



La collection CEPESS

ANALYSE :

Colloque :
**« le défi de l'allongement de la vie :
travailler plus longtemps ? »**

Décembre 2010



cepeSS
regards sur la société



Avec le soutien du Ministère de la Communauté française

Editeurs responsables:

Eric PONCIN,
Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation

En collaboration avec :

Laurent de BRIEY,
Centre d'Etudes Politiques, Economiques et Sociales

Rue des Deux Eglises, 45

1000 Bruxelles

Tél. : 02/238 01 00

Fax : 02/238 01 18

COLLOQUE : « LE DÉFI DE L'ALLONGEMENT DE LA VIE : TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS ? »

Aujourd'hui, le taux d'emploi pour les 55 / 65 ans est particulièrement faible. La préservation de notre système de pension exigera une augmentation du nombre de personnes au travail dans cette tranche d'âge. Quelles sont les pistes pour y arriver ?

Pour tenter de répondre à cette question, le Cepess a organisé, le 28 avril dernier, un colloque intitulé : « Le défi de l'allongement de la vie : travailler plus longtemps ? ». Le CPCP et le Cepess ont ensuite uni leurs efforts pour faire partager le plus largement possible les résultats de ce colloque. Le texte de la conférence a été adapté en vue d'une publication écrite par Laurent de Briey, Directeur du Cepess et chercheur associé au CPCP, tandis que le CPCP en assure la mise en page et la publication.

La conférence, introduite par Catherine Fonck, Députée fédérale, et animée par Jean-Paul Procureur, Sénateur, a rassemblé trois experts : Jan Vanthuyne, Directeur-général du Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ; Annick Hellebuyck, conseillère au département social de la FEB ; et Paul Palsterman, directeur du service d'études de la CSC.

INTRODUCTION PAR LAURENT DE BRIEY :

Mesdames et Messieurs, bonjour,

Je ne vous cacherai pas que nous avons un moment hésité à maintenir ce forum, étant donné le contexte politique dans lequel nous nous trouvons depuis trois jours. Cependant, en tant que Centre d'études, le Cepess tente de donner un peu de temporalité dans le jeu politique souvent rythmé par l'actualité des médias et par une vision basée sur le court terme. C'est peut-être d'autant plus vrai aujourd'hui à la veille de la chute probable du Gouvernement. Dès lors, puisque nous sommes là pour réfléchir de manière non pas dictée par le court terme, mais pour inscrire notre réflexion dans la définition d'un projet de société, indépendamment de l'actualité immédiate, il nous a semblé d'autant plus nécessaire de maintenir ce forum.

Le forum s'inscrit dans le cadre d'une réflexion générale sur le choc démographique et l'allongement du temps de la vie, mais il porte plus particulièrement sur une question qui reviendra inévitablement dans les semaines à venir (surtout si, comme cela semble maintenant pratiquement certain, nous serons en campagne électorale) : la question de l'allongement du temps de travail. Cet allongement n'est cependant pas nécessairement l'allongement de l'âge légal. Nous demanderons plutôt comment et à quelles conditions est-il possible d'allonger le temps de travail effectif sans toucher à l'âge légal.

Pour répondre à ces questions, nous aurons d'une part une introduction présentée par la députée fédérale Catherine Fonck, qui plantera le décor et établira l'état des lieux de la discussion dans le champ politique. Nous aurons ensuite une table ronde avec quatre intervenants que je remercie chaleureusement pour leur présence. Nathalie Burnay, Professeur aux Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, spécialisée dans toutes les questions de vieillissement au travail, est sociologue et nous donnera un aperçu sur la manière dont est vécu ce vieillissement au travail, sur les enjeux que l'allongement du temps de travail pose concrètement pour les travailleurs. Jan Vanthuyne représente l'administration et est Directeur-général du Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Annick Hellebuyck représente la FEB, le côté patronal des partenaires sociaux, elle est conseillère au département social. Enfin, Paul Palsterman représentera l'autre branche des partenaires sociaux : il est le directeur du service d'études de la CSC. Ils commenceront la table ronde chacun à leur tour par une intervention relativement courte, et le sénateur Jean-Paul Procureur retrouvera sa casquette de journaliste l'espace de cet après-midi pour rythmer le débat entre nos quatre intervenants. Catherine Fonck reprendra alors la parole pour conclure l'après-midi.

Sans plus attendre, je laisse la parole à Catherine Fonck.

INTRODUCTION PAR CATHERINE FONCK :

Mesdames et Messieurs, bonjour.

Je voudrais d'abord avant tout vous remercier de nous avoir rejoints par cette belle après-midi ensoleillée. Je voudrais évidemment également remercier nos quatre intervenants de leur présence en dépit de leurs agendas bien chargés.

Pour essayer de pouvoir avancer dans le débat et de profiter au maximum de l'expertise de nos invités de cet après-midi, de les inciter peut-être également à aller jusqu'au bout de leurs idées, je voudrais rapidement m'attacher à planter le décor. Je ne pourrai pas, bien entendu, être exhaustive – la démonstration complète de l'enjeu du dossier des pensions prendrait plusieurs heures –, mais je donnerai quelques éléments de référence qui me paraissent particulièrement importants.

Je commencerai d'entrée de jeu par répéter que nous vivons aujourd'hui quelque chose qui n'est pas négatif mais bien terriblement positif : l'allongement du temps de la vie. Cet allongement, non seulement de la vie mais surtout d'une vie en meilleure et en bonne santé, est à mon sens une formidable conquête du XXème siècle, mais il provoque un choc démographique qui met sous pression notre système de sécurité sociale et de protection sociale. Notre espérance de vie croît d'un trimestre chaque année, mais le taux de natalité – je fais abstraction des différences parfois importantes entre les Régions et Communautés – est insuffisant pour permettre de, pardonnez-moi l'expression, « remplacer » les générations et d'éviter un vieillissement progressif de la population que viendra renforcer le papy-boom de la génération d'après 1945 auquel nous serons confrontés dans les toutes prochaines années.

Deux chiffres suffisent à illustrer l'ampleur du choc démographique qui nous attend. Actuellement, pour une personne de plus de 65 ans quatre personnes sont en âge de travailler, tandis que, selon les projections, en 2060, voire même avant, il n'y aura plus que deux actifs par personne de plus de 65 ans. Cela a un coût budgétaire qui n'est pas négligeable et qui est pointé par l'OCDE comme le défi majeur pour le futur de l'économie de la Belgique. Nos finances publiques ne sont en effet pas aujourd'hui prêtes à absorber ce choc et un attentisme politique ne ferait qu'aggraver la situation en reportant sur les générations futures des décisions qui doivent absolument être prises aujourd'hui.

On a évidemment, dans des dossiers tels que ceux-là, deux manières, d'aborder les choses : soit attendre, soit anticiper, et en la matière, notamment suite à la sonnette d'alarme qu'ont actionnée de nombreux experts mais également les partenaires sociaux, c'est évidemment le choix de l'anticipation qui doit être posé.

Alors, quelles réponses pouvons-nous apporter à ce choc démographique ?

La première question est bien évidemment de savoir comment assurer, face à ces coûts, et à cette inversion de la pyramide des âges, la viabilité et la soutenabilité financière. Comment va-t-on, demain et après-demain, payer les pensions puisque tous ceux qui travaillent aujourd'hui cotisent pour ceux qui sont pensionnés au même moment ?

