille subissent moins de pression financière par rapport au coût des études en comparaison à d'autres pays (dont les pays voisins), ce qui pourrait avoir un impact sur la nécessité des étudiants d'occuper un emploi durant leurs études.

⁴⁴ Selon l'OCDE (2021), la part du financement privé est fortement liée au niveau des frais de scolarité facturés par les établissements tertiaires. Dans les pays où les frais de scolarité ont tendance à être faibles ou négligeables, comme la Finlande, l'Islande, le Luxembourg et la Norvège, la part des dépenses dans des établissements d'enseignement supérieur provenant du secteur privé (y compris les paiements privés subventionnés tels que les prêts pour frais de scolarité) est inférieure à 10 %. En revanche, environ 60 % ou plus du financement des établissements d'enseignement supérieur proviennent du secteur privé en Australie, au Chili, au Japon, en Corée, au Royaume-Uni et aux États-Unis, qui ont également tendance à demander des frais d'inscription plus élevés.

Graphique 2-4 : Répartition des dépenses publiques et privées pour les établissements d'enseignement supérieur en 2018 (après transferts, en pourcentage)



Note : Les chiffres concernent les prêts étudiants nets plutôt que bruts, ce qui sous-estime les transferts publics.
Source : OCDE/UIS/Eurostat (2021), tableau C3.1. Voir la section Source pour plus d'informations et l'annexe 3 pour les notes. (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2021_Annex3_ChapterC.pdf).

La formation en alternance est peu développée

Les écarts entre les taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans en Belgique et dans les pays voisins pourraient également s'expliquer par des différences dans les systèmes de formation professionnelle, en particulier au niveau de la formation en alternance qui, comme son nom l'indique, alterne formation théorique avec un emploi dans une entreprise. La formation en alternance a pour avantage d'encourager les jeunes à intégrer très tôt le marché du travail munis d'une qualification et de développer un savoir-faire et des compétences qui répondent aux besoins des entreprises. Le Tableau 2-17 indique qu'en Belgique, en 2019, plus de la moitié (56,2 %) des étudiants de l'enseignement secondaire supérieur était inscrite dans les filières d'enseignement technique et professionnel, un résultat qui est supérieur à la moyenne de l'UE-27, à la France, et même à l'Allemagne. La filière technique offre une formation théorique de base qui est similaire à la filière de l'enseignement général, mais propose des cours à option plus concrets et techniques. L'enseignement professionnel est davantage encore axé sur la pratique et a pour objectif que les élèves accèdent directement à une profession à l'issue de leurs années d'études. Malgré ces caractéristiques, le pourcentage d'étudiants de l'enseignement technique et professionnel qui suivent une formation en alternance reste très faible en Belgique par rapport aux trois pays voisins et à la moyenne dans l'UE-27. En 2019, 6,2 % des jeunes de 15 ans et plus issus de l'enseignement technique et professionnel belge, étaient inscrits dans des programmes d'enseignement en alternance, contre 25,2 % en France, 89,4 % en Allemagne, 88,9 % aux Pays-Bas et 29,4 % en moyenne dans l'UE-27. Dans la

Communauté germanophone en Belgique, le système est cependant déjà mieux établi, mais la Flandre et la Wallonie ont récemment pris des mesures politiques afin de lui emboîter le pas (CCE-CNT 2020-2570).

Tableau 2-17: Les jeunes dans l'enseignement professionnel et la formation en alternance en Belgique et dans les trois pays voisins, en 2019

	% d'étudiants de l'enseignement secondaire supérieur inscrit dans une filière technique ou professionnelle	% d'étudiants de l'enseignement secondaire supérieur suivant une formation en alternance
Belgique	56,2	6,2
Allemagne	48,1	89,4
France	39,3	25,2
Pays-Bas	67,6	88,9
UE-27	48,4	29,4

Source : Cedefop, Key indicators on VET, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/key-indicators-on-vet>

Les bonnes performances de l'Allemagne en matière de formation en alternance s'expliquent par le système d'apprentissage allemand (« duale Ausbildung ») qui représente l'essentiel de l'offre de formation technique et professionnelle initiale au niveau secondaire supérieur. Dans le système allemand, ce sont les entreprises qui recrutent directement les apprentis, dont la place en centre de formation découle du contrat d'apprentissage, et non l'inverse comme c'est le cas en France et en Belgique (Masson, 2021⁴⁵). L'État, les interlocuteurs sociaux et les entreprises participent conjointement à l'organisation et au financement du système, ce qui rend le système efficace en termes de compétences acquises et accessible sur le plan financier. De plus, en Allemagne, les qualifications spécifiques à la modalité d'apprentissage sont bien valorisées sur le marché du travail vu le taux d'insertion élevé des apprentis⁴⁶. Dans les grandes entreprises industrielles allemandes, des plans de recrutement et de succession sont établis longtemps à l'avance en vue d'intégrer durablement les personnes à l'issue de leur apprentissage (Bartel-Radic, 2021⁴⁷). Notons par ailleurs que 47 % des cadres dans les entreprises ont commencé comme apprenti, et c'est grâce à un système continu d'apprentissage qu'il est possible de gravir les échelons (Ibid., 2021). En effet, la quasi-majorité (91 %) des étudiants de l'enseignement technique et professionnel sont inscrits dans des programmes donnant un accès direct à l'enseignement supérieur (Cedefop, 2019).

⁴⁵ <https://www.metiseurope.eu/2021/04/23/lapprentissage-a-la-croisee-des-chemins-partout-en-europe/>.

⁴⁶ En Allemagne, en 2019, le taux d'emploi des 20-34 ans ayant obtenu une qualification professionnelle de niveau moyen (enseignement secondaire supérieur ou enseignement post-secondaire non tertiaire) 1 à 3 ans avant l'enquête comme niveau d'études le plus élevé et ne poursuivant pas d'études ou de formation (formelle ou non formelle) au cours des quatre semaines précédant l'enquête s'élevait à 92 % contre 76 % en Belgique (Eurostat, EFT).

⁴⁷ <https://theconversation.com/le-systeme-dapprentissage-en-allemande-un-modele-de-formation-163682>.

2.4.2 Lorsqu'ils sont disponibles sur le marché du travail, les jeunes trouvent-ils un emploi ?

Dans le rapport du CCE consacré à l'insertion professionnelle des jeunes (CCE 2022-2210), l'attention est attirée sur certains groupes de jeunes plus vulnérables au regard du marché du travail. Il met en évidence que les taux d'emploi des jeunes peu qualifiés et des jeunes issus de l'immigration sont plus faibles, de même qu'ils présentent des taux de chômage plus élevés. Les « NEETs »⁴⁸, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation, y font également l'objet d'une attention particulière. En Belgique, en 2021, les NEETs représentaient 9,7 % des filles et 10,4 % des garçons âgés de 15 à 29 ans⁴⁹. Parmi eux, les plus fragilisés sont les chômeurs de longue durée et les inactifs (pour des raisons familiales, de maladie ou d'invalidité, parce qu'ils sont découragés, etc.), car ils sont les plus éloignés du marché du travail. Pour ces jeunes, avoir été au chômage ou inactifs pendant une longue période en début de carrière augmente le risque de chômage ou d'inactivité à un âge plus avancé (Ibid., 2022).

La durée moyenne pour décrocher un premier emploi est un indicateur de la dynamique d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Selon une étude réalisée en 2019 par le SPF ETCS et le centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia), cette durée moyenne varierait sensiblement, en fonction du niveau d'éducation mais aussi en fonction de l'ascendance migratoire. Les résultats indiquent qu'une personne d'origine belge ayant décroché un diplôme d'études supérieures trouverait un premier emploi après une durée moyenne de trois mois. Les résultats sont identiques pour les ressortissants de l'UE-14⁵⁰ et de l'Amérique Centrale et du Sud⁵¹. Par contre, pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui ont une ascendance migratoire issue d'un pays de l'UE-13⁵², des pays candidats⁵³, du Maghreb⁵⁴ ou d'Afrique subsaharienne, le temps moyen pour trouver un premier emploi est double et s'élève à six mois. Les jeunes diplômés originaires du Proche ou Moyen-Orient⁵⁵ observent même un délai encore plus long, qui est en moyenne de neuf mois. Pour les personnes ayant au maximum un diplôme d'enseignement secondaire inférieur, celles-ci obtiendraient un premier emploi après plus d'un an de recherche, peu importe l'origine

⁴⁸ De l'anglais « Not in Employment, Education or Training ».

⁴⁹ Source : Eurostat, EFT, disponibles sur le site consulté le 03/05/2023.

⁵⁰ UE-14 : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche.

⁵¹ Amérique Centrale et du Sud : Cuba, Guatemala, Mexique, Nicaragua, Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Equateur, Pérou, Venezuela, etc.

⁵² UE-13 : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovénie, Slovaquie, Bulgarie, Roumanie et Croatie.

⁵³ Candidats UE : Turquie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Albanie, Monténégro et Serbie.

⁵⁴ Maghreb : Algérie, Libye, Maroc, Tunisie et Mauritanie.

⁵⁵ Proche/Moyen-Orient : Iran, Israël, Territoires palestiniens, Jordanie, Irak, Syrie, Liban, Arabie saoudite, Yémen, Oman, Émirats arabes unis, Qatar, Bahreïn, Koweït, Egypte, Pakistan et Afghanistan.

migratoire. Les conclusions de l'étude (Ibid., 2019) indiquent qu'avoir un diplôme d'études supérieures améliore les possibilités de trouver un premier emploi, mais que cela n'est toutefois pas suffisant pour protéger contre les inégalités sur le marché du travail.

Une analyse d'Actiris (2020) consacrée aux jeunes demandeurs d'emploi bruxellois sortant de l'école et inscrits pour la première fois chez Actiris en 2016 et en 2017 met également en évidence le rôle des études sur l'insertion professionnelle en début de carrière. L'analyse montre que les taux de sortie vers l'emploi⁵⁶ varient non seulement en fonction du niveau d'études, mais aussi en fonction de l'orientation des études secondaires et supérieures. Considérant le niveau d'étude, l'analyse indique qu'un tiers (33,3 %) des jeunes faiblement qualifiés, c'est-à-dire n'ayant pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, a obtenu un emploi endéans les douze mois qui ont suivi l'inscription comme demandeur d'emploi chez Actiris. Pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, ils sont plus d'un sur deux (52,4 %) à avoir trouvé un emploi dans l'année qui suit, tandis qu'ils sont plus de trois sur quatre chez les jeunes disposant d'un diplôme de bachelier (77,5 %) ou de master (75,0 %). Si l'on considère la filière d'orientation dans l'enseignement secondaire, on constate que les personnes issues de l'enseignement technique ou professionnel ont un meilleur taux de sortie vers l'emploi (respectivement 54,0 % et 56,7 %) que les diplômés de l'enseignement général (44,7 %), ce qui s'expliquerait par le fait que les formations professionnelles et techniques sont davantage qualifiantes et permettent de développer des compétences qui sont mieux valorisées sur le marché du travail. L'enseignement général est quant à lui le plus souvent destiné à préparer les personnes à poursuivre des études supérieures ou universitaires.

