

CCE 2024-0630

22 févr.
2024

Synthèse et conclusion du Rapport sur 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

Synthèse et conclusion du Rapport sur les carrières professionnelles en Belgique – enjeux et diagnostic

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.

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.

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.

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

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

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

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.

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.

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 %

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.

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.

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.

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.

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-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.

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 CCE⁹, 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

⁹ Cf. CCE 2022-2314 : « Analyse du modèle de croissance belge : création et répartition de la valeur ajoutée de 1996 à 2018 »

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 STEM¹⁰, 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.

¹⁰ En anglais, STEM est l'acronyme de science, technology, engineering, and mathematics.