Commençons par évacuer une non-réponse. L'immigration, même si elle est essentielle, ne viendra pas assurer une activité économique suffisante pour assurer la préservation de notre sécurité sociale. Premièrement, parce que, d'un point de vue quantitatif, les projections annoncent un solde migratoire de 26 000 personnes à l'horizon 2050, ce qui ne compensera que légèrement le taux de natalité. Deuxièmement, parce qu'il faut tenir compte non seulement du taux d'activité, mais également du taux de productivité. Or celui-ci est généralement plus faible chez les immigrants en raison d'un niveau de qualification inférieure à la moyenne.

Dès lors, faire face au choc démographique et assurer la viabilité de notre système social exige avant tout de respecter le programme de stabilité budgétaire et de retrouver au plus vite l'équilibre des finances publiques. En effet, plus la dette augmente, plus les charges d'intérêt augmentent. Leur poids sur les finances publiques menace dès lors la survie des politiques publiques et de la sécurité sociale.

Ensuite, il importe d'accroître le taux d'emploi global, y compris celui des groupes-cibles. Par « groupe-cible », j'entends les groupes où le taux d'emploi est plus faible : les femmes, les personnes de plus de 55 ans, les personnes d'origine allochtone... Augmenter le taux d'emploi global, en étant attentif à la question de la productivité, favorise le maintien de la viabilité du système de pension.

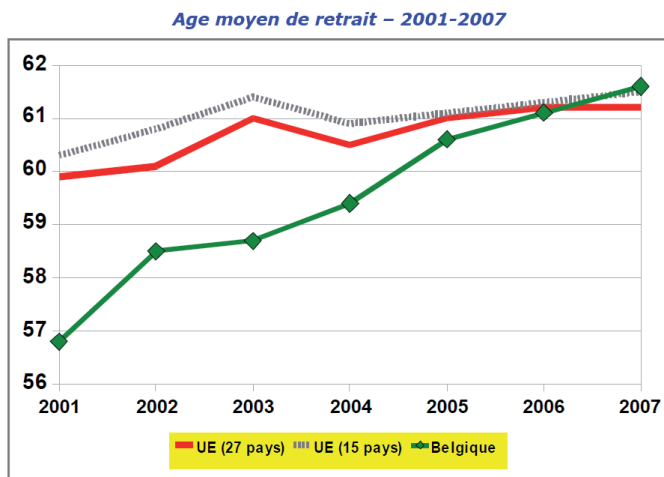
L'objet de ce colloque concerne plus particulièrement l'un de ces groupes-cibles : les personnes de plus de 55 ans. Afin d'augmenter le taux d'emploi des 55 à 64, le départ effectif à la retraite doit être rapproché de l'âge légal de la pension, c'est-à-dire 65 ans.

Je me permets une petite incise pour rappeler quand même que ce débat ne concerne pas seulement la viabilité de notre système de pension, mais également son équité. C'est bien de se dire qu'il ne faut pas laisser des charges et des dettes pour l'avenir et pour surtout des générations futures, mais l'enjeu premier consiste à assurer un niveau suffisant de pension à chacun. Aujourd'hui, une personne sur quatre a une pension inférieure à 1 000 euros par mois. Nous avons la responsabilité de ne pas créer une nouvelle forme de pauvreté qui toucherait les pensions les plus basses qui sont également très souvent les pensions les plus anciennes.

Il y a aujourd'hui, plus généralement, de grandes injustices au niveau de notre modèle de pension. On en parle peu mais les femmes sont très souvent dans des situations beaucoup plus précaires que les hommes. Il existe également des différences très importantes en ce qui concerne les niveaux de pension entre les différents secteurs, et même à l'intérieur d'un secteur. On peut avoir des différences entre un contractuel et un statutaire : le même travail, le même salaire, mais pas du tout la même pension... La différence entre les pensions du secteur public, du secteur privé et des indépendants est parfois terriblement importante. Le niveau des pensions peut aller de 1 à 6.

Je rappelle également que l'allongement de la vie ne concerne pas uniquement les pensions, mais touche toute une série d'autres questions comme l'évolution des soins de santé, les problématiques de dépendance et d'isolement des aînés, la valorisation des aînés et de leur participation dans la société...

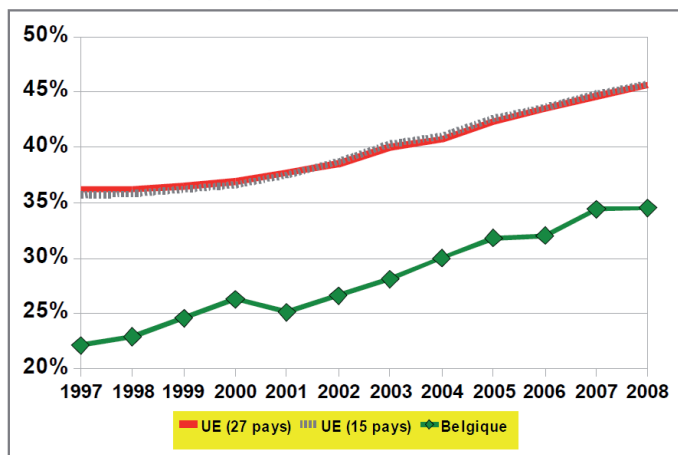
Cette incise faite, la première question sur laquelle nous devons nous arrêter est la suivante : est-il nécessaire, est-il indispensable de travailler plus longtemps ? Je ne parle pas de l'âge légal de la pension, mais du taux d'activité des 55 à 64 ans.



Le graphique montre l'âge moyen du départ à la retraite au niveau de l'Union européenne des 27 (en rouge), celui de l'Union européenne des 15 (en pointillés) et enfin celui de la Belgique (en vert). Comme vous le voyez, l'âge moyen de la retraite sur ces dernières années est clairement en train d'augmenter – je parle bien de l'âge de départ effectif à la retraite. L'honnêteté intellectuelle me pousse cependant à dire que le graphique porte sur une période assez courte, puisqu'il ne montre que

la période allant de 2001 à 2007. Je dois également rappeler que, dans les années 1950, quand on partait à la pension, lors du départ effectif à 65 ans, on avait une espérance de vie de dix ans après la pension, alors que, aujourd'hui, en partant à la pension à 60 ans, on a une espérance de vie qui s'élève encore, selon les hommes et les femmes, à 22 et 26 ans très précisément. La différence est donc de taille entre la situation de 1950 et celle d'aujourd'hui.

Taux d'emploi des 55-64 ans – en %



Source : EUROSTAT

Il y a également une petite augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique, mais ce taux reste largement inférieur à la moyenne européenne. La Belgique est largement en deçà puisque, quand vous regardez en 2008, on a 34,5 des personnes qui travaillent entre 55 et 64 ans, l'Europe étant elle à un niveau nettement plus élevé, au-delà de 45 %. Il faut aussi rappeler que l'objectif européen était encore nettement plus élevé puisqu'il était pour 2010 de 50 %. Cela signifie que non seulement la moyenne européenne reste en-deçà des objectifs, mais aussi que la Belgique est très loin derrière. Osons le dire : la Belgique est un des pays où le pourcentage de personnes qui travaillent entre 55 et 64 ans est le plus faible.

Tout cela m'amène à la conclusion, qui n'est pas la mienne mais celle de l'ensemble des experts, que ce soit à l'échelle européenne, au niveau du Bureau du Plan, du Conseil supérieur de l'Emploi ou des partenaires sociaux : il y a une démonstration très claire de l'impact de la hausse du temps d'emploi sur la diminution du coût budgétaire du vieillissement et donc sur la viabilité du système. La nécessité de travailler plus longtemps, en tout cas travailler plus dans la tranche des 55-64 ans, semble maintenant une évidence. Reste encore à savoir comment ? La vraie question, c'est celle-là... C'est très bien de faire le constat, c'est très bien de dire

que c'est important, c'est très bien de dire qu'il faudra y arriver, c'est très important de se donner des objectifs chiffrés et de pouvoir les respecter, mais encore faut-il savoir comment...