L'étude d'Actiris (Ibid., 2020) montre également que le domaine d'études, tant au niveau de l'enseignement secondaire technique ou professionnel qu'au niveau de l'enseignement supérieur et universitaire, joue un rôle important sur l'insertion professionnelle des jeunes. Alors que les orientations artistiques présentent de moins bons taux d'insertion, le domaine des soins de santé et de l'enseignement affichent des taux de sortie vers l'emploi élevés à Bruxelles. Dans le top 5 des orientations issues de l'enseignement secondaire supérieur et où l'on observe des taux de sortie supérieurs, on retrouve la puériculture/nursing (76,5 %), le paramédical (68,0 %), les professions dans l'industrie électronique/électromécanique/automation (66,5 %), l'Horeca ou l'alimentation (62,8 %) et le traitement du bois (62,3 %). En ce qui concerne les études supérieures de niveau bachelier, on retrouve en tête du classement les diplômés dans le domaine de l'enseignement (94,5 %), du travail social

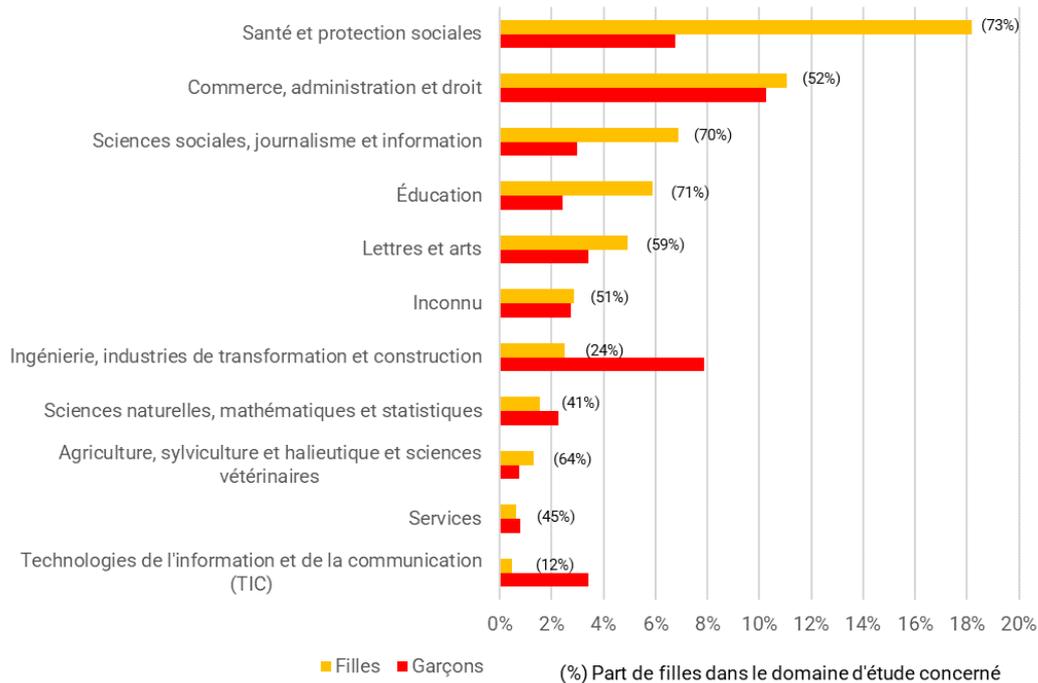
⁵⁶ Le taux de sortie vers l'emploi correspond au pourcentage de jeunes qui débutent un emploi de salarié ou d'indépendant à titre principal, de minimum un mois (28 jours consécutifs) dans une période de douze mois après l'inscription du jeune comme demandeur d'emploi auprès d'Actiris.

ou de l'aide aux personnes (89,2 %), du paramédical (89,0 %), des soins infirmiers (86,6 %) et de la psychologie/pédagogie (85,9 %). Pour les diplômes de master, on retrouve en haut de la liste ceux du domaine du paramédical (87,1 %), de l'administration et du management (85,8 %), des sciences appliquées (84,4 %), des sciences économiques et de gestion (81,9 %) et du droit et de la criminologie (80,2 %).

Certains jeunes éprouvent davantage de difficultés à s'insérer professionnellement en raison de transformations du marché du travail qui requièrent, en grand nombre, de nouveaux profils de compétences ou de qualifications spécifiques. Par exemple, dans son dernier rapport de suivi de l'éducation et de la formation au sein de l'UE, la Commission européenne (2022) souligne la nécessité, en Belgique, de former davantage de diplômés en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) pour assurer la transition numérique et écologique. Dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC) en particulier, la part des diplômés de l'enseignement supérieur s'élève à 2,2 % (3,9 % en moyenne dans l'UE-27), ce qui positionne la Belgique à l'avant-dernière place du classement européen. Au total, 17,6 % des diplômés de l'enseignement supérieur sont des diplômés en STIM, ce qui place la Belgique sous la moyenne UE-27 qui est de 24,9 %. On constate également que leur part croît lentement et que le pourcentage de femmes diplômées en STIM est faible (4,6 %) et inférieur à la moyenne européenne (8,1 %). En Belgique, de même qu'en Europe généralement, la pénurie de professionnels dans ces domaines d'activités s'explique principalement par le faible taux de présence féminine dans les filières et les métiers, comme le mentionne la rapport « Women in the Digital Age » de la Commission européenne (2018).

Le Graphique 2-5 montre la répartition des étudiants de l'enseignement supérieur par domaine d'études selon le sexe, ainsi que la proportion de filles inscrites dans chaque domaine d'études. On y observe que les filles tendent à privilégier les études dans les domaines suivants : 1) la santé et la protection sociale (comptant 73 % de filles), 2) le commerce, l'administration et le droit (comptant 52 % de filles), 3) les sciences sociales, du journalisme et de l'information (comptant 70 % de filles), 4) l'éducation (comptant 71 % de filles) et 5) les lettres et les arts (comptant 59 % de filles). Cette situation contraste quelque peu avec les domaines de prédilection des garçons que sont : 1) le commerce, l'administration et le droit, 2) l'ingénierie, les industries de transformation et la construction (comptant 24 % de filles), 3-4) la santé et la protection sociale qui se placent ex-aequo avec les lettres et les arts et 5) les technologies de l'information et de la communication (comptant 12 % de filles). On constate donc que les filles sont majoritaires notamment dans les domaines de la santé, du social et de l'enseignement alors qu'elles sont sous-représentées dans les secteurs plus techniques et technologiques, malgré les bonnes opportunités d'emploi qui s'offrent également dans ces domaines.

Graphique 2-5 : Répartition des étudiants de l'enseignement supérieur par domaine d'études et par sexe (en % des étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur), Belgique, 2021



Note : Classification internationale du type d'éducation (ISCED 2011), enseignement supérieur (niveaux 5-8)
Source : Eurostat, données annuelles UOE, [EDUC_UOE_ENRT03__custom_6053398], consultées le 16/05/2023.

En Belgique, contrairement aux pays voisins, il existe une allocation d'insertion après les études pour les jeunes qui n'ont pas trouvé un emploi 12 mois après la fin de leurs études. Cette allocation laisse la possibilité pour un jeune, durant les trois premiers mois de la perception des allocations d'insertion, de refuser des offres d'emploi qui ne correspondraient pas aux compétences acquises à l'école, sans perdre son droit à l'indemnité⁵⁷. Un tel dispositif vise à permettre aux jeunes de prendre le temps de trouver un emploi correspondant à leurs compétences et à leur niveau d'éducation. Lorsqu'un jeune diplômé accepte un emploi inférieur à son niveau d'éducation, cela tendrait à retarder la transition vers un emploi correspondant à son niveau d'éducation (Baert et ses collègues, 2013). En effet, certains jeunes qui acceptent des emplois sous-qualifiés auraient tendance à rester bloqués dans ce type d'emploi (les auteurs de l'étude ont mesuré qu'en acceptant un emploi pour lequel on est surqualifié, les taux de transition mensuels vers un emploi adéquat diminuent de moitié). Ces résultats suggèrent de mettre en balance les politiques qui génèrent des transitions

⁵⁷ Ces périodes ont été modifiées en 2012. Auparavant, le stage d'attente était de neuf mois, et la période durant laquelle un jeune pouvait refuser un emploi qui ne correspondait pas à ses qualifications était de six mois.

rapides vers l'emploi avec les coûts à long terme d'une inadéquation professionnelle (Ibid., 2013).

En 2015, le gouvernement Michel a décidé de supprimer cette allocation d'insertion pour les jeunes de plus de 25 ans et pour les moins de 21 ans qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires. L'objectif de cette réforme étant d'inciter les jeunes à être plus actifs dans la recherche d'un emploi et à ne pas abandonner l'école. En 2021, Statbel estimait que le taux de décrochage scolaire⁵⁸ s'élevait à 6,7 % (8,9 % chez les garçons contre 4,5 % chez les filles), chiffre en diminution depuis plusieurs années (il s'élevait à 13,8 % en 2000). Une récente étude (voir Cockx et al., 2022) montre un effet positif de la mesure pour les diplômés de l'enseignement supérieur car cela les aurait encouragés à terminer plus tôt leurs études et à ne pas les arrêter prématurément, afin de ne pas perdre leur allocation. L'étude montre également que si les jeunes diplômés trouvent rapidement un emploi, il s'avèrerait qu'entre le troisième et le sixième mois, cela ne serait pas un emploi durable mais plutôt des emplois intérimaires de courte durée, mais qui peuvent, selon les membres du CCE, constituer des tremplins vers l'emploi (CCE, 2022-2010). De plus, il semblerait que dans le cas des jeunes qui ne possèdent pas de diplôme de l'enseignement supérieur, la suppression de l'allocation ne les aiderait ni à obtenir un diplôme, ni à poursuivre l'école, ni à trouver un emploi. Les auteurs de l'étude en concluent que si le fait de ne pas recevoir d'allocations après avoir terminé ses études peut encourager les jeunes à trouver un emploi, la suppression des allocations ne semble pas efficace pour ceux qui sont encore au chômage au moment où elles s'arrêtent. Les personnes concernées seraient pour la plupart peu qualifiées et n'auraient pas les compétences pour trouver un emploi. Les incitants financiers n'auraient donc que peu d'impact sur les personnes peu qualifiées, c'est-à-dire qui rencontrent le plus de difficultés à trouver un emploi. Pour ces dernières, le risque de dépendance vis-à-vis de la famille ou le risque de pauvreté serait accru.

Dans le rapport du CCE consacré à l'insertion professionnelle des jeunes (Ibid., 2022-2010), les membres du CCE s'accordaient à dire qu'un jeune demandeur d'emploi ayant peu ou n'ayant pas d'expérience professionnelle a besoin de temps pour trouver un emploi qui lui convienne. Cependant, ils estiment qu'endurer une période de chômage trop longue en début de carrière peut avoir une influence négative sur la suite du parcours professionnel et que par conséquent, débiter sa carrière en occupant un emploi temporaire dans un secteur facilitant l'insertion ou par le biais d'un stage professionnel pendant les études est un moyen pour le jeune de « mettre le pied à l'étrier » pour ensuite trouver un emploi plus adéquat. Précisons que la

⁵⁸ Il s'agit du pourcentage de personnes âgées de 18 à 24 ans n'ayant pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire et ne suivant plus, sous quelque forme que ce soit, d'enseignement ou de formation. Cf. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/67-des-18-24-ans-sont-en-decrochage-scolaire-en-2021>.

sécurisation des parcours professionnels constitue également une autre préoccupation importante des membres du CCE et bien que les contrats temporaires puissent aider les jeunes à se lancer dans la vie professionnelle, il faut éviter que certains jeunes plus précarisés vis-à-vis du marché du travail ne restent bloqués dans un schéma d'accumulation de contrats de courte durée, souvent en alternance avec des périodes de chômage. Un tel parcours professionnel peut mener à une instabilité des revenus et à d'éventuels problèmes financiers, si le jeune n'est pas à nouveau engagé rapidement.

2.5 L'inactivité et le chômage au cours de la carrière professionnelle

Tout au long de la carrière, entre le moment de faire son entrée sur le marché du travail et celui du départ à la retraite, une personne peut avoir fait l'expérience d'une ou de plusieurs activités professionnelles et avoir connu des périodes de chômage ou d'inactivité (partielle ou complète) résultant de la perte d'un emploi, d'une incapacité de travail ou d'une décision délibérée justifiant une indisponibilité à travailler (par exemple, pour s'occuper d'enfants en bas âge ou ayant un handicap, d'une personne âgée ou d'un conjoint malade, pour suivre une formation, etc.).

Dans les points suivants, les facteurs individuels pouvant être à l'origine d'une situation d'inactivité ou de chômage vont être explorés, car ils vont avoir un impact sur la durée de la vie active.

2.5.1 Caractéristiques individuelles de la population inactive

Selon l'Enquête sur les forces de travail, la population inactive inclut toutes les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage, c'est-à-dire les jeunes de moins de 15 ans, les étudiants et les retraités qui ne travaillent pas en complément de leurs études ou de leur retraite, les femmes et les hommes au foyer, les travailleurs bénévoles, ainsi que les personnes en incapacité de travailler depuis plus d'un an⁵⁹. Dans cette partie, nous allons examiner certaines caractéristiques individuelles des inactifs en âge de travailler,⁶⁰ afin de comprendre les raisons qui peuvent expliquer leur situation au regard du marché du travail.

Le Tableau 2-18 présente les taux d'activité des personnes en âge de travailler selon le sexe, le niveau d'éducation et la nationalité. Il montre que les femmes, les personnes faiblement qualifiées et les personnes originaires d'un pays situé en dehors de l'UE

⁵⁹ Selon Statbel, cette définition est en accord avec l'optique des Comptes nationaux, qui ne prennent pas en considération le travail non rémunéré, domestique ou autre, dans le calcul du produit national brut.

⁶⁰ Les personnes en âge de travailler sont les personnes âgées de 15 à 64 ans.

ont des taux d'activité plus faibles et se retrouvent donc davantage en marge du marché du travail.