Soyons très clairs : il n'y a pas une solution magique qui nous permettra d'augmenter de façon très claire la participation des 55-64 ans au marché du travail. Par contre, plusieurs pistes peuvent être envisagées et proposées. Il y a d'ailleurs déjà toute une série d'initiatives qui existent sur le terrain.

Quand j'étais Ministre de l'Aide à la jeunesse, on a mis en place avec les partenaires sociaux ce qu'on appelle « le plan tandem » qui permet aux éducateurs à partir de 50 ans, s'ils le souhaitent, de pouvoir alléger leur charge, et donc leur horaire de travail, avec un montage financier. Je vous passe les détails mais, en recrutant un jeune travailleur avec une forme de tutorat, le travailleur expérimenté soutient vraiment le jeune travailleur. Cela a une haute valeur ajoutée au niveau économique et permet de valoriser l'expérience de l'ainé. Selon moi, c'est vraiment un défi particulièrement important et ce sont des modèles qui fonctionnent bien. Il faut donc à la fois aménager la manière dont le travail est organisé, les conditions de travail, les horaires, la charge, éventuellement la réorientation du type de travail... Pour prendre l'exemple des enseignants, au lieu d'être devant une classe lourde et difficile, on pourrait par exemple envisager du tutorat envers un enseignant jeune qui vient d'être engagé... Ou encore pouvoir prendre en charge deux-trois élèves, qui ont des difficultés scolaires importantes, en remédiation scolaire. Cela représente évidemment un gain car on valorise l'expérience, tout en rencontrant le souhait de nombreuses personnes entre 55 et 64 ans qui ont envie de continuer à travailler mais pas nécessairement avec le même rythme et la même pression. Ce sont des pistes qu'il faut pouvoir explorer et approfondir.

Les questions de la mobilité et de la formation sont également des questions cruciales. En pratique, en Belgique, les formations sont réservées, en gros, aux travailleurs de moins de 40 ans. Améliorer l'offre de formation pour les travailleurs âgés serait sûrement un incitatif positif à l'allongement de la carrière, ou à tout le moins un facteur d'accompagnement très positif de cet allongement.

Doivent ensuite être pris en considération les éléments financiers. Pour les entreprises, un travailleur de 55-64 ans coûte beaucoup plus cher qu'un jeune de 25 ans qui a quelques années seulement de carrière professionnelle. Il y a donc là également matière à réfléchir.

Je terminerai par une dernière question : quelle stratégie d'ensemble ? J'évoquerai deux points, même si les deux sont évidemment liés.

Le premier concerne l'offre de travail global. A partir du moment où on veut augmenter le pourcentage de personnes entre 55 et 64 ans qui travaillent, va-t-il ou non y avoir un glissement des emplois, au risque dès lors de priver les plus jeunes du même emploi ? C'est une question que l'on entend souvent et qui doit être mis en parallèle avec le profil des travailleurs âgés qui travaillent très souvent à temps partiel et non pas à temps plein.

Le second point dans la stratégie d'ensemble se rapporte à toute l'évolution actuelle à cette crise économique et financière. Cela risque évidemment de nous amener à moduler toute une série d'éléments, que ce soit par rapport à l'enjeu des pensions, aux aspects macro-économiques ou à la réalité du marché du travail. A partir de quand, par exemple, faut-il vraiment mettre en place des politiques incitatives fortes pour augmenter le nombre de personnes entre 55 et 64 ans sur le marché du travail ? Faut-il attendre quelques années, par exemple à partir de 2015, parce que d'ici là la crise économique réduit le nombre d'emplois disponibles ?

Autant de questions qui me semblent fondamentales et que nos experts ne manqueront pas de soulever. Merci beaucoup d'être là. Je laisse la parole à Jean-Paul qui introduira le premier intervenant.

JEAN-PAUL PROCUREUR :

Nous allons retrouver les différents intervenants. Nous allons commencer avec une sociologue, Nathalie Burnay, qui est professeur aux Facultés Notre-Dame de la Paix à Namur et spécialiste du vieillissement au travail. Vous allez nous expliquer tout de suite de quoi il s'agit.

NATHALIE BURNAY :

Je voudrais d'abord remercier les organisateurs de ce forum pour l'invitation. Je voudrais commencer par une petite remarque introductive par rapport aux quelques données qui viennent de nous être proposées par Mme Fonck. Je jette le premier pavé dans la mare : je ne suis pas convaincue que le poids du vieillissement doit reposer nécessairement sur les actifs, et plus spécifiquement sur les âgés. Il faudrait donc peut-être commencer par essayer de sortir du référentiel dans lequel on a tous baigné, pour essayer de penser la question du vieillissement et la question inhérente du financement de la sécurité sociale avec d'autres contributions que, uniquement, une vision bismarckienne visant à faire reposer l'ensemble du système de sécurité sociale sur les actifs. Je pense qu'on aura l'occasion d'y revenir dans le débat.

Comme Mr Procureur vous l'a dit, je suis sociologue, et c'est donc bien en termes de sociologie que je vais intervenir cet après-midi. Je voudrais partir d'un diagnostic pour essayer de sortir d'un débat normatif. Je vais donc me baser sur des données et évoquer une enquête menée conjointement par plusieurs universités : l'UCL, les Facultés de Namur, et l'Université de Gand. Cette enquête (que Monsieur Vanthuyne connaît certainement) s'appelle CAPA et est financée conjointement par le Service public fédéral, dont le SPF Emploi Travail Concertation sociale dans sa division Humanisation du travail, et par le Fonds social européen. Il s'agit d'une enquête sur les raisons du départ anticipé. Voici une première statistique pour vous planter le décor.

Dans notre enquête CAPA, réalisée auprès de 900 travailleurs issus de domaines et de secteurs très différents, 92 % des travailleurs interrogés souhaitent s'arrêter avant l'âge de 65 ans. Qu'est-ce que cela signifie? Cela veut dire qu'il y en a +/- 50 % qui veulent s'arrêter avant 60 ans et +/- 50 % qui veulent s'arrêter après 60 ans. Cette première statistique nous montre l'ampleur bien sûr de la difficulté de faire travailler les seniors jusqu'à 65 ans, ou en tout cas d'augmenter le taux d'emploi des seniors.

Une fois que l'on a cette statistique, il faut essayer de comprendre le pourquoi. Pourquoi est-ce que ces gens veulent partir, désirent partir, doivent partir (je pense que le verbe est important) ? Les raisons sont de trois ordres. Tout d'abord, il s'agit de raisons de santé. Environ 35 % de la population nous disent vouloir arrêter de travailler avant 65 ans pour des raisons de santé. Ces raisons de santé sont très fortement corrélées à l'évolution des conditions de travail, à l'intensification du travail, au rythme accéléré à la charge physique qui pèse sur les emplois. La deuxième raison est la charge psycho-sociale. Ce fameux stress représente aussi environ 35 % des raisons de départ liées directement à l'activité professionnelle. La troisième série de raisons concerne des motifs d'ordre privé : environ 40 % des gens en ont assez, veulent tourner la page et éprouvent un « ras-le-bol » de l'emploi (peut-être pas un ras-le-bol du travail, peut-être faudrait-il d'ailleurs faire une différence entre emploi et travail). Ce sont donc ceux qui veulent tourner la page de l'emploi pour vaquer à d'autres occupations. Cette enquête CAPA nous montre déjà que ce n'est pas qu'une question de volonté de départ, mais aussi une question de nécessité de départ, lorsque le travail devient trop lourd, trop pénible.

J'imaginerai deux hypothèses un peu plus sociologiques pour essayer de vous expliquer pourquoi ces gens désirent, veulent, doivent partir plus tôt. Les premières séries de raisons sont liées, comme nous l'avons vu, aux conditions de travail : l'intensification, les rythmes élevés... Tous les sociologues, depuis une vingtaine d'années, dénoncent les conditions extrêmes dans lesquelles sont plongés non seulement les seniors, mais l'ensemble des travailleurs. Je dirais qu'on est donc dans

ce cas face à un problème d'âge : l'âge pèse sur le vécu au travail. Pour toute une série de difficultés supplémentaires, mes collègues anglo-saxons parlent de « need for recovery ». Il s'agit du besoin de récupération : avec l'avancée en âge, le besoin de récupération se fait plus important, les gens sont plus fatigués et la fatigue pèse sur le quotidien. Néanmoins, à côté de cette dimension en termes d'âge, il y a aussi une dimension plus générationnelle. Qu'est-ce que cela signifie ? Depuis une vingtaine d'années, les sociologues parlent également d'une transformation du modèle culturel. Qu'est-ce que cela veut dire ? On serait dans une forme de « policentration identitaire »... C'est simplement une façon de vous dire que le travail ne constitue plus le seul lieu, le seul moyen d'épanouissement personnel. Il est relativisé. Bien sûr, on peut s'éclater dans son boulot, mais on peut s'éclater dans d'autres formes d'investissement symbolique que le travail. Cela concerne à la fois les seniors, mais aussi la jeune génération. Le rapport au travail, en termes d'investissement symbolique, n'est plus le même aujourd'hui qu'il y a 40 ans. Les gens veulent du temps pour soi et ils le disent assez clairement. Bien sûr, ils peuvent continuer à travailler, mais il faut du temps libéré.

A partir de ce double constat, que faut-il faire ? Je pense qu'il y ait une nécessité de penser la question du vieillissement et de la fin de carrière plutôt en termes de parcours de vie. D'abord, cela a l'avantage de ne pas stigmatiser une population, et puis je pense que la fin de carrière n'est jamais que le prolongement de l'ensemble d'une carrière professionnelle. Qu'est-ce que cela signifie ? Cela signifie que cette approche en termes de parcours de vie permet une réflexion qui ne soit plus uniquement axée sur les seniors, qui ne stigmatise donc pas une population en particulier, mais de recadrer la réflexion dans un processus générationnel plus important. Cette perspective permet de se détacher d'une autre manière de penser, qui serait une réflexion sectorielle ou en termes de métier.

Il n'y a pas aujourd'hui des métiers pénibles et des métiers qui ne sont pas du tout pénibles. Prenons l'exemple d'une puéricultrice, elle n'est pas dans la catégorie des métiers pénibles, et pourtant elle soulève des petits bouts d'un an, deux ans, trois ans... A 60 ans, est-ce encore faisable ? On sait aussi par ailleurs qu'au plus on avance dans l'âge, au plus les différences interindividuelles sont importantes. Cela signifie qu'il n'est pas possible de mettre tous les seniors dans le même paquet. Alors que faut-il faire et pour quoi faut-il plaider ?

Je pense qu'il faut fondamentalement repenser l'aménagement des temps sociaux, pas seulement pour les seniors mais pour l'ensemble de la population en âge de travailler. J'ai essayé de mener parallèlement des recherches sur le crédit-temps, par exemple, qui est une bonne formule, qui fonctionne, qui se fait sur une base volontaire, simplement avec une compensation financière. Qui sont les populations concernées par le crédit-temps ? Les hommes de plus de 50 ans, qui gèrent en quel-

que sorte leur départ à la retraite avec un allègement progressif de l'activité et les jeunes femmes autour de 30 ans, qui gèrent la question du temps aussi, ainsi que la question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Parallèlement, il y a d'autres formules qui sont aussi proposées. Il existe par exemple l'aménagement du temps de travail dans le secteur des soins de santé, mais on voit combien le diagnostic est beaucoup plus mitigé à ce niveau-là.

Il est donc intéressant d'avoir une réflexion sur le temps de travail, sur l'évolution du temps de travail, mais on ne réglera pas le problème du vieillissement au travail simplement en coupant le robinet d'entrée ou de sortie du marché du travail de manière unilatérale. En particulier, je ne crois pas que c'est en réduisant les dispositifs de sortie anticipés qu'on réglera le problème, et ce pour deux raisons. Tout d'abord, parce que les gens souffrent au travail. Vous le savez, les jeunes d'aujourd'hui, qui ont déjà le pied au plancher, seront les vieux de demain. La question ne se réglera donc pas sur le fait de resserrer simplement l'arrivée ou le flux de sortie anticipée. Second élément : il est temps aujourd'hui de se pencher sur l'aménagement de ces temps sociaux et de redéfinir le vivre ensemble, le vivre dans l'emploi à partir d'une redéfinition de cette dualité entre du temps pour soi, du temps pour les autres et du temps au travail.

Je vous remercie.

JEAN-PAUL PROCUREUR :

Merci à Nathalie Burnay. Je passe maintenant la parole à Jan Vanthuyne qui est Directeur général au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. A ce titre, il représente aujourd'hui l'administration.

JAN VANTHUYNE :

Je voudrais commencer par souligner la nécessité d'être conscient de l'ampleur du problème. Nous devons réussir à augmenter le nombre de personnes au travail, non seulement pour préserver notre sécurité sociale, mais aussi pour renforcer la cohésion sociale et notre future prospérité. Mais pourquoi se concentrer sur les personnes âgées ? Parce que la marge de manœuvre pour les autres tranches est très limitée.

La Stratégie UE 2020 prévoit un taux d'emploi au niveau européen de 75% pour la tranche d'âge 20-64 ans. Je pense que l'Europe va attendre de la Belgique qu'elle atteigne les 73-74% d'ici 2020. Cela voudrait dire qu'il faudrait environ mettre 700 000 personnes de plus à l'emploi par rapport à aujourd'hui. Ces 700 000 personnes, où peut-on les trouver ? Chez les jeunes, la marge de manœuvre est presque de zéro car dans cette tranche d'âge notre taux d'emploi n'est pas plus haut que dans les autres pays européens, mais pas plus bas non plus. Augmenter la participation des jeunes me semble donc assez difficile.

La deuxième tranche concerne les 25 à 55 ans. Là, on a un taux d'emploi qui est assez bon par rapport à la moyenne européenne. De plus, même si on est très ambitieux et qu'on s'efforce d'atteindre le taux d'emploi du Danemark de 2008, c'est-à-dire le taux d'emploi le plus élevé de toute l'Europe, nous ne pourrions espérer, dans cette tranche d'âge, qu'avoir 300-350 000 personnes en plus au travail. Si l'ambition est d'en avoir 700 000, il reste encore 350 000 emplois au moins à créer pour les personnes de plus de 55 ans. Donc, si on veut atteindre cet objectif – et cet objectif, nous devons l'atteindre, non pas parce que l'Europe le demande, mais parce que nous en avons vraiment besoin pour notre futur et notre prospérité –, je pense qu'il faut faire un effort important pour avoir plus de personnes âgées au travail.

Quant à savoir comment y arriver, c'est beaucoup plus difficile. Je pense tout d'abord qu'il faut mener quelques réformes en profondeur, pas spécifiquement pour les travailleurs âgés, mais sur notre marché du travail en général. Notre marché du travail présente en effet quelques faiblesses importantes. Un exemple connu est le coût du travail. Si on ne résout pas certains problèmes de manière horizontale, qu'importe l'âge du travailleur, je pense qu'on ne va jamais réussir. Il faut donc des réformes générales horizontales, dont les âgés vont eux aussi clairement bénéficier.