Tableau 2-18 : Taux d'activité selon le sexe, le niveau d'éducation et la nationalité en Belgique, en 2021 (en pourcentage de la population correspondante dans la catégorie d'âge de 15-64 ans)

Taux d'activité	
Hommes	73,7
Femmes	65,7
Faiblement qualifiés	39,9
Moyennement qualifiés	69,2
Hautement qualifiés	87,1
Belges	70,1
Autres ressortissants de l'UE	74,2
Ressortissants hors UE	52,5

Sources : Eurostat, Enquête sur les forces de travail (EFT)

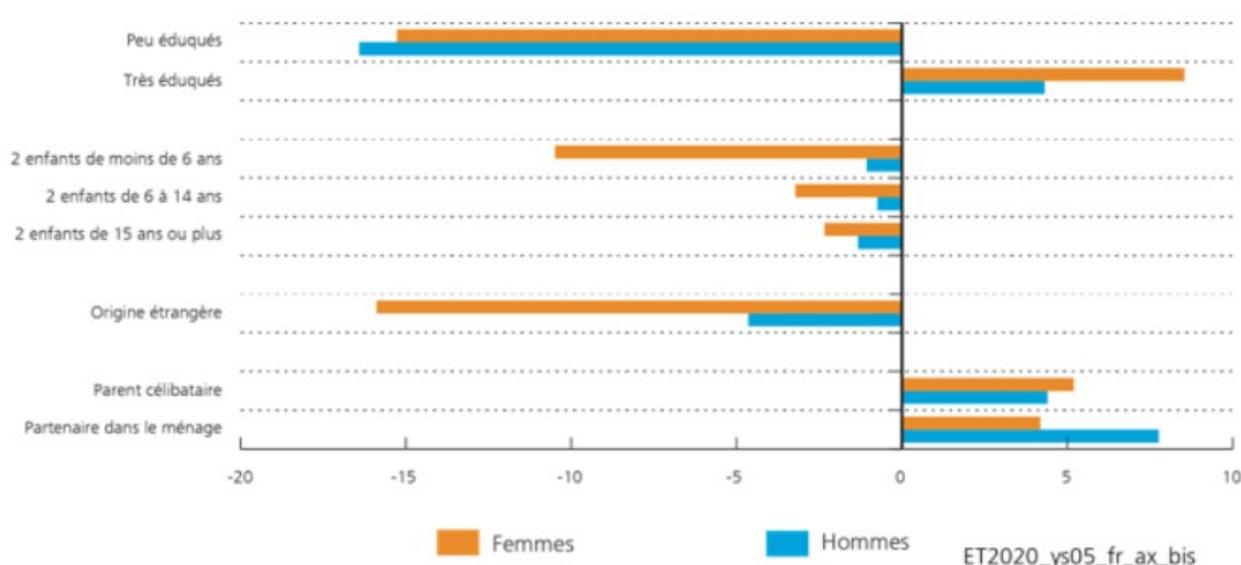
Le Graphique 2-6 confirme certaines informations du précédent tableau. Il compare les variations des probabilités de participer au marché du travail en 2018, en fonction de plusieurs caractéristiques individuelles (le niveau d'éducation, le lieu de naissance, la composition du ménage et le sexe), et en comparaison avec un profil de référence correspondant à un individu âgé de 42 ans, moyennement éduqué, vivant seul, ayant sa résidence en Flandre et étant né dans un pays de l'UE (dans la majorité des cas, en Belgique). Premièrement, on constate que le niveau d'éducation est le facteur qui impacte le plus la probabilité d'être actif sur le marché du travail (-16 pp chez les femmes et -15 pp chez les hommes faiblement éduqués, par rapport au profil de référence). Au contraire, avoir un niveau d'éducation élevé augmenterait de 9 pp la probabilité d'être actives chez les femmes et d'environ 5 pp pour les hommes. Le niveau d'éducation est donc un facteur qui affecte sensiblement la participation au marché du travail, et davantage les femmes que les hommes.

Être né dans un pays situé en dehors de l'UE est un autre facteur qui va sensiblement réduire la probabilité d'être actif, et cet effet semble également largement plus marqué chez les femmes que chez les hommes. En effet, les femmes nées en dehors de l'UE ont une probabilité d'être actives, qui est inférieure de 16 points de pourcentage (pp) par rapport au profil de référence, tandis que chez les hommes, cela réduit la probabilité de 5 pp. La situation familiale n'est pas non plus sans effet sur la probabilité d'être actif et l'on constate, à nouveau, qu'avoir une famille à charge a un impact différencié sur les femmes et les hommes. En effet, les femmes ayant deux enfants en bas âge (moins de six ans) ont une probabilité de participer au marché du travail qui est inférieure de 10 pp par rapport au profil de référence, alors que cette

même probabilité n'est réduite que d'1 pp pour les hommes ayant des enfants en bas âge (par rapport au profil de référence).

Enfin, on constate qu'être parent célibataire est une situation qui encourage la participation au marché du travail (+5 pp pour les femmes et +4 pp pour les hommes, par rapport à un homme célibataire sans enfant), de même qu'avoir un ou une partenaire dans le ménage augmente la probabilité de participer au marché du travail de 8 pp pour les hommes et d'environ 4 pp pour les femmes. Face à l'ensemble de ces résultats, il nous semble important de souligner que les femmes qui cumulent certaines caractéristiques, c'est-à-dire celles qui sont faiblement éduquées, qui sont nées dans un pays situé en dehors de l'UE et qui ont une charge de famille avec des enfants en bas âge, vont avoir une probabilité encore plus faible d'être actives sur le marché du travail.

Graphique 2-6 : Variation de la probabilité de participer au marché du travail selon les caractéristiques* (points de pourcentage par rapport à la référence*), 2018



*Référence : Individu de 42 ans, moyennement éduqué, vivant seul, ayant sa résidence en Flandre, né dans un pays de l'UE (dans la majorité des cas, en Belgique). Le taux de chômage local pour la référence est fixé à 4,4 % tant pour les hommes que pour les femmes.

Source : Eurostat. Cf. site web de la BNB : <https://www.nbb.be/fr/articles/les-determinants-de-la-participation-au-marche-du-travail-en-belgique-0>

Une autre catégorie importante composant la population inactive en Belgique concerne les invalides, c'est-à-dire les personnes qui sont en incapacité de travailler depuis plus d'un an. Au 31 décembre 2021, l'Institut national d'assurance maladie invalidité (Inami) dénombrait 455 996 personnes (salariés et chômeurs) en incapacité de travail (+20 % par rapport à 2017) dont environ 60 % de femmes⁶¹. Selon l'Inami, le

⁶¹ <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites/2021/Pages/statistiques-invalidite.aspx>

relèvement de l'âge de la pension des femmes, de même que la participation croissante des femmes, sont deux facteurs qui expliquent ce phénomène. Dans sa dernière étude économique sur la Belgique, l'OCDE (2022) a également estimé qu'en 2020, 18,4 % des inactifs ne cherchaient pas d'emploi en raison d'une maladie ou d'un handicap, un résultat supérieur à la moyenne européenne (12,3 % en 2020) et qui correspond à une hausse de 7,7 points de pourcentage par rapport à la situation belge en 2007. Parmi les bénéficiaires d'indemnités d'invalidité, on constate une proportion de femmes qui est en hausse, ce qui s'expliquerait par la hausse de la participation des femmes sur le marché du travail, par le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite des femmes (Saks, 2017 in OCDE 2022), mais aussi par la mise en place du système de titres-services qui a permis la régularisation de travailleuses auparavant non déclarées (Leduc et Tojerow, 2020 in OCDE 2022).

Un autre phénomène qui attire l'attention est celui du nombre croissant de *burn-out* et de dépressions. À ce sujet, l'Inami a estimé qu'en 2020, près d'un quart (24,14 %) des salariés et des demandeurs d'emploi en incapacité de travail de longue durée souffrait de *burn-out* ou de dépression (7,14 % étaient en *burn-out* et 17 % en dépression)⁶². De plus, l'institut a calculé qu'entre 2016 et 2020, le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée pour cause de *burn-out* et de dépression a augmenté de 38,72 % (+41,50 % pour dépression et +32,53 % pour *burn-out*). L'Inami pointe aussi le fait que les femmes sont davantage touchées que les hommes car elles représentent plus de 2/3 des cas de dépression et de *burn-out*, la tranche d'âge la plus impactée étant celle comprise entre 50 et 59 ans. Plus généralement, le Bureau fédéral du Plan (BFP, 2021 in OCDE, 2022) a mis en évidence que les jeunes et les mères célibataires sont aussi plus largement représentés parmi les bénéficiaires de prestations d'invalidité qui présentent des problèmes de santé mentale. Soulignons que certaines personnes ont subi davantage que d'autres les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le plan socioéconomique et de la santé mentale, en raison d'un isolement accru et de la charge de famille qui s'est alourdie pendant le confinement.

Pour rappel, le taux de chômage correspond au nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active, c'est-à-dire les personnes qui occupent un emploi ou sont au chômage. À l'instar du taux d'activité, le Tableau 2-19 indique que les personnes faiblement qualifiées ainsi que les ressortissants hors UE observent des taux de chômage plus élevés. Certaines caractéristiques individuelles de la population au chômage sont donc identiques à celles observées auprès de la population inactive.

⁶² Voir site internet de l'Inami : <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites/Pages/incapacite-travail-longue-duree-combien-burn-outs-depressions.aspx>, consulté le 6 mai 2022.

Tableau 2-19 : Taux de chômage selon le sexe, le niveau d'éducation et la nationalité en Belgique, en 2021 (en pourcentage de la population active correspondante dans la catégorie d'âge des 15-64 ans)

Taux de chômage	
Hommes	6,7
Femmes	5,9
Faiblement qualifiés	14,7
Moyennement qualifiés	7
Hautement qualifiés	3,6
Belges	5,6
Autres ressortissants de l'UE	7,4
Ressortissants hors UE	21

Sources : Eurostat, enquête sur les forces de travail (EFT)

Une autre caractéristique importante de la population au chômage est qu'une part importante de celle-ci (42 % en 2021 selon l'EFT) est constituée des chômeurs de longue durée, c'est-à-dire des personnes qui sont sans emploi depuis au moins un an. Près d'un quart des chômeurs (22,3 %, en 2021) serait même sans emploi depuis au moins deux ans. Pour ces personnes qui sont plus éloignées du marché du travail, la capacité à retrouver du travail risque d'être encore moins élevée.

2.5.2 Transitions lentes sur le marché du travail

Avant la pandémie de la COVID-19, l'OCDE, dans son étude économique de la Belgique en 2020, avait déjà mis en évidence d'importants défis de l'économie belge, comme des niveaux élevés d'inactivité auprès de certaines catégories de la population, de faibles transitions sur le marché du travail, une pénurie croissante de compétences, notamment dans le domaine numérique, et cela en dépit de la bonne dynamique de création d'emplois et d'un taux de chômage historiquement bas. Dans le contexte de la reprise économique post-COVID, ces défis semblent encore bien présents.

Les indicateurs de transition sur le marché du travail, développés par Statbel à partir des données de l'Enquête sur les forces de travail, consistent à suivre, au cours d'une période déterminée, l'évolution du statut sur le marché du travail d'un même groupe de personnes (selon qu'elles sont en situation d'emploi, au chômage, ou inactives). Par exemple, ces indicateurs permettent de connaître le pourcentage de personnes ayant un emploi au moment T, et qui étaient au chômage au cours de la période précédente (au trimestre précédent ou au même trimestre de l'année précédente). D'autres permettent d'examiner le maintien au travail des personnes occupées, ou de

constater le nombre de personnes inactives en T et qui sont devenues actives la période suivante (ou inversement).

Le Tableau 2-20 présente les transitions d'un statut à un autre, entre le premier trimestre 2021 (T1 2021) et le premier trimestre 2022 (T1 2022). Il indique que 92,5 % des personnes qui occupaient un emploi en T1 2021 maintenaient ce statut de personnes occupées au 1er trimestre de l'année suivante. Des résultats identiques ont été observés à la fois chez les femmes et les hommes, dans les trois Régions du pays, de même que chez les personnes ayant ou non la nationalité belge. Selon Statbel, ces bons résultats illustrent la reprise de l'activité économique post-COVID et seraient également favorisés par la pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, des différences plus marquées ont été observées entre certaines catégories d'âge puisque 96,4 % des personnes âgées de 30 à 74 ans qui étaient occupées en T1 2021 l'étaient également en T1 2022, contre 89,3 % chez les 15-29 ans. Une des explications possibles serait que les jeunes occupent plus souvent un emploi temporaire que les travailleurs plus âgés, comme l'a mis en évidence le Rapport du CCE « Les jeunes sur le marché du travail et l'impact du COVID-19 » (Ibid., 2022-2210). Des différences dans le maintien d'une situation d'emploi ont également été constatées en fonction du niveau d'instruction : 98,3 % des personnes ayant un niveau d'instruction élevé et qui étaient occupées en T1 2021 l'étaient également en T1 2022, contre 81,9 % des personnes ayant un faible niveau d'instruction.