Mais certaines mesures spécifiques ou quelques changements de politique spécifiques pour les âgés sont également nécessaires afin d'augmenter leur taux d'emploi. Il faut tout d'abord pouvoir discuter de l'âge de la retraite et des règles de retraite. Selon certaines études, menées notamment en France, une augmentation de l'âge

de la retraite n'est peut-être pas nécessaire à court terme, mais peut aider à sensibiliser les travailleurs et à les convaincre de la nécessité de changer d'attitude. Il faudrait aussi réformer les règles d'assimilation des périodes non travaillées dans les pensions afin d'inciter à travailler plus longtemps. Conformément à ce que disent l'Europe et l'OCDE depuis des années, nous devons également revoir notre système de retraite anticipée. Il ne s'agit pas seulement de la pension à 60 ans lorsque l'on a 35 ans de carrière, mais de toutes les possibilités de retraites anticipées souvent à un âge largement inférieur à 60 ans, comme, par exemple le système de prépension, le système de chômeurs âgés, le système « canada dry » (une sorte de chômage avec un complément payé par l'employeur). Ces systèmes, très courus en Belgique, posent un problème, notamment parce que, du fait même qu'ils existent, ils sont forcément utilisés, par exemple pour faciliter une restructuration. Je ne dis pas qu'il faut supprimer la prépension aujourd'hui, mais je pense qu'il faut programmer clairement la suppression à terme de tels systèmes. Il faut aussi arriver à la possibilité, pour les employeurs et pour les travailleurs, de rester dans la vie active.

Cela veut également dire qu'il faut adapter le travail en soi. Il est aujourd'hui un peu trop optimiste de penser qu'on peut rester tout le temps chez le même employeur, dans la même profession, le même emploi. On manque vraiment de mobilité sur notre marché du travail. Dans certains pays, les travailleurs, une fois qu'ils ont 55 ans ou même avant, changent encore facilement de boulot. Ils passent à un boulot peut-être moins dur et plus adapté à leurs capacités à ce moment de leur vie. Mais notre système salarial n'est pas adapté à une telle attitude, notamment parce que les personnes qui acceptent de réduire leur salaire voient leur pension future également réduite. Chez nous, à 55 ou 60 ans, il y a toujours, surtout chez les employés, l'espoir de voir son salaire augmenter jusque l'âge de 65 ans. Ce n'est pas le cas dans bon nombre de pays européens. Il y a bien entendu des cas extrêmes, comme au Japon où tout le monde est licencié à 60 ans et réengagé le mois suivant avec un salaire plus bas. Ce n'est pas ce pourquoi je plaide, soyons clairs, mais je pense que notre système salarial est intenable et contraint les travailleurs à conserver une fonction pénible jusqu'à leur 65 ans. Il est indispensable de changer cette politique et faire en sorte que changer de travail n'implique pas des sanctions financières pour le travailleur. Je pense aussi que, en attendant une réforme de notre système salarial, il faut également réduire le coût du travail des âgés. Avec notre barème, si on ne réduit pas le coût indirect de travail pour les employeurs, les employeurs ne seront pas intéressés de garder les travailleurs âgés au travail.

Ce ne sont que quelques premières pistes de réflexion. Je pourrai les compléter dans la discussion.

JEAN-PAUL PROCUREUR :

Merci Monsieur Vanthuyne. Place aux représentants patronaux et syndicaux, à commencer par le patronat avec Annick Hellebuyck, conseillère au département social de la FEB.

ANNICK HELLEBUYCK :

Merci au cdH et au Cepess de nous avoir donné l'occasion de nous exprimer. J'attends avec beaucoup d'intérêt le débat qui suivra notamment parce que, d'un point de vue personnel, je peux être considérée comme un travailleur âgé. J'ai commencé un nouveau boulot à 48 ans après un outplacement, et je suis à la FEB depuis un an. Je me sens donc particulièrement concernée par ce débat passionnant.

Si j'envisage les pistes possibles concernant la viabilité financière de la sécurité sociale sur le coût des pensions d'ici 2050, j'en dénombre quatre. On peut, premièrement, ne rien faire et transmettre la facture aux générations futures. On peut également augmenter les impôts et les cotisations sociales. Une augmentation d'environ 15 % des cotisations sociales serait ainsi nécessaire pour payer les pensions en 2060 – ce qui, au vu du niveau déjà élevé de la pression fiscale et parafiscale paraît difficile. On peut, troisièmement, réduire les allocations, mais cela me semble également difficile vu le montant déjà faible des pensions du 1er pilier, j'en reparlerai. La quatrième piste consisterait à travailler plus longtemps que l'âge effectif moyen actuel et est certainement la plus prometteuse.

A mon sens, il faut donc effectivement travailler plus longtemps. J'ai cependant un autre chiffre que Madame Fonck : le départ effectif tous systèmes confondus serait de 58,7 ans. Sur le graphique présenté tout à l'heure, le chiffre de 61,5 ans correspond vraisemblablement au départ à la pension légale. La réalité sociologique est toutefois un peu différente : actuellement, l'âge de départ effectif à la retraite est inférieure à 59 ans, même si ce chiffre a légèrement augmenté ces dernières années.

Quels sont les arguments en faveur de cette quatrième piste ? Je crois qu'il faudra à un moment donné conclure un nouveau pacte social au niveau des pensions. Certaines mesures revêtent un aspect technique, tandis que d'autres, beaucoup plus difficiles à changer, concernent le cadre de référence, les valeurs et la manière de penser. Je crois que, à un moment donné, il y a peut-être eu un manque de pédagogie ou de communication par rapport au pacte des générations. On a vu en 2005 le tollé et la grande inquiétude suscités par ce pacte. Certaines choses dans la société sont vraiment difficiles à changer et ne relèvent pas d'une loi ou d'un arrêté royal. Il est important de responsabiliser l'individu par rapport à ses choix de travail ou

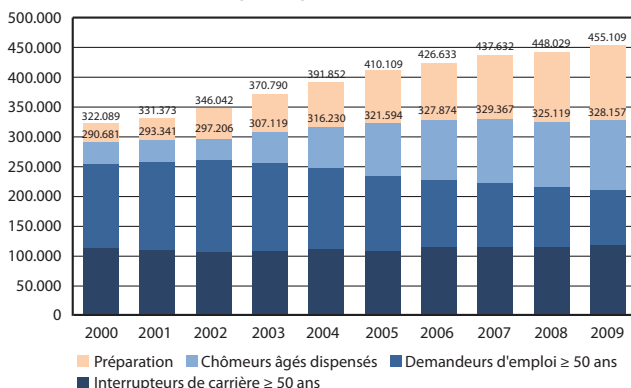
de non-travail. Il s'agit là effectivement d'un processus de très longue haleine, mais il n'est pas possible, par exemple, de continuer à assimiler autant de périodes d'inactivité. Quand un quinquagénaire prend un crédit-temps, un mi-temps par exemple, jusqu'à sa pension, soit pendant 15 ans, il est non seulement rémunéré en partie par la sécurité sociale pour le temps où il ne travaille pas, mais ces 15 années sont en outre assimilées à une période de travail. Il bénéficiera du coup d'une pension de retraite jusqu'à son décès qui sera plus élevée que quelqu'un qui a travaillé, disons, jusqu'à 62 ans et prend sa pension anticipée. Il existe là des anomalies qui doivent être corrigées. De plus, je crois que la responsabilisation individuelle est une valeur vraiment essentielle dans une société démocratique.

Il est clair que, malgré les crises politiques, il ne faut pas retarder ce débat sur les pensions. Il faut continuer à y travailler parce que les premières mesures ne commenceront à produire leurs effets (je parle ici plutôt de la pension légale) que dans de nombreuses années. Il faut donc prendre les décisions sans délai tout en maintenant la solidarité. La solidarité reste une valeur de base puisqu'il y a toujours des groupes-cibles qui sont précarisés.

Je pense aussi que ce qui est intéressant et important en tant qu'employeur, c'est de prendre conscience des compétences du travailleur âgé, et de les valoriser. L'employeur prend souvent en considération le coût du travail. Il va dès lors avoir du mal à engager quelqu'un de 55 ans, parce qu'il va se dire : « combien de temps vais-je encore garder cette personne ? », alors qu'elle a des connaissances qu'il faudrait beaucoup plus valoriser. C'est peut-être une considération plus sociologique, mais il me semble que nous devrions passer d'une économie basée sur le capital et les technologies à une économie basée sur les connaissances au sein de laquelle on prendrait conscience de la valeur de tous, et en particulier des âgés.

En ce qui concerne le Pacte de solidarité entre les générations, dont un bilan des premières mesures a été dressé à un colloque FEB au mois de septembre dernier par Mr Vanthuyne, bien que quelques petites améliorations soient visibles, on constate que, globalement, les systèmes de prépension continueraient à augmenter : 115 000 prépensions en 2009 contre 109 000 en 2005. La FEB, dans le cadre de sa responsabilité de la gestion de la sécurité sociale, considère que, pour l'instant, certains systèmes sont vraiment trop attractifs au niveau financier. Le non-travail est davantage favorisé que le travail. A ce propos, je voudrais rebondir sur ce qu'a dit Mme Burnay. Il est évident qu'il y a une pression au travail, mais il s'agit de facteurs inhérents au travail. A côté de cela, il y a également un effet d'aspiration par des phénomènes de sécurité sociale ou des mécanismes qui existent en dehors du travail. S'il existe des facteurs « push » qui « poussent » hors de l'emploi, il y a aussi des facteurs « pull » lorsque le travailleur est attiré par des systèmes trop favorables financièrement. Cela pourrait être une des raisons pour lesquelles on arrête de travailler. Je crois qu'il faudrait clarifier cette situation.

Effets mitigés du Pacte de Solidarité entre les Générations (2005)



Ce graphique vous montre de manière visuelle le nombre de travailleurs de plus de 50 ans qui bénéficient d'une allocation ONEM. On constate qu'il n'y a pas eu de fléchissement de tendance depuis le Pacte de solidarité, bien au contraire. On vise ici à la fois la prépension, les chômeurs âgés dispensés de rechercher un nouveau travail, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui ne bénéficient pas d'une véritable activation à l'emploi et les personnes en interruption de carrière de plus de 50 ans. Ce qu'on constate, au-delà de ce chiffre qui augmente, c'est que, malgré le fait qu'ils sont en interruption de carrière (c'est-à-dire qu'ils ont réduit leur temps de travail d'1/5 ou d'1/2), ils partent au même âge en préretraite que les autres travailleurs. Ce n'est donc pas parce qu'on a aménagé l'horaire de travail, en octroyant de plus un soutien financier, que les gens restent plus longtemps au travail. Je fais ici référence à cet effet « pull » d'attraction vers des systèmes de prépension qui sont encore octroyés, même si on est en interruption de carrière, aux mêmes conditions que si l'on travaille à temps plein.

Ce n'est pas évident de concilier les grandes idées et la technicité. Je pense qu'il existe un consensus pour dire qu'il faut dans un premier temps augmenter l'âge effectif de départ. Cela nécessitera une approche globale intégrée et progressive : il faut combiner les réformes du marché du travail et les réformes des pensions (ce qui est étroitement lié), responsabiliser tous les acteurs et communiquer envers le grand public, mais aussi envers les entreprises, en vue d'une meilleure prise de conscience. Des lignes de forces en ce sens ont déjà été exprimées par la FEB en 2004 au moment où le gouvernement réfléchissait sur la fin de carrière.

La ligne de force n°1 est que travailler plus longtemps doit être plus rémunérateur que de ne pas travailler, que ce soit en termes de revenus nets directs ou

différés. A terme, la FEB voudrait également qu'il n'y ait pas de départ définitif avant la pension, c'est-à-dire que, tant qu'on n'est pas à l'âge de pouvoir prendre sa pension ou sa pension anticipée entre 60 et 65 ans, il n'y a pas de départ définitif : on sort du marché du travail mais sans se considérer comme définitivement « out », puisque aussi bien l'employeur que le travailleur doivent prendre conscience que le travailleur âgé a des connaissances à valoriser. Il faudra également toujours tenir compte de groupes particuliers : les femmes et les familles monoparentales, puisque les femmes qui ont souvent pris beaucoup d'années d'interruption, même non rémunérées, pour s'occuper de leurs enfants, sont pénalisées au niveau de la pension.

Il importe aussi de rendre les conditions d'emploi plus fluides. Comme le disait Mr Vanthuyne, des rigidités existent actuellement sur le marché du travail en termes de coût salarial et en termes de longs délais de préavis : ce n'est qu'en vue de la pension légale à 65 ans qu'on peut mettre fin à un contrat de travail d'un travailleur âgé avec un court délai de préavis.

La FEB considère également qu'il faut dynamiser la remise au travail des prépensionnés et des chômeurs âgés. Comme je l'ai dit, nous estimons qu'il n'y a pas de sortie définitive avant de remplir les conditions requises pour avoir sa pension.

De plus, il faudrait lier l'utilisation du crédit-temps à une carrière plus longue car, pour l'instant, si on rentre dans un système de crédit-temps à partir de 50 ans, on peut y rester dans les faits de 50 à 65 ans. Nous estimons donc que, si l'on prend des années de crédit-temps, les années de travail doivent être prolongées ou le montant de la pension doit être amputé. J'ai encore d'autres propositions mais je vais m'arrêter ici.

JEAN-PAUL PROCUREUR :

Merci Madame Hellebuyck. Je passe la parole à Monsieur Palsterman, du service d'étude de la CSC, pour la dernière intervention avant le débat.

PAUL PALSTERMAN :

Nous évoquons ici l'emploi des travailleurs âgés. Le sujet a été introduit par un certain nombre de considérations sur le choc démographique. Je ne voudrais pas du tout minimiser l'ampleur des défis qui nous attendent en termes d'équilibre de finances publiques en général et de la sécurité sociale en particulier, mais je voudrais néanmoins relativiser l'importance de l'aspect démographique à cet égard.