Les résultats relatifs au changement de statut des personnes au chômage sont plus partagés. Le Tableau 2 -20 montre que 35,4 % des demandeurs d'emploi en T1 2021 étaient toujours au chômage en T1 2022, que 35,2 % des demandeurs d'emploi en T1 2021 avaient trouvé un emploi en T1 2022, et que 29,4 % des demandeurs d'emploi en T1 2021 seraient devenus inactifs en T1 2022. D'importantes différences régionales sont par ailleurs constatées : 51 % des chômeurs à Bruxelles ont maintenu leur statut l'année suivante, contre 42,6 % en Wallonie et 19 % en Flandre. À nouveau, on constate que le niveau d'instruction a aussi un effet majeur sur la transition du chômage vers l'emploi car 56,4 % des chômeurs hautement qualifiés ont trouvé un emploi l'année suivante alors que c'était le cas de 36,5 % des moyennement qualifiés et de 17,1 % des faiblement qualifiés.

Du côté des personnes inactives, la transition sur le marché du travail a été assez faible, car 87,3 % d'entre elles maintenaient ce statut d'inactif entre le T1 2021 et le T1 2022, tandis que 9,9 % avaient trouvé un emploi et les 3,3 % restants étaient devenues actives sur le marché du travail sans toutefois avoir trouvé un emploi (elles étaient donc au chômage).

Tableau 2-20 : Transitions sur le marché du travail (changements, en %, entre les premiers trimestres 2021 et 2022)

Tous les répondants	Chômeur T1 2022	Occupé T1 2022	Inactif T1 2022	Total
Chômeur T1 2021	35,4	35,2	29,4	100
Occupé T1 2021	1,3	95,2	3,5	100
Inactif T1 2021	2,8	9,9	87,3	100
Total	3,3	57,9	38,8	100

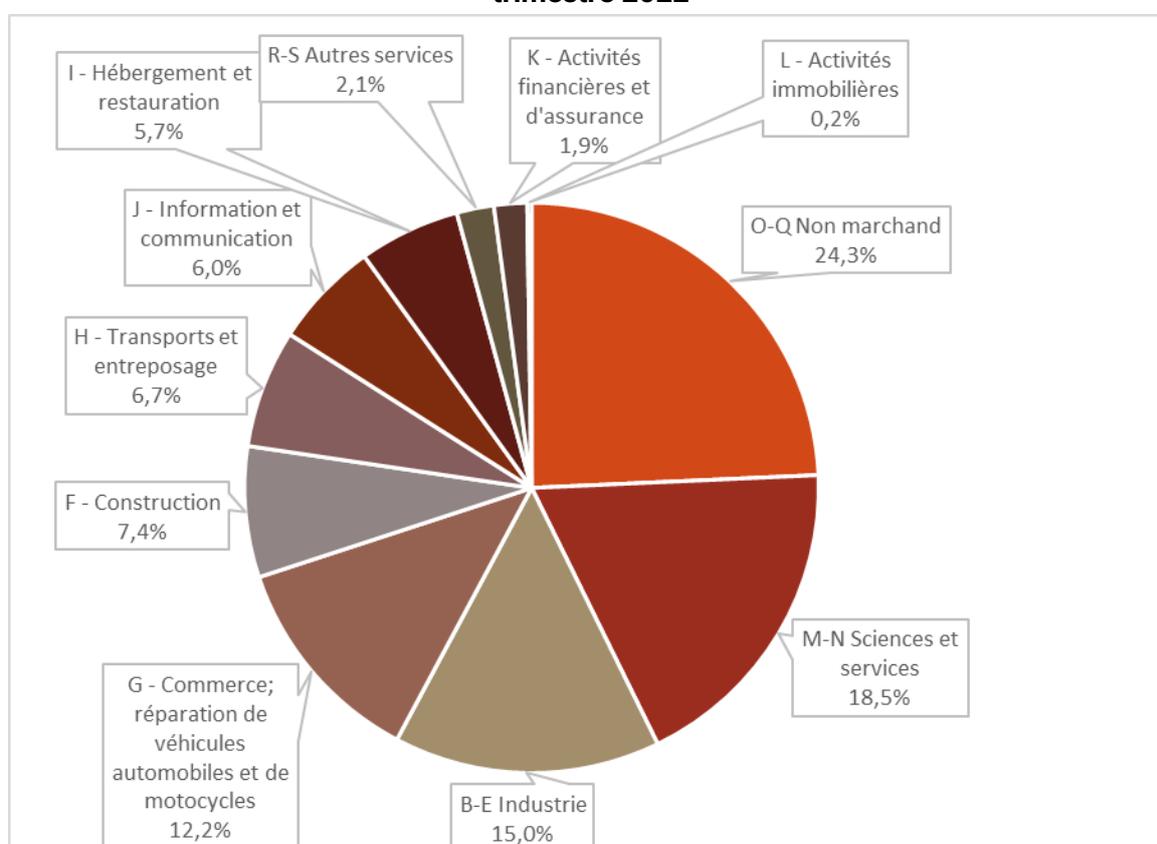
Source : Statbel, EFT, site consulté le 19/07/2022

Les résultats qui viennent d'être exposés illustrent le fait que, plus on est éloigné du marché du travail, en étant inactif ou au chômage (dans une moindre mesure), plus la transition vers l'emploi est difficile. De plus, le niveau d'instruction reste un facteur clé de l'intégration sur le marché du travail. La lente transition vers l'emploi pour les personnes peu qualifiées est en partie le reflet de transformations structurelles du marché du travail. Par exemple, le phénomène de tertiarisation de l'économie engendre une perte d'emplois dans l'industrie parallèlement à une création d'emplois dans le secteur des services. Or, la disparition d'emplois dans l'industrie concerne surtout les travailleurs ayant un niveau d'éducation moins élevé et les personnes ayant un passé migratoire, tandis que les emplois dans le secteur des services sont plutôt favorables aux personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé, possédant un diplôme d'études supérieures (SPF ETCS et Unia, 2019).

Les évolutions technologiques et la transition énergétique sont d'autres facteurs qui tendent à modifier la nature et les structures des emplois et, par conséquent, les compétences et les qualifications attendues par les entreprises. Ces transformations peuvent également expliquer les transitions plus lentes ou plus difficiles lorsque les personnes ne disposent pas des compétences ou des diplômes requis sur le marché du travail. Certains métiers ou secteurs d'activité souffrent également d'un manque d'attractivité en raison de l'image qu'ils peuvent renvoyer, de la nature des tâches à effectuer, du salaire et des pièges à l'emploi ou encore de moins bonnes conditions de travail (horaires atypiques ou connus/planifiés au dernier moment, exposition à des substances nocives, etc.). Ces caractéristiques peuvent décourager les personnes à postuler pour les métiers ou dans les secteurs concernés et renforcer les inadéquations entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Le Graphique 2-7 présente la répartition des emplois vacants⁶³ par secteur d'activité en Belgique, au quatrième trimestre 2022. Il met en évidence que plus de trois quarts (77,4 %) des emplois vacants se concentrent dans cinq secteurs économiques : le secteur non marchand (regroupant l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration publique), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (telles que les activités juridiques et comptables, la recherche et le développement, la publicité, les activités d'ingénierie, les services administratifs et de soutien aux entreprises, etc.), l'industrie (dont la production et la distribution d'eau, de gaz et d'électricité), le commerce et la construction. Ces secteurs constituent donc d'importants pourvoyeurs d'emploi en Belgique.

Graphique 2-7 : Répartition des emplois vacants par secteur d'activité, Belgique, 4e trimestre 2022



Source : Statbel, Enquête trimestrielle sur les postes vacants, site consulté le 12/05/2023

⁶³ Selon la définition de Statbel, un poste vacant correspond à « un emploi rémunéré nouvellement créé, non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu, pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires ; qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé. » Cf. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants#documents>.

Chaque année, les différents services publics de l'emploi (Actiris, le Forem et le VDAB) établissent un inventaire des fonctions « critiques » dans leur Région. Les fonctions critiques correspondent à des offres d'emploi reçues par ces services publics et qui sont difficilement pourvues. Par conséquent, elles rendent compte de la difficulté pour les entreprises à recruter pour ce type de fonctions. Lorsque la fonction est considérée comme critique pour la troisième fois consécutive ou au moins trois fois au cours des cinq dernières années, elle est alors qualifiée de fonction critique « structurelle ». Par exemple, Actiris a établi une liste de 111 fonctions critiques en Région bruxelloise pour l'année 2020, dont plus de la moitié (68) étaient considérées comme structurelles. Les fonctions du secteur non marchand comme le personnel enseignant et infirmier étaient principalement concernées, mais aussi les métiers de l'artisanat, les métiers techniques et de la construction, les informaticiens et les ingénieurs ou encore plusieurs fonctions administratives (Actiris, 2021). L'existence de fonctions critiques structurelles illustre donc les tensions existantes sur le marché du travail.

2.6 Focus sur la fin de la carrière professionnelle

À présent, nous allons nous intéresser aux fins de carrière et aux facteurs qui influencent l'offre et la demande de travail des travailleurs plus âgés.

2.6.1 La sortie effective du marché du travail

Pour estimer l'âge moyen auquel la population active d'un pays part effectivement à la retraite, l'OCDE a développé un indicateur de l'âge effectif de sortie du marché du travail (« Average age of labour market exit », AALME⁶⁴). Durant plusieurs décennies, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail a fortement diminué, une tendance qui s'est observée dans l'ensemble des pays de l'OCDE. En 1970, l'âge effectif moyen de sortie était de 68,8 ans pour les hommes et de 66,5 ans pour les femmes alors qu'en 2000, il s'établissait à 63,1 ans pour les hommes et à 61 ans pour les femmes, avant de commencer à remonter progressivement (OCDE, 2019).

Comparer l'âge effectif de sortie du marché du travail à l'âge « normal » de la retraite⁶⁵ offre un éclairage sur les comportements en fin de carrière ou à un stade plus avancé de la carrière. Au cours des décennies, on constate un schéma d'évolution similaire entre ces deux indicateurs avec toutefois quelques nuances. En effet, l'âge normal de

⁶⁴ L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est défini comme l'âge moyen de sortie de la population active pour les travailleurs âgés de 40 ans et plus. Afin de faire abstraction des effets de composition dans la structure d'âge de la population, les retraits de la population active sont estimés en utilisant les changements dans les taux d'activité plutôt que les niveaux de la population active. Ces changements sont calculés pour chaque cohorte (synthétique) divisée en groupes d'âge de cinq ans. La méthodologie complète de l'indicateur « AALME » est disponible via <https://www.oecd.org/els/soc/Labour-Market-Exit-Age-Methodology.pdf>.

⁶⁵ L'âge normal de la retraite est défini comme l'âge d'éligibilité à toutes les composantes obligatoires du système de retraite, en supposant une entrée sur le marché du travail à 22 ans et une carrière ininterrompue.

la retraite a diminué au cours du temps, mais de façon moins prononcée que l'âge effectif de sortie. L'âge normal est ensuite reparti à la hausse au début des années 1990 tandis que l'âge effectif a commencé à augmenter plus tard, à la fin des années 1990, voire au début des années 2000 (OCDE, 2019).

Le Tableau 2-21, comparant l'âge effectif de sortie et l'âge normal de retraite dans différents pays et selon le genre, montre que les femmes et les hommes ont tendance, en moyenne, à quitter le marché du travail avant l'âge normal, à l'exception de la Suède où les hommes travaillent au-delà (OECD, 2021). L'âge effectif moyen dans les 27 pays de l'UE est de 62,6 ans pour les hommes (l'âge normal moyen étant de 64,3 ans) et de 61,9 ans pour les femmes (l'âge normal moyen étant de 63,5 ans). On constate également dans le Tableau 2-21 que l'âge effectif moyen en Belgique en 2020 s'élève à 60,1 ans pour les femmes et à 60,9 ans pour les hommes, ce qui constitue des âges moins avancés que dans les pays voisins et les pays scandinaves (à l'exception de la France pour les hommes). C'est aussi en Belgique que l'écart entre l'âge effectif et l'âge légal est le plus prononcé (-4,1 ans pour les hommes et -4,9 ans pour les femmes). Le tableau indique également que, dans les pays considérés, il n'y a plus de différence entre l'âge normal de la retraite pour les femmes et pour les hommes, ce qui n'est pas encore complètement le cas en moyenne pour les pays de l'OCDE et de l'UE-27.