Je n'ai pas apporté les chiffres avec moi, car je ne m'attendais pas à intervenir là-dessus, mais je me suis un jour amusé à collationner les rapports annuels de la sécurité sociale depuis 1960 et à voir combien la sécurité sociale coûtait en 1960, en 1965, en 1970, en 1975 et ainsi de suite jusqu'en 2010. Puisqu'on s'inquiète de la manière dont nous allons pouvoir payer les pensions dans 50 ans, je trouvais intéressant de se demander comment on les payait il y a 50 ans. Plusieurs enseignements intéressants ressortent de cette étude. Le principal, c'est que si nos prédécesseurs de 1965 avaient su combien nous payons aujourd'hui pour la sécurité sociale, je crois qu'il y aurait eu, parmi les gens qui s'occupaient de la sécurité sociale en Belgique, une vague de suicides collectifs... Deuxième enseignement de ces chiffres : de 1960 à 1970, pendant les golden sixties donc, nous constatons une montée en puissance de la sécurité sociale dans la richesse globale de la Belgique, donc dans le produit intérieur brut. Depuis 1970, il y a eu des hauts et des bas, mais globalement la sécurité sociale des salariés n'a pas tellement évolué en pourcentage du produit intérieur brut. Troisièmement, quand on passe en revue l'histoire de la sécurité sociale, on comprend les différents chocs qu'elle a dû affronter. Premier choc : en 1970, il y avait 100 000 chômeurs ; en 1985, il y avait un million de personnes indemnisées par l'ONEM. Ca, c'est ce que j'appelle un choc. Deuxième choc : en 1990, les soins de santé représentaient à peu près le quart des dépenses de la sécurité sociale des travailleurs salariés ; aujourd'hui en 2010, ils représentent 40 %. Ca, c'est ce que j'appelle un choc. Troisième choc : en 2007, on a commencé à se poser des questions sur l'équilibre financier de la sécurité sociale. Le budget 2010 est maintenant présenté avec un déficit de 4 milliards d'euros à cause de la crise économique. Il y a aujourd'hui moins de cotisations et plus d'allocations de chômage. Ca, c'est ce que j'appelle des chocs... Par rapport à cela, à ces vrais chocs que la sécurité sociale a dû affronter, le fait que les gens vivent plus longtemps et que le baby-boom qui s'est transformé en papy-boom, ce ne sont pas des chocs. Ce ne sont même pas des vaguelettes. Tant mieux si nous vivons plus longtemps, c'est un signe de réussite sociétale, même s'il ne faut pas nier l'importance des défis que nous rencontrerons au cours des prochaines années.

La deuxième idée que je souhaiterais développer en matière d'emploi des travailleurs âgés, c'est que l'emploi ne doit pas être « saucissonné ». Il est peut-être exact que des catégories sociales autres que celles des travailleurs âgés ne suffiront pas à remplir les besoins, mais il ne faut pas perdre de vue qu'il n'y a pas que les travailleurs âgés qu'il faut pouvoir mobiliser. La Belgique compte plusieurs centaines de milliers de chômeurs complets indemnisés inscrits comme demandeurs d'emploi qui, en fonction de leur statut, ne demandent sans doute pas mieux que de retravailler. Il y a également d'autres réservoirs de main-d'œuvre dont on pourrait parler. Toute politique de l'emploi doit se confronter aux chiffres fournis, par exemple, par l'économiste Philippe Defeyt. Ces chiffres ne sont pas contestables, même si personnellement je ne suis pas d'accord avec les conclusions qu'il tire. Selon ceux-ci,

en Belgique, depuis 1970, le nombre d'heures de travail a à peine évolué. L'emploi a évolué, le nombre de personnes occupées a évolué, mais pas le nombre d'heures de travail. L'évolution de l'emploi en Belgique depuis pratiquement 40 ans se fait donc en réalité par le partage du travail, par la diminution du temps de travail. Philippe Defeyt lui-même en conclut que la seule solution de la politique de l'emploi, c'est le partage du travail. Puisque je suis ici pour représenter le syndicat, je vous dirai que c'est une idée qui est très controversée parmi les syndicats. A titre personnel, je fais partie de ceux qui ne sont pas d'accord avec cette idée. A mon sens, avant de savoir qui va occuper l'emploi, il faudrait peut-être commencer par le créer.

En ce qui concerne les travailleurs âgés, une série de statistiques ont déjà été présentées. Elles auraient pu être complétées par quelques données sur la qualité de l'emploi des travailleurs âgés. Si on fait cet exercice, on se rend compte que l'emploi des travailleurs âgés belges est « de meilleure qualité » que l'emploi des travailleurs âgés en dehors de la Belgique. Statistiquement, l'emploi des travailleurs âgés en Belgique est aussi globalement de meilleure qualité que l'emploi en général en Belgique. Que montrent ces chiffres ? Ils montrent qu'en réalité, vous avez en Belgique sur le marché de l'emploi un très important effet d'écumage, c'est-à-dire que ce sont effectivement les travailleurs les plus qualifiés qui ont les meilleurs emplois, les emplois les plus stables, peut-être les plus valorisants, les mieux payés... Les travailleurs voués aux emplois physiquement exigeants, aux emplois précaires, aux emplois moins valorisants etc. ne sont plus présents sur le marché de l'emploi. Dans le meilleur cas pour eux, ils font partie d'un système quelconque de prépension ou d'un autre système d'allocation sociale.

Même si les syndicats défendent dans une large mesure des systèmes comme la prépension, j'aime autant vous dire que ce n'est pas une politique d'état-major syndical. Personnellement, je n'ai absolument aucun problème à reconnaître que la prépension n'est certainement pas une panacée. C'est un système très inégalitaire, tout d'abord entre hommes et femmes puisque ce sont les hommes qui en bénéficient massivement. Il est surreprésenté en Flandre, représenté de façon plus ou moins équitable en Wallonie et tout à fait surreprésenté à Bruxelles. Ces différences sont en réalité le reflet de différences sectorielles : tous les employeurs ne sont pas désireux de payer la prépension et tous les employeurs ne sont pas non plus en mesure de la payer. Je n'ai donc personnellement aucun problème pour reconnaître que la prépension n'est certainement pas une panacée sur le marché de l'emploi. Toutefois, si on rejette cette solution, il faut proposer des alternatives qui soient dignes pour les gens, notamment pour celles que l'on veut justement remettre au travail, c'est-à-dire, globalement, les travailleurs moins qualifiés, voués à des emplois de moins bonne qualité. Il y a donc certainement un travail à fournir sur les conditions de travail.

Pour le reste, je n'ai pas non plus de formules miracles. Je crois que si quelqu'un en avait, elles seraient depuis longtemps en œuvre. Je me permettrai juste, en guise de conclusion d'insister sur un certain nombre de points. Tout d'abord, il faut aller au-delà de mesures comme le crédit-temps, la prépension, la prépension à mi-temps et autres, qui se basent en quelque sorte sur le paradigme de l'emploi du fonctionnaire ou de l'enseignant qui, arrivé à 50-55 ans, est une petite personne fatiguée et dont il faut réduire le temps de travail en le maintenant dans son même statut. En fonction de l'objectif social que l'on a, à savoir remettre au travail les personnes qui ne le sont plus, il faut aussi songer à offrir de meilleures chances de retrouver un emploi à ceux qui ont perdu le leur. Il y a certainement des systèmes beaucoup plus incitatifs à mettre en œuvre que ce qui existe dans la réglementation du chômage. On pourrait également mieux valoriser l'emploi par rapport aux droits futurs, et notamment par rapport au droit à la pension. A ce sujet, je regrette qu'il y ait une tendance dominante, malheureusement représentée ici par Mr Vanthuyne, qui met plutôt en cause l'assimilation des périodes d'activité. Je pense qu'il y a aussi moyen de travailler tout simplement sur la valorisation des périodes d'activité et je crois que certains pays étrangers peuvent aussi nous fournir des idées intéressantes. Nous avons également parlé du coût du travail : je suis bien d'accord lorsqu'on dit que la sécurité sociale belge repose beaucoup trop sur un facteur de production bien déterminé : les salaires des travailleurs salariés. Il y a certainement matière à élargir les choses.