Tableau 2-21 : Données sur l'âge moyen de sortie effective du marché du travail (sur la base des taux de participation au marché du travail) et sur l'âge normal en 2020

	Hommes			Femmes			Différence Hommes-Femmes	
	Effective	Normal	Gap	Effective	Normal	Gap	Effective	Normal
Allemagne	63,1	65,7	-2,5	63,2	65,7	-2,5	-0,1	0,0
Belgique	60,9	65	-4,1	60,1	65	-4,9	0,8	0,0
Danemark	63,8	65,5	-1,7	63,5	65,5	-2	0,4	0,0
France	60,4	64,5	-4,1	60,9	64,5	-3,6	-0,5	0,0
OCDE	63,8	64,2	-0,5	62,4	63,4	-1	1,3	0,8
Pays-Bas	63,9	66,3	-2,5	62,8	66,3	-3,5	1,1	0,0
Suède	65,8	65	0,8	64,9	65	-0,1	0,9	0,0
UE-27	62,6	64,3	-1,7	61,9	63,5	-1,6	0,8	0,8

Source : OECD 2021, p. 179

Depuis plusieurs années, l'évolution de l'âge effectif de la pension en Belgique tend à augmenter. Le rapport du CCE présentant divers éléments factuels sur le système de pension belge (CCE 2023-0652) met cette tendance en évidence à partir de deux indicateurs de l'âge effectif de la pension mesurés par le BFP. Le premier indicateur, présenté dans le Tableau 2-22, repose sur la méthode macroéconomique développée par l'OCDE, mais le BFP le calcule à partir de données administratives et sur une tranche d'âge comprise entre 35 et 74 ans, ce qui explique la raison pour laquelle les chiffres pour l'année 2020 diffèrent de ceux estimés pour la Belgique dans le

précédent Tableau 2-21⁶⁶. Le Tableau 2-22 montre qu'en Belgique, entre 2010 et 2021, l'âge effectif moyen a augmenté de 4 années, avec une différence observée selon le genre (+4,7 ans pour les femmes et +3,6 ans pour les hommes), pour s'établir à 62,1 ans pour les femmes et à 62,6 ans pour les hommes. En raison d'une certaine volatilité de cet indicateur lié à la prise en compte de plusieurs générations de personnes dont le comportement sur le marché du travail risque de varier sensiblement, le BFP mesure un indicateur alternatif qui est présenté dans le Tableau 2-23. Ce dernier repose sur une autre méthode de calcul dans laquelle les retraits de la vie active d'une génération sont suivis pendant une période de 15 ans (de 50 à 65 ans)⁶⁷. Selon cet indicateur, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail en Belgique a augmenté mais de façon moindre : +0,9 an en moyenne entre 2013 et 2021 (+1,0 an pour les femmes et +0,8 an pour les hommes). En 2021, l'âge effectif moyen serait de 61,6 ans pour les femmes et de 61,8 ans pour les hommes. Bien que l'âge ait augmenté, notre pays se situe en-dessous des autres pays européens.

**Tableau 2-22 : Âge effectif de retrait de la population active, 2010-2021
(selon la méthode de l'OCDE)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	57,4	58,2	59,7	59,3	59,6	60,0	60,4	60,7	61,3	61,5	61,7	62,1
Hommes	59,0	59,0	59,7	59,9	60,3	60,5	60,9	61,2	61,4	61,7	62,2	62,6
Total	58,4	58,7	59,7	59,7	60,0	60,3	60,6	61,0	61,4	61,7	62,0	62,4

Source : Bureau fédéral du Plan, compendium

**Tableau 2-23 : Âge effectif de retrait de la population active, 2010-2021
(selon une méthode alternative à celle de l'OCDE)**

Génération ayant 65 ans en...	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	60,6	60,8	61,1	61,2	61,3	61,3	61,4	61,5	61,6
Hommes	61,0	61,2	61,3	61,3	61,4	61,4	61,5	61,6	61,8
Total	60,8	61,0	61,2	61,3	61,3	61,4	61,5	61,6	61,7

Note : à partir de 2013 uniquement en raison de la non-disponibilité de données fiables

Source : Bureau fédéral du Pan, compendium

2.6.2 Les raisons de l'inactivité des travailleurs au-delà de 50 ans

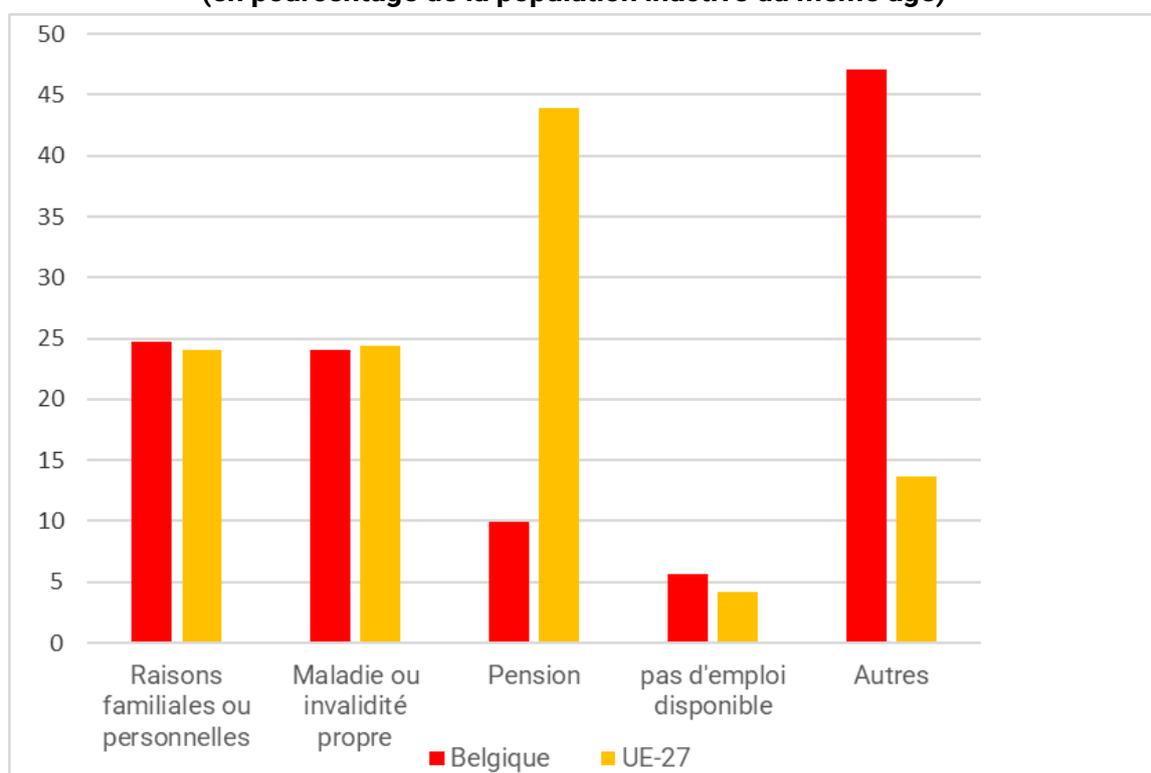
À travers la littérature, différents facteurs sont mis en exergue pour expliquer la situation sur le marché du travail des travailleurs au-delà de 50 ans. Tout d'abord, il y a les facteurs en lien avec la capacité des personnes à travailler, c'est-à-dire la santé physique et la santé mentale des travailleurs. Ensuite, il y a les facteurs économiques et institutionnels qui affectent l'offre de travail des individus et la demande de travail des entreprises. Avant de passer ces facteurs en revue, il est intéressant de connaître les raisons données par les inactifs âgés de plus 55 ans eux-mêmes, pour expliquer leur retrait du marché du travail.

⁶⁶L'OCDE utilise des données provenant de l'EFT, ce qui permet d'avoir des données comparatives entre pays. De plus, l'OCDE considère la population âgée de 40 à 79 ans.

⁶⁷ L'indicateur en 2021 représente la moyenne des âges de sortie des 15 dernières années de la génération âgée de 65 ans en 2021.

Le Graphique 2-8 présente les raisons de l'inactivité des personnes âgées de 55 à 64 ans, issues de l'enquête sur les forces de travail (EFT) réalisée en 2019. On y observe que près d'une personne sur quatre évoque des raisons familiales ou personnelles et, dans une même proportion, la maladie ou l'invalidité propre. Une personne inactive sur dix déclare avoir pris sa pension tandis qu'une sur vingt dit ne pas trouver d'emploi. Les « autres » raisons de l'inactivité correspondent principalement à la prépension. Étant donné les restrictions sur les conditions d'accès à la prépension (ou régime de chômage avec complément d'entreprise, RCC) en termes d'âge minimal et de durée de carrière, le nombre de prépensionnés devrait diminuer dans les prochaines années.

Graphique 2-8 : Les raisons de l'inactivité auprès des travailleurs âgés (55-64 ans) en 2019 (en pourcentage de la population inactive du même âge) ⁶⁸



Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, [ifsa_igar], données extraites le 18/06/2021

⁶⁸ À noter que les catégories ne sont pas mutuellement exclusives. Dernières données comparables disponibles entre la Belgique et l'UE-27

La santé physique et mentale des travailleurs de plus de 50 ans

Endurer une incapacité de travail suite à un accident ou à une maladie est une situation dont la probabilité d'occurrence augmente avec l'âge. Comme l'a montré l'EFT menée en 2019, près d'une personne inactive sur quatre âgée de 55 à 64 ans évoque la maladie ou l'invalidité propre comme raison de l'inactivité. En effet, les contraintes que cela engendre (rendez-vous médicaux, rééducation, prise de médicaments, limitation des capacités motrices, etc.) peuvent constituer une source de tension au niveau professionnel, surtout en l'absence de soutien et de mesures d'adaptation requises, et, dès lors, avoir une influence sur l'offre de travail des individus. De plus, la capacité physique ou mentale des personnes à travailler à un âge plus avancé n'est pas la même pour tous. Par exemple, on observe que cette capacité décline plus rapidement chez les personnes à faibles revenus et chez les moins diplômées (Wise, 2017, cité dans Vandenberghe, 2022). La faisabilité d'un travail est un point d'attention permanent et les emplois qui sont « faisables » à un jeune âge peuvent l'être moins ou ne plus l'être à un âge plus avancé. Dans ce cas, la raison du départ anticipé n'est pas la « maladie », mais bien l'inadéquation d'un emploi avec le travailleur âgé. Dans le cas où l'emploi devient inadapté, il est essentiel d'organiser la mobilité soit interne à l'entreprise, soit externe sur le marché du travail et, à cet égard, les organisations patronales et syndicales doivent collaborer pour assurer la réinsertion du travailleur.

Il arrive aussi que les causes d'une maladie ou d'une invalidité soient liées à l'environnement et aux conditions de travail et, dans ce cas, la relation santé-travail n'est pas non plus la même pour tous. Un travail qui s'exerce dans des conditions difficiles peut avoir des conséquences sur la santé physique ou mentale des travailleurs et générer des sorties précoces du marché du travail. Par exemple, certains métiers impliquent le port de charges lourdes, des postures pénibles ou inconfortables à répétition, une exposition à des éléments perturbateurs (chaleur, froid, intempéries, produits nocifs, bruits, stress, etc.), pouvant conduire à une accélération du vieillissement biologique qui se traduit par des blessures et de l'usure. De même, des horaires atypiques (travail de nuit, variations des cycles horaires, etc.) peuvent induire des perturbations des cycles alimentaires et du sommeil (Nilsson, 2016 ; Poilpot-Rocaboy et al., 2013).

Le respect de normes de sécurité et de confort au travail permet d'éviter que les employés se blessent. Cela est vrai pour les travailleurs de tout âge, mais encore plus pour les travailleurs âgés. Par habitude, les travailleurs ayant un âge plus avancé ont tendance à continuer à travailler avec des équipements peu récents, parfois obsolètes, ce qui entraîne des risques pour la santé. L'absence de matériel ergonomique, tel qu'une chaise de bureau adaptée, peut être à l'origine de douleurs au niveau du cou et du dos. Dans les environnements de travail physiquement exigeants, un équipement obsolète, combiné à des problèmes d'audition et à des temps de réaction plus longs,

augmente les risques de blessures (Nilsson, 2016). Bien que l'on observe une diminution des blessures avec l'âge, la gravité de celles-ci tend cependant à augmenter (Ibid., 2016).

La charge mentale joue également un rôle très important à cet égard. Un environnement ou des conditions de travail qui génèrent du stress ont un impact sur le bien-être des employés, et cela risque de les pousser à se retirer précocement du marché du travail ou de causer des situations de maladie ou d'invalidité. Le burn-out et la charge psychosociale sont la cause de près de la moitié des périodes de maladie et d'invalidité. Un emploi induisant une charge mentale trop lourde peut en outre entraîner de longues périodes d'invalidité. Ce stress au travail peut être étroitement lié à l'organisation du travail ainsi qu'aux relations de travail au sein des entreprises (Benhamou & Lorenz, 2020). Au contraire, il a été prouvé, par exemple, qu'une bonne communication interne dans l'entreprise, recevoir des objectifs clairs et des informations suffisantes, ou qu'être impliqués dans des groupes de travail en lien avec la fonction occupée sont autant de facteurs qui agissent positivement sur la santé mentale des travailleurs. De même, être dans un environnement où les relations de travail sont basées sur la confiance, le respect mutuel et l'autonomie engendre un effet positif sur le bien-être au travail et par conséquent, sur la longévité de la carrière (Nilsson., 2016 ; Poilpot-Rocaboy et al., 2013).