JEAN-PAUL PROCUREUR :

Merci Mr Palsterman. Avant de rendre la parole à Catherine Fonck pour la conclusion, je voudrais revenir à notre question de départ : travailler plus longtemps, avec un point d'interrogation ou avec un point d'exclamation ? Si je vous ai bien entendus, sans surprise, les points de vue divergent. Mme Burnay a expliqué les réticences d'une grande partie de la population à l'idée de travailler plus longtemps, Je l'ai également vue réagir lorsque Mr Vanthuyne est intervenu et qu'il a dit qu'il était difficile d'augmenter la participation des jeunes. C'est vrai que, quand on entend les réflexions de Monsieur et Madame tout le monde, cela peut sembler bien joli de travailler plus longtemps, mais il y a beaucoup de jeunes au chômage. Ne faudrait-il donc pas préserver les chances pour les jeunes ? N'est-il pas important pour eux que les travailleurs plus âgés libèrent leur emploi ? Mais nous avons entendu qu'il est difficile d'augmenter la participation des jeunes, là, Madame Burnay, je vous ai vu froncer les sourcils, est-ce que j'ai bien vu ?

NATHALIE BURNAY :

En fait, j'ai réagi parce que je trouve qu'il est toujours très compliqué, pour la méthodologie que je suis, de comparer des statistiques qui ne sont pas comparables. Dans tous les cas, il faut faire très attention quand on compare des statistiques afin de s'assurer qu'on ne compare pas des pommes et des poires. Quand on calcule les taux d'activité (ce qui est différent des taux d'emploi, puisque les actifs regroupent tant les personnes qui travaillent que celles qui en recherchent un) des jeunes, les normes européennes les font démarrer par exemple à 15 ans. Or, on sait très bien que la Belgique a extrêmement peu de jeunes qui ont un emploi entre 15 et 18 ans en raison de l'obligation scolaire. Ces statistiques sont complètement influencées par les normes en vigueur dans chacun des pays européens. On va évidemment avoir des taux d'activité des jeunes qui vont être inférieurs à nos voisins européens. Pourquoi ? Parce que statistiquement c'est une tranche d'âge où le taux d'activité ne peut être que proche de zéro. On ne compare donc pas nécessairement des pommes avec des pommes. C'est ce qui me fait dire qu'il faut faire attention quand on se base sur les normes de l'OCDE ou des pays européens. Il faut faire vraiment très attention de ne pas comparer des pommes et des cacahuètes.

JEAN-PAUL PROCUREUR :

Mr Vanthuyne, vous n'êtes pas d'accord ?

JANVANTHUYNE :

Non, je ne suis pas d'accord. L'Europe va désormais passer d'un système de taux d'emploi ou de taux d'activité vers un taux ne prenant en compte ni ceux qui ne sont ni en emploi ni en formation ni dans l'enseignement. Ce taux ne comptabilisera donc que ceux qui sont réellement inactifs, qu'ils soient chômeurs indemnisés ou chômeurs non indemnisés. Quand on prend ce critère-là, la Belgique ne fait pas mieux que la moyenne, mais pas pire non plus. Je pense qu'il y a aussi d'autres pays où l'obligation scolaire dure jusque 18 ans, donc notre profil n'est pas si différent du reste de l'Europe. Deuxième chose : est-ce qu'un taux d'emploi élevé pour les âgés peut aller de pair avec un taux d'emploi important pour les jeunes ? Oui, l'emploi n'est pas une tarte qu'on peut diviser. Je suis d'ailleurs heureux que Mr Palsterman partage cette idée. C'est une tarte qui évolue en grandeur, comme dans les pays scandinaves par exemple qui combinent un taux d'emploi très important pour les âgés avec un taux élevé chez les jeunes. Ils sont donc « champions » des deux côtés. Un autre exemple que l'on connaît tous : l'évolution du taux d'emploi chez les femmes. Les femmes qui ont commencé à travailler après la Deuxième Guerre

mondiale ont-elles pris l'emploi des hommes ? Non. C'est la même chose avec les jeunes et les âgés.

NATHALIE BURNAY :

Je voudrais insister sur la différence entre un taux d'activité et taux d'emploi. Faire augmenter le taux d'activité ne veut pas dire nécessairement qu'on fera augmenter le taux d'emploi.

CONCLUSIONS PAR CATHERINE FONCK

Merci, Jean-Paul, d'avoir animé un débat riche et aussi diversifié. Je ne me risquerai sûrement pas à faire des conclusions, mais plutôt une mise en perspective.

Le débat qui nous occupait aujourd'hui peut être abordé à partir d'un double point de vue. On peut à la fois partir du point de vue du vécu, et plus particulièrement du vécu des personnes dans le milieu du travail, tel qu'il s'exprime sur le terrain. Une autre manière d'aborder les choses est de partir des données macroéconomiques. Aucune des ces perspectives n'est simple et l'une n'exclut pas l'autre. L'enjeu qui devra nous occuper, c'est évidemment de réconcilier ces deux points de vue, de réconcilier le point de vue individuel et le point de vue collectif. Nous ne pouvons parler en effet de solidarité entre les personnes, nous ne pouvons être à l'écoute du vécu des personnes, sans devoir à un moment donné prendre des décisions à partir du point de vue macroéconomique.

Dans le débat d'aujourd'hui, on a volontairement mis le focus sur les 55-64 ans. Je ne peux, cependant, que souscrire au fait que l'une des premières priorités par rapport à tous ces enjeux et tous ces défis, cela reste la création d'emplois, et avant tout le taux d'emploi global. Je crois qu'on sera tous d'accord là-dessus. D'ailleurs, l'allongement de la vie, comme je le disais tout à l'heure, est une des plus belles conquêtes du XXème siècle puisque cela démontre combien le niveau des soins de santé s'est amélioré. En même temps, cela pose des défis, des questions. Mais cela crée également des opportunités nouvelles de croissance, une certaine forme de gérontocroissance, si vous me pardonnez l'expression. Pourquoi une certaine forme de géronto-croissance ? Parce qu'avec l'allongement de la vie, il y a toute une série de nouveaux services, et donc de nouveaux emplois, qui peuvent être développés. Il y a la possibilité de développer une « alliance emploi-démographie ».

Parmi les solutions qui ont été envisagées, nous n'en retiendrons évidemment pas qu'une seule. Nous devons certainement opter pour un mix de solutions. Per-

sonnellement, je crois qu'en tout cas les formules de tutorat et d'aménagement de fin de carrière seront sûrement centrales et prioritaires. Elles feront partie des solutions qui devront immanquablement être retenues à un moment donné.

Je terminerai par parler de l'utilisation du terme « choc », qui posait question tout à l'heure. Je crois qu'il y a choc et choc. Quand j'ai parlé de choc démographique, ce n'est évidemment pas dans la même mesure par rapport aux chocs qu'a vécu la sécurité sociale et que Monsieur Palsterman a rappelé. Je pense néanmoins qu'il s'agit d'un enjeu et d'une mutation majeure de notre société. Il ne s'agit d'ailleurs pas seulement d'une question de sécurité sociale et de gros sous. Cela pose plus globalement la question de notre modèle de société. Nous devons parvenir à concevoir un modèle de société qui ne met pas les générations en tension les unes par rapport aux autres. Cette mutation profonde de notre société nous oblige donc à nous demander quel modèle de société nous voulons pour les 20 ou 30 prochaines années et quel consensus social-intergénérationnel nous voulons rendre possible. La société de demain devra se baser sur une solidarité intergénérationnelle et intragénérationnelle. Nous devons inventer un nouveau vivre ensemble à la lumière de l'allongement de la vie.

Merci encore à toutes et à tous d'être venus. Merci aux quatre intervenants pour le temps que vous avez dégagé. On parlait tout à l'heure du capital humain : le capital humain, c'est aussi pouvoir dégager du temps pour débattre et anticiper cet avenir.

Il me reste enfin à remercier celles et ceux qui ont participé à l'organisation de la journée d'aujourd'hui.