Le concept de travail « faisable » (« werkbaarheid »)

Les interlocuteurs sociaux au sein du SERV⁶⁹ ont concrétisé le concept de « travail faisable » (en référence à la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable⁷⁰) en le définissant à partir de quatre critères de qualité : un « travail faisable » correspond à un emploi qui (1) n'entraîne pas de surmenage ou de maladie, (2) est intéressant et motivant, (3) offre des possibilités de se maintenir à niveau ou de continuer à apprendre et (4) laisse suffisamment d'espace pour la vie familiale et privée.

Partant de cette définition, le SERV réalise un moniteur de la « faisabilité » du travail en mesurant quatre indicateurs correspondant aux critères de qualité qui viennent d'être cités. Ces indicateurs sont : (1) la fatigue mentale (ou le stress au travail) ; (2) la satisfaction au travail (ou l'engagement et la motivation au travail) ; (3) les possibilités d'apprentissage dans le cadre du travail (ou la possibilité de rester à jour et de développer des compétences) ; (4) l'équilibre entre vie

⁶⁹ Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

⁷⁰ MB : 2017011012.

professionnelle et vie privée (ou la possibilité de combiner le travail avec la vie familiale et sociale).

La situation est considérée comme problématique lorsque des « goulets d'étranglement » sont observés quant à ces dimensions de la faisabilité du travail. Dès lors, un « taux de faisabilité » du travail peut être défini comme « la part des personnes employées qui ont un emploi de haute qualité ou qui ne connaissent pas de goulets d'étranglement en termes de fatigue mentale, de satisfaction au travail, de possibilités d'apprentissage et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. »

Afin de pouvoir mettre en place des politiques qui puissent améliorer le taux de faisabilité du travail, les interlocuteurs sociaux au sein du SERV ont voulu comprendre les causes et identifier les facteurs qui menacent ou favorisent la qualité de l'emploi (autrement dit, « Qu'est-ce qui rend le travail (in)faisable ? »). Au final, six caractéristiques de l'emploi correspondant à des « indicateurs de risque » sont également évaluées dans le cadre de ce moniteur de la faisabilité : la charge de travail (« werkdruk⁷¹ ») ; la charge émotionnelle (« emotionele belasting⁷² ») ; la variation des tâches (« taakvariatie⁷³ ») ; l'autonomie dans le travail (« autonomie⁷⁴ ») ; le soutien de la direction et du management (« ondersteuning door leidinggevenden⁷⁵ ») ; les conditions de travail physiquement éprouvantes (« belastende fysieke arbeidsomstandigheden⁷⁶ »). Ces indicateurs de risque correspondent à des dimensions clés sur lesquelles il est possible d'agir pour améliorer la qualité ou la « faisabilité » de l'emploi⁷⁷.

⁷¹ La charge de travail est définie comme « le degré de pénibilité du travail sur la base d'exigences quantitatives liées à la tâche, telles que le volume de travail, le rythme de travail, les deadlines ».

⁷² La charge émotionnelle est définie comme « le degré de variété de l'ensemble de tâches de la fonction et la mesure dans laquelle la fonction sollicite les compétences des travailleurs ».

⁷³ La variation des tâches est définie comme « le degré de pénibilité du travail sur la base d'exigences humaines liées à la tâche, notamment en cas de contact avec la clientèle (patientèle, élèves) ou de missions de coordination ».

⁷⁴ L'autonomie est définie comme « la mesure selon laquelle les travailleurs peuvent adapter leur planning et l'organisation de leur propre travail ».

⁷⁵ Le soutien de la direction et du management est défini comme « la mesure selon laquelle les travailleurs sont coachés adéquatement par leur chef direct et sont soutenus sur le plan social ».

⁷⁶ Les contraintes physiques sont définies comme « la mesure selon laquelle les travailleurs sont exposés à des inconvénients physiques dans l'environnement de travail et à des conditions de travail physiquement éprouvantes ».

⁷⁷ Pour plus d'informations sur le moniteur du SERV sur la « faisabilité du travail », consultez le site : <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk>.

Depuis 2004, le SERV réalise tous les trois ans un moniteur de la « faisabilité » du travail auprès des travailleurs sur le marché du travail en Flandre⁷⁸. La notion de faisabilité, définie dans l'encadré ci-dessus, se mesure sur la base d'indicateurs reflétant les quatre dimensions d'un travail « faisable » : fatigue psychique, bien-être au travail, possibilités d'apprentissage et équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Les derniers chiffres disponibles concernent l'année 2023. Pour ce qui est de la fatigue mentale, les résultats indiquent qu'en 2023, 63,9 % des salariés considéraient leur situation comme non problématique, tandis que 36,1 % la considéraient comme problématique et 13,4 %, comme « très » problématique⁷⁹. Par rapport à 2004 (où les chiffres étaient respectivement de 71,1 %, 28,9 % et 10,2 %), cela représente une diminution statistiquement significative⁸⁰ de la proportion d'employés qui se trouvent dans une situation de stress au travail considérée comme acceptable, parallèlement à une augmentation de la proportion d'employés qui se plaignent de stress au travail, voire même qui présentent des symptômes d'épuisement professionnel (ou « burn-out »). Pour la dimension ayant trait au bien-être, à la motivation ou à la satisfaction au travail, les résultats indiquent qu'en 2023, 81,2 % des travailleurs trouvaient leur situation non problématique, 18,8 % la trouvaient problématique et 8,3 % très problématique. En comparaison avec 2004 (où les chiffres étaient respectivement de 81,3 %, 18,7 % et 8,0 %), cela ne représente pas de changement significatif. Par contre, si l'on compare ces résultats avec ceux de la précédente enquête en 2019 (qui étaient respectivement de 78,9 %, 21,1 % et 10 %), on observe une augmentation significative du nombre de personnes motivées au travail couplée à une diminution du nombre de personnes qui rencontrent des problèmes de motivation ainsi que de celles qui éprouvent une forte démotivation au travail. Le troisième indicateur de la faisabilité du travail concerne les possibilités d'apprentissage. En 2023, 86,4 % des travailleurs estimaient que la situation en la matière était satisfaisante, tandis que 13,6 % étaient insatisfaits des possibilités d'apprentissage et 3,9 % considéraient qu'il y avait un déficit sévère en la matière. Par rapport aux résultats de 2004 (où les résultats s'élevaient respectivement à 77,4 %, 22,6 % et 8,4 %), on constate donc une augmentation statistiquement significative de la proportion d'employés bénéficiant de possibilités d'apprentissage suffisantes, associée à une diminution de la proportion d'employés considérant les possibilités d'apprentissage comme insatisfaisantes voire très insatisfaisantes. L'évolution est

⁷⁸ Le « werkbaarheidsmonitor » (moniteur de la faisabilité du travail) est un instrument qui est utilisé tous les trois ans depuis 2014 pour mesurer la faisabilité ou la qualité du travail des salariés et des entrepreneurs indépendants en Flandre.

<https://www.serv.be/serv/persberichten/stijgende-werkdruk-bijna-alle-sectoren-all-aanpak-kunnen-ondernemingen-iets-doen>

⁷⁹ Le groupe « non problématique » et le groupe « problématique » constituent la population totale (100 %) ; le groupe « très problématique » est un sous-groupe du groupe « problématique » mais sa part est calculée sur la population totale.

⁸⁰ Pearson chi²; p<0,05.

aussi positive et significative par rapport à 2019. Pour finir, le quatrième indicateur de la faisabilité du travail est relatif à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En 2023, 87,1 % des employés considéraient la situation non problématique tandis que 12,9 % la considéraient problématique et 3,3 %, très problématique. Par rapport à 2004 (où la répartition était respectivement : 88,2 %, 11,8 % et 3,1 %), on observe une légère augmentation de la proportion de travailleurs dont l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est problématique, parallèlement à une légère diminution de la proportion de personnes trouvant un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Notons que les résultats de ces indicateurs sont aussi disponibles pour certains sous-groupes de la population, en fonction du sexe, de l'âge, du niveau d'éducation et de la présence d'une forme de handicap, et que les résultats diffèrent selon ces caractéristiques individuelles⁸¹.

En combinant les informations provenant des quatre indicateurs d'employabilité, il est possible de calculer un taux de faisabilité pour le marché du travail en Flandre. En 2023, ce taux s'élevait à 51,8 %, (52,3 % en 2004) ce qui signifie que près de la moitié des travailleurs en Flandre aurait un emploi de haute qualité et « faisable » sur la base des quatre critères préétablis. Cela signifie également que l'autre moitié des travailleurs sont confrontés à un ou plusieurs goulets d'étranglement en termes de fatigue psychologique, de bien-être au travail, de possibilités d'apprentissage et/ou d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le moniteur du SERV s'intéresse également aux déterminants de la faisabilité du travail (cf. encadré ci-dessus). Au total, six « indicateurs de risque » par rapport à la situation de travail ont été identifiés, c'est-à-dire qu'ils correspondent à des facteurs pouvant affecter la qualité et la faisabilité de l'emploi : la charge de travail, la charge émotionnelle, la variation des tâches, l'autonomie dans le travail, le soutien de la direction et du management et les conditions de travail physiquement éprouvantes. Les résultats les plus récents⁸² montrent que globalement, on observe entre 2004 et 2023 une hausse statistiquement significative du nombre de personnes qui estiment que leur charge de travail et la charge émotionnelle liée à leur emploi sont problématiques, voire très problématiques. En 2023, environ un travailleur sur trois (33,2 %) sur le marché du travail en Flandre estimait sa charge de travail comme problématique, voire très problématique (et donc 66,8 % la trouvaient acceptable), et un peu moins d'un travailleur sur quatre (23,4 %) trouvait également la charge émotionnelle liée à son travail comme problématique, voire très problématique (et donc 76,6 % estimaient avoir un emploi sans charge émotionnelle). À l'opposé, on constate sur la même période (2004-2023) une diminution significative du nombre de

⁸¹ Pour plus d'informations, consultez le rapport complet de l'étude : https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/StIA_20191130_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019_RAP.pdf.

⁸² Pour plus d'informations sur les résultats, consultez le rapport complet de l'étude, dont le lien figure ci-dessus.

travailleurs trouvant problématiques, voire très problématiques les aspects de leur emploi relatifs à l'autonomie, à la diversité des tâches, et au soutien qu'ils perçoivent de la part de leur direction ou du management. En 2023, un peu plus d'un travailleur sur six (17 %) estimait avoir un déficit d'autonomie dans son travail (et 83 % estimaient avoir une autonomie satisfaisante), environ un sur cinq (20,7 %) trouvait que son travail était routinier voire très routinier (et donc 79,3 % estimaient la variété des tâches comme étant satisfaisante), et un peu plus d'un sur dix (12,2 %) considérait avoir un soutien insatisfaisant de la part de ses supérieurs (et 87,8 % estimaient donc recevoir un coaching adéquat de la part de ceux-ci). En ce qui concerne les conditions de travail, il semblerait que la situation n'ait pas beaucoup changé entre 2004 et 2023. En 2023, un peu plus d'un travailleur sur dix (12,6 %) considérait avoir des conditions de travail éprouvantes voire très lourdes sur le plan physique (et donc, 87,4 % estimaient ne pas avoir de conditions de travail pénibles).

Les facteurs économiques de l'offre de travail

D'autres facteurs que la santé peuvent également influencer l'offre de travail des individus. Le modèle classique de l'offre de travail en économie met en évidence la manière dont les individus vont effectuer un choix entre travail et loisir en fonction du « salaire de réserve ». Ce dernier correspond au salaire minimal en-dessous duquel le travailleur renoncera à travailler. En vieillissant, les individus ont généralement un salaire de réserve plus élevé (Vandenbergh, 2022), ce qui implique que les individus qui perçoivent un salaire élevé seraient moins incités à sortir du marché de travail ou à prendre leur pension. Cet argument doit cependant être nuancé du fait que certaines catégories de travailleurs ont par ailleurs accumulé des droits aux prestations de retraite plus importants ou possèdent des actifs immobiliers et financiers qui leur assurent un revenu de remplacement supérieur et suffisamment élevé pour qu'ils décident d'arrêter de travailler. Dans le cadre des auditions réalisées conjointement au CCE et au CNT suite à la demande d'avis concernant la réforme des pensions⁸³, le Prof. Dr. Spinnewijn (London School of Economics) a mis en évidence les résultats d'une étude suédoise⁸⁴ qui montre que le revenu et le niveau d'instruction sont en moyenne plus élevés chez les personnes qui prennent leur pension plus tardivement par rapport aux très jeunes retraités. L'étude montre également que la capacité financière des jeunes retraités est plus faible car la baisse de leur niveau de consommation après la pension est plus marquée. Il en conclut que le choix de partir plus tôt ou plus tard est une question de vulnérabilité versus richesse.

⁸³ Les Conseils ont été saisis en date du 2 juin 2022 d'une demande d'avis des ministres Karine Lalieux et David Clarinval concernant la réforme des pensions.

⁸⁴ Kolsrud, J et al. (2023), Retirement Consumption and pension design, working paper, disponible via ce lien : https://personal.lse.ac.uk/spinnewi/KLRS_draft.pdf.

À côté du facteur lié aux salaires et aux revenus, les préférences des individus entre le travail et le loisir peuvent également évoluer au cours du temps. Concrètement, avec l'âge, la situation familiale ou les intérêts personnels des travailleurs sont susceptibles d'évoluer (Yeandle, 2005; Hirsch, 2003; Gardiner et coll., 2007 in Juriarte-Landa et Hébert, 2009). Ces changements qui relèvent de la vie privée risquent d'interférer avec l'activité professionnelle et générer des conflits et des tensions, voire de limiter la disponibilité des personnes à travailler. Comme indiqué précédemment, l'EFT menée en 2019 révèle que près d'une personne inactive sur quatre âgée de 55 à 64 ans met en avant des raisons familiales ou personnelles pour expliquer sa situation au regard du marché du travail. Par exemple, en vieillissant, les individus sont plus souvent amenés à prendre en charge des personnes dépendantes comme un parent âgé, un conjoint malade ou handicapé, ou des petits-enfants. Ils décident alors de consacrer une partie de leur temps pour s'occuper de ces personnes et leur prodiguer des soins. Combiner ces activités de garde et de soins avec un travail à temps plein peut placer le travailleur dans une situation complexe. Sur le plan personnel, d'autres changements dans l'environnement familial risquent de survenir tout au long de la vie, et des événements tels qu'un divorce ou la perte d'un conjoint ou d'un parent ont des répercussions émotionnelles qui interfèrent avec l'activité professionnelle et altèrent la disponibilité des personnes.

Pour certains, poursuivre une carrière peut dès lors devenir moins important que passer du temps avec la famille, entreprendre des activités récréatives ou faire du bénévolat dans la communauté (Ibid., 2009). Le contexte familial lié à la situation professionnelle du conjoint est aussi un facteur qui pèse sur la volonté de rester en emploi (Vandenberghe, 2022, Poilpot-Rocaboy et al., 2013). De plus, de nos jours, prendre sa retraite a une connotation moins négative que par le passé (Ibid., 2013) et cela n'est d'ailleurs pas forcément synonyme d'inactivité puisque pour beaucoup de pensionnés, l'activité professionnelle est remplacée par une série d'autres activités que nous venons de mentionner, voire même par une autre activité rémunérée. En conséquence, certains travailleurs peuvent souhaiter y accéder plus rapidement et prendre une retraite anticipée.

Les facteurs institutionnels de l'offre de travail

Le cadre réglementaire et les mesures incitatives en matière de pension affectent aussi l'offre de travail et la décision de prendre une retraite anticipative. Les principales caractéristiques d'un système de pension qui sont mises en exergue dans la littérature (voir par exemple, Riedel et Hofer, 2013 in Contreras et al, 2013 et Poilpot-Rocaboy et al., 2013) sont l'âge légal de la pension, la « générosité » du système, c'est-

à-dire le taux de remplacement⁸⁵ (ou la mesure selon laquelle les prestations de pension remplacent le dernier salaire avant la retraite) et enfin, l'impact sur les prestations en cas d'arrêt prématuré ou de report de la pension.

Au niveau de l'âge légal de la pension, les données de l'OCDE (Ibid., 2019) ont montré que l'âge effectif de sortie du marché du travail a suivi, au cours du temps, des évolutions similaires à celles de l'âge normal (légal) de la pension, avec parfois un certain décalage dans le temps qui traduit un temps d'adaptation des comportements. Dans le modèle de projection macroéconomique du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV) sur l'évolution des dépenses sociales à l'horizon 2070, une hypothèse spécifique de comportement de départ à la retraite a été établie, suite aux mesures prises par le gouvernement fédéral concernant le relèvement de l'âge légal de la retraite en 2025 et 2030. Dans le scénario de référence, c'est l'hypothèse de « translation » qui a été retenue. Celle-ci suppose qu'un relèvement d'un an (de deux ans) de l'âge légal de la retraite implique un report moyen d'un an (de deux ans) des départs à la retraite. Cette hypothèse suppose donc une corrélation positive parfaite (ou linéaire) entre l'âge légal de la retraite et l'âge effectif de sortie du marché du travail. Cette hypothèse de « translation » est donc fort optimiste.

En ce qui concerne la « générosité » du système, on constate globalement une relation positive entre le taux de remplacement et la décision de retraite anticipée (Ibid., 2013). Un taux de remplacement élevé induit, en effet, un moindre impact financier suite au départ à la pension.

L'impact sur les prestations de retraite en cas de sortie anticipée, autre caractéristique d'un système de pension mise en exergue dans la littérature, fait le plus souvent référence aux régimes de prépension. Selon les économistes, les systèmes de prépension correspondent à une taxe implicite frappant les personnes qui continuent de travailler et par conséquent, ils incitent les personnes à arrêter prématurément. À contrario, la neutralité actuarielle (un concept qui implique qu'un individu partant plus tôt à la retraite doit compenser sa durée de retraite plus longue et sa durée de cotisation plus courte par des prestations réduites) est souvent vue comme un moyen d'inciter les travailleurs à reporter leur décision de départ à la retraite. À partir des années 1990, la plupart des pays ont rendu le calcul des pensions plus neutre sur le plan actuariel, en limitant l'accès aux régimes de prépension, en ajustant l'âge légal

⁸⁵ Selon l'OCDE, « le taux de remplacement brut se définit comme les droits à la retraite bruts divisés par le salaire brut. Il rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire, principale source de revenu avant leur départ en retraite. Cet indicateur est mesuré en pourcentage du revenu avant la retraite, par sexe ». cf. <https://data.oecd.org/fr/pension/taux-de-remplacement-bruts-des-pensions.htm>

de départ à la pension des femmes à celui des hommes, ou en indexant l'âge légal de la retraite sur l'allongement de l'espérance de vie (Vandenbergh, 2022).

En Belgique, l'âge légal de la pension des femmes est aujourd'hui identique à celui des hommes, et des conditions plus restrictives quant à l'accès au régime de prépension (régime de chômage avec complément d'entreprise, RCC) ont également été mises en place. Ces restrictions concernent l'âge minimal et la durée de la carrière. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les travailleurs licenciés peuvent avoir accès à la RCC dès 62 ans (60 ans auparavant) après 40 ans de carrière pour les hommes (pour les femmes, la durée a été progressivement relevée pour atteindre 40 ans en 2024). Les travailleurs qui ont commencé à travailler à un âge plus précoce pourront également avoir accès à la RCC mais pour cela, il faudra avoir atteint une carrière de 44 ans minimum à l'âge de 60 ans (ou de 43 ans à l'âge de 61 ans). Les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration, les personnes invalides ou ayant des problèmes physiques graves, ainsi que ceux ayant effectué des métiers lourds (par exemple, ayant travaillé de nuit ou dans certains secteurs spécifiques comme la construction) peuvent également y avoir accès dans certaines conditions bien précises⁸⁶.

Des incitants à poursuivre la carrière peuvent également exister. C'est le cas du « bonus pension » dont l'objectif est de récompenser les travailleurs qui continuent à travailler plus longtemps. Contrairement aux mesures visant à apporter des corrections actuarielles, le bonus pension n'est pas neutre sur le plan budgétaire, car il représente une forme de subvention du fait qu'une année supplémentaire de travail et de cotisation à la sécurité sociale augmente plus que proportionnellement le montant total de la pension à laquelle on a droit. En Belgique, le Gouvernement de Croo a réintroduit un bonus pension dans le cadre d'un accord sur la réforme des pensions survenu le 10 juillet 2023. Cependant, la proposition n'a, à ce jour, pas encore été publiée au Moniteur belge⁸⁷. L'effet d'un « bonus pension » sur le report effectif du départ à la retraite reste cependant encore à démontrer. De plus, les travailleurs ne sont pas non plus tous égaux face à leur capacité à continuer à travailler après l'âge de la retraite, ce qui a un coût en termes de redistribution. En effet, comme nous l'avons déjà mentionné précédemment, une étude suédoise (Kolsrud et al., 2023 citée dans CCE 2023-0652) a montré que le revenu et le niveau d'instruction sont en moyenne plus élevés chez les personnes qui prennent leur pension plus tard. La même étude a également montré que chez les très jeunes pensionnés, la pension anticipée se justifie pour des raisons médicales et que l'espérance de vie de ces personnes est plus courte que celle des personnes qui partent plus tard à la retraite. Pour finir, il existe encore un autre type d'incitant à l'offre de travail des travailleurs plus âgés, qui

⁸⁶ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/chomage-et-retour-au-travail/chomage-avec-complement-dentreprise>

⁸⁷ Pour en savoir plus, consultez le site du service public fédéral des pensions : <https://www.sfpd.fgov.be/fr/reforme-des-pensions>.

couvre les mesures permettant de cumuler une pension avec un salaire. En Belgique, ces règles de cumul ont été récemment assouplies et il est actuellement possible de toucher des revenus professionnels illimités et dans des conditions élargies, tout en recevant une pension de retraite⁸⁸. Remarquons toutefois que la poursuite d'une activité professionnelle rémunérée tout en bénéficiant d'une pension n'ouvre, en principe, pas de droits supplémentaires pour la pension.

Les freins du côté de la demande de travail des plus de 50 ans

Le rôle des employeurs, par le biais de leur stratégie d'emploi et de recrutement, a également un impact sur la situation des travailleurs de plus de 50 ans au regard du marché du travail (Vandenberghe, 2022). Des facteurs institutionnels, économiques, mais aussi cognitifs et psychosociaux, influencent la demande de travail pour les travailleurs plus âgés. Sur le plan institutionnel, les dispositifs de prépensions ont longtemps permis à certains employeurs, souvent avec le soutien des pouvoirs publics, d'encourager leurs travailleurs âgés à quitter prématurément leur emploi. Cependant, depuis 2012, il existe en Belgique la CCT n° 104 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise. Cette convention vise évidemment à augmenter le taux d'emploi de ce groupe cible en obligeant les entreprises de plus de 20 travailleurs à rédiger un plan pour augmenter ou maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus.

Sur le plan économique, les arguments qui découragent les employeurs à maintenir ou à recruter des travailleurs plus âgés sont liés à des questions de productivité ou de coûts salariaux. La littérature n'a cependant pas établi de consensus clair sur le lien âge-productivité. Il a par ailleurs été démontré qu'une diminution avérée des capacités physiques et cognitives des travailleurs pouvait être compensée par l'expérience des travailleurs, mais aussi, dans le chef de l'employeur, par l'adaptation des conditions de travail ou par la formation continue. En effet, il est admis qu'au cours des différentes étapes de la vie professionnelle d'une personne, les ressources personnelles (la santé, les compétences, la satisfaction et la motivation au travail, etc.) de même que les conditions de travail vont inévitablement changer en raison notamment des effets du vieillissement et de l'arrivée de nouvelles technologies. Maintenir une « aptitude au travail » (« work ability maintenance », Ilmarinen, 2005 in Villosio et al. 2008) tout au long du cycle de vie implique de trouver un équilibre entre les ressources personnelles et professionnelles pour éviter les sorties prématurées du marché du travail (Ibid., 2008). Dans son livre vert sur le vieillissement, la Commission européenne (2021a) souligne d'ailleurs l'importance d'acquérir et de

⁸⁸ Si la personne a 65 ans et reçoit une pension de retraite personnelle (éventuellement cumulée avec une pension de survie), si elle atteste de 45 ans de carrière au moment de prendre la première pension, ou si elle reçoit une allocation de transition. Pour plus d'informations, consultez le site du service public fédéral des pensions : <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/travailler>.

mettre à jour des compétences qui contribuent à améliorer l'employabilité des personnes, à réussir leurs transitions professionnelles et à progresser sur le plan professionnel en les maintenant au travail et en améliorant leur satisfaction professionnelle (Commission européenne, 2021, p.5).

Au niveau des facteurs cognitifs et psychosociaux pouvant agir sur la volonté des employeurs de maintenir les travailleurs plus âgés dans les entreprises ou de les recruter, la littérature met en évidence la présence potentielle de stéréotypes négatifs à l'égard des travailleurs âgés (par exemple, Poilpot-Rocaboy et al., 2013). Bien que dans les cultures traditionnelles, les personnes âgées bénéficient souvent d'une image positive et inspirent le respect en raison de leurs connaissances, de leur savoir-faire et de leur expérience de vie, les sociétés contemporaines tendent plutôt à promouvoir la jeunesse perpétuelle et une forme d'« âgisme » tend à se développer (CAPA, 2006 in Contreras et al., 2013). Dans le monde du travail, les préjugés négatifs envers les travailleurs plus âgés se traduisent le plus souvent par des barrières à l'embauche ou par un accès limité à la formation ou aux promotions internes, même s'il arrive que certains travailleurs plus âgés puissent aussi être plus réticents ou moins enclins à vouloir suivre des formations, par exemple en matière de nouvelles technologies. La présence de stéréotypes négatifs et de comportements associés, émanant de collègues ou de supérieurs hiérarchiques, peuvent in fine influencer la décision des individus à quitter prématurément le marché du travail. Les secteurs qui connaissent d'importantes pénuries, comme celui des soins de santé par exemple, doivent poursuivre leurs efforts pour renforcer l'attractivité des métiers et engager davantage de personnes, y compris les travailleurs de 50 ans et plus. Cela peut notamment se réaliser au moyen d'une adaptation des conditions de travail et des tâches liées à une fonction, dans le but d'en diminuer la pénibilité, mais aussi pour assurer une meilleure transmission des connaissances et des savoir-faire des travailleurs plus expérimentés ou proches de la retraite vers les moins expérimentés ou les plus jeunes.

3 Conclusion

Le vieillissement démographique est un phénomène qui pèse aujourd'hui sur les finances publiques de la Belgique et qui, à politiques inchangées, pèsera encore davantage à l'avenir. Dès lors, il exigera des efforts pour maintenir la soutenabilité des finances publiques. Du point de vue plus particulier du marché du travail, le vieillissement freine la croissance de la part de la population en âge de travailler dans la population totale, et induit une perte de connaissances et de savoir-faire suite au départ à la retraite d'un nombre important de personnes expérimentées. Pour faire face à ces effets macro-économiques du vieillissement, les membres du CCE estiment qu'il est également nécessaire de renforcer le potentiel de croissance économique durable en Belgique, en agissant simultanément sur deux leviers : la productivité et le taux d'emploi. La question de la productivité ayant déjà été abordée dans une précédente note documentaire du CCE, le présent rapport cible le levier de l'emploi à travers la réalisation d'un diagnostic des carrières professionnelles en Belgique.

Suite aux principaux éléments de diagnostic des carrières en Belgique, les membres du CCE se sont accordés sur deux objectifs prioritaires pour faire face aux enjeux du vieillissement sur le marché du travail : (1) augmenter le taux d'emploi et (2) réduire les inadéquations sur le marché du travail.

(1) Augmenter le taux d'emploi constitue un premier objectif prioritaire pour les partenaires sociaux et doit s'atteindre grâce à une meilleure (ré)insertion ou un meilleur maintien sur le marché du travail des personnes et en particulier, des groupes à risques dont les travailleurs de 50 ans et plus, les jeunes, les personnes ayant un passé migratoire, les femmes, les peu qualifiés et les malades de longue durée. Concrètement, ceci peut notamment être encouragé :

- en prévoyant des dispositifs d'aide, de soin et d'accueil pour les enfants et autres personnes dépendantes, qui soient disponibles en suffisance, de qualité, et accessibles géographiquement, financièrement et en termes d'horaires ;
- en supprimant les pièges à l'emploi ;
- en prévenant le risque de tomber en incapacité primaire et invalidité via des politiques de prévention, d'activation et de réintégration efficaces, en veillant à ce que la faisabilité et l'attractivité des emplois tiennent compte de la capacité de travail de la personne intéressée ;
- en veillant aux conditions de travail.

(2) Réduire les problèmes d'inadéquation sur le marché du travail correspond au second objectif prioritaire et doit se réaliser en sensibilisant la population aux filières

et aux orientations porteuses dans l'enseignement (par exemple, les STEM , l'enseignement ou les soins de santé), en revalorisant certains métiers et les formations techniques et professionnelles, en améliorant les liens entre enseignement et marché du travail, en améliorant la mobilité (inter)régionale et la mobilité professionnelle, en encourageant la formation tout au long de la vie, en réduisant les pièges à la promotion, etc.

Dans le cadre des travaux Horizon 2030-2050, le CCE va approfondir certaines de ces thématiques.

Bibliographie

BENHAMOU, S. et E. LORENZ E. (2020), « Les organisations du travail apprenantes : enjeux et défis pour la France », Document de travail, n° 2020-03, France Stratégie, avril 2020.

BLANCHET, D., BROUSSE, C., et M. OKBA (1996). Retraite, préretraite, neutralité actuarielle et couverture du risque de chômage en fin de carrière. In: Economie et statistique, n°291-292, Février 1996. Économie de la protection sociale : assurance, solidarité, gestion des risques. pp 203-218

BUYSSE, K. et Y. SAKS, Drivers of Labour Force Participation in Belgium, National Bank of Belgium Economic Review, Juin 2020, Brussels.

CENTRE FOR EUROPEAN POLICY STUDIES (2019), "Policies for an Ageing Workforce Work-life balance, working conditions and equal opportunities", Report of a CEPS – NIESR, FACTAGE and Eurofound conference.

COCKX, B., DECLERCQ, K., DEJEMEPPE, M., VAN DER LINDEN, B. (2022). Priver les jeunes d'allocations d'insertion est-il un remède efficace pour lutter contre l'abandon scolaire et le chômage ? Regards économiques, Numéro 171.

COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE VIEILLISSEMENT (CEV, 2022), « Rapport annuel », Conseil supérieur des finances, juillet 2022, 107 pages.

COMMISSION EUROPÉENNE (CE, 2016), Semestre européen : fiche thématique Viabilité des finances publiques – 2017, 16.11.2016, 16 pages.

COMMISSION EUROPÉENNE (2021a), Livre vert sur le vieillissement -Promouvoir la solidarité et la responsabilité entre générations, Bruxelles.

COMMISSION EUROPÉENNE (2021b), "Joint Employment Report 2021 -As adopted by the Council on 9 March", p.141.

COMMISSION EUROPÉENNE (2021c), The 2021 Ageing Report -Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070), INSTITUTIONAL PAPER n°148 (May 2021), Luxembourg: Publications Office of the European Union p. 375.

COMMISSION EUROPÉENNE (2020), "Employment and Social Developments in Europe 2020 -Leaving no one behind and striving for more: Fairness and solidarity in the European social market economy", Luxembourg: Publications Office of the European Union, p.156.

COMMISSION EUROPÉENNE (2019), Rapport 2019 de la Belgique, Commission européenne, Bruxelles

COMMISSION EUROPÉENNE (2018), "The 2018 Ageing Report Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070). Luxembourg : Publications Office of the European Union, p.383.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE et CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2020), Rapport d'évaluation des conventions de premier emploi, CCE-CNT 2020-2570, décembre 2020.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2022), Rapport : L'écart salarial entre hommes et femmes, CCE 2022-3303, décembre 2022.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2022), Rapport : Diagnostic de l'insertion des jeunes sur le marché du travail et impact de la crise du COVID-19, CCE 2022-2210, septembre 2022.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (CSE, 2020), Rapport 2019 : Plus d'actifs pour une économie prospère et inclusive, janvier 2020, 82 pages.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2020), Rapport 2019 : Plus d'actifs pour une économie prospère et inclusive, rapport 2019, janvier 2020.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2018), Rapport 2017 : Allongement et qualité des carrières professionnelles, Brussels.

CONTRERAS, N., E. MARTELLUCCI and A.-E. THUM (2013), "Extending working life in Belgium", CEPS working document n°386, November 2013.

CORNILLE, D., M. DEROOSE, H. GODEFROID, W. MELYN, P. STINGLHAMBER en S. VAN PARYS (2022), "How sustainable are the finances of the federal government, the regions and the communities in Belgium?", NBB Economic Review 2022 N° 19, 32 blz.

EUROPEAN COMMISSION (EC, 2022), *Fiscal Sustainability Report 2021 – Volume 1*, Institutional Paper 171, April 2022, 237 blz. GAGLIARDI, N., P. ARÉVALO en S. PAMIES (2022), « The Fiscal Impact of Extreme Weather and Climate Events: Evidence for EU Countries », European Commission Discussion Paper 168, Juli 2022, 34 blz.

EUROPEAN FISCAL BOARD (EFB, 2021), *Annual Report: 2021*, Brussel, 113 blz.

EUROPEAN SOCIAL PARTNERS (2017), European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach, 8th March 2017.

GONNE, N. (2022), "Offrir à chacun de meilleures perspectives économiques", in *Études économiques de l'OCDE : Belgique 2022*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6fe3038f-fr>.

HEYLEN, F., M. MAREELS en C. VAN LANGENHOVE (2022), Should we worry about public debt? An empirical analysis of $r - g$ in OECD countries (Working Paper), Februari 2022, Gent, 27 blz.

HYTTI, H., I. NIO (2004), Monitoring the employment strategy and the duration of active working life , The Social Insurance Institution, Finland, working papers 38/2004, p.33.

IDEA CONSULT (2022), Tomber, se relever et reprendre pied sur le marché du travail. L'activation des personnes en incapacité de longue durée en chiffres, Rapport final 20/01/2022.

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (2022), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2022.

JURIARTE-LANDA J. et B.-P. HERBERT (2009), La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés, Statistiques Canada, service de la Direction de la recherche sur la politique, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. L'étude est disponible sur le site web : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009110/article/10944-fra.htm>.

LARCH, MARTIN (2022), "The (un)sustainability of public debt: the elusive reality of an intuitive concept", Bruges European Economic Research Papers 41/2022, 05.04.2022, 28 blz.

LEVENÉ, Thérèse (2013), Trajectoires professionnelles, Anne Jorro éd., Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. De Boeck Supérieur, pp. 319-324.

NETWORK OF EU INDEPENDENT FISCAL INSTITUTIONS (IFI, 2022), Contribution to the EFB Annual Conference 2022: Assessing the fiscal policy impact of the climate transition, Paper voor de jaarlijkse conferentie van de Europese Budgettaire Raad op 25.02.2022, Brussel, 32 blz.

NILSSON, K., 2016, "Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review", *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 44, No. 5 (July 2016), pp. 490-505.

OCDE (2022), *Études économiques de l'OCDE : Belgique 2022*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/702dd253-fr>.

OCDE (2019), *Panorama de la société*, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2018), Regards sur l'éducation, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2014), Panorama des administrations publiques 2013, Éditions OCDE, Paris, p.56.

OECD (2021), Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.

OECD (2020a), Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019a), Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.

OECD (2019b), Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.ndre Wallonie Bruxelles Belgique.

OFFICE NATIONAL POUR L'EMPLOI (2021), Rapport annuel 2020, volume II : Indicateurs du marché du travail et évolution des allocations, Brussels.

POILPOT-ROCABOY, G., PIJOAN, N., CHEVANCE, A., 2013, « Agir sur les conditions de travail pour maintenir les seniors en emploi », @GRH, Vol. 3, n°8, pp.119-149.

UNIA et SPF ETCS (2019), Monitoring socioéconomique 2019 : marché du travail et origine, 11 mars 2020.

VAN GYES G. et al (2021). Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2019-2020.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, Direction générales Relations collectives de travail, Bruxelles.

VILLOSIO, C., DI PIERRO, A. GIORDANENGO, P. PASQUA and M. RICHIARDI (2008), "Working conditions of an ageing workforce", Dublin: Eurofound.

Annexes

Indicateur S2

L'indicateur S2 montre de quel pourcentage du PIB le solde primaire structurel (SPS) devrait augmenter pour que la dette publique se stabilise à un horizon infini. Le niveau d'endettement auquel cette stabilisation a lieu n'est pas défini au préalable, mais découle du calcul et dépend du niveau d'endettement actuel et des variables qui influencent le développement de la dette. L'indicateur S2 ne sera donc pas plus élevé pour un pays avec un niveau d'endettement relativement élevé parce celui-ci devrait réduire progressivement sa dette. Par contre, un niveau d'endettement élevé augmentera l'indicateur S2 dans la mesure où cette dette entrainera de futurs coûts pour les autorités afin d'éviter que la dette n'augmente davantage.

L'indicateur S2 se compose de deux parties. La « situation budgétaire initiale » calcule la différence entre le SPS de fait et le SPS nécessaire pour stabiliser la dette. Cette composante ne tient pas compte des coûts futurs liés au vieillissement. L'impact du coût du vieillissement de la population sur le SPS requis afin de stabiliser la dette est calculé séparément et constitue la deuxième composante de l'indicateur de la soutenabilité. Cette composante peut encore être subdivisée en la partie des coûts du vieillissement futur résultant de l'augmentation des dépenses de pensions, celle liée à l'augmentation des coûts des soins de santé, des coûts liés aux soins de longue durée et des dépenses (plus faibles) en matière d'éducation.