

Conclusions de la Conférence pour l'Emploi de 2021 « Fin de carrière harmonieuse »

Introduction

La Conférence pour l'Emploi, qui a eu lieu en septembre 2021, avait pour thème « une fin de carrière harmonieuse ».

L'objectif est d'améliorer l'emploi des travailleurs plus âgés. En effet, le Gouvernement s'est fixé l'ambition d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire d'impliquer et mobiliser pleinement chaque acteur et chaque niveau de pouvoir.

La Conférence s'est déroulée sur deux jours et a offert un lieu de discussion entre les partenaires sociaux pour définir les moyens d'offrir aux travailleurs une fin de carrière harmonieuse, dans laquelle ils continuent à se développer, à avoir totalement leur place dans l'entreprise, à apprendre et à transmettre leur savoir pour le bien de tous.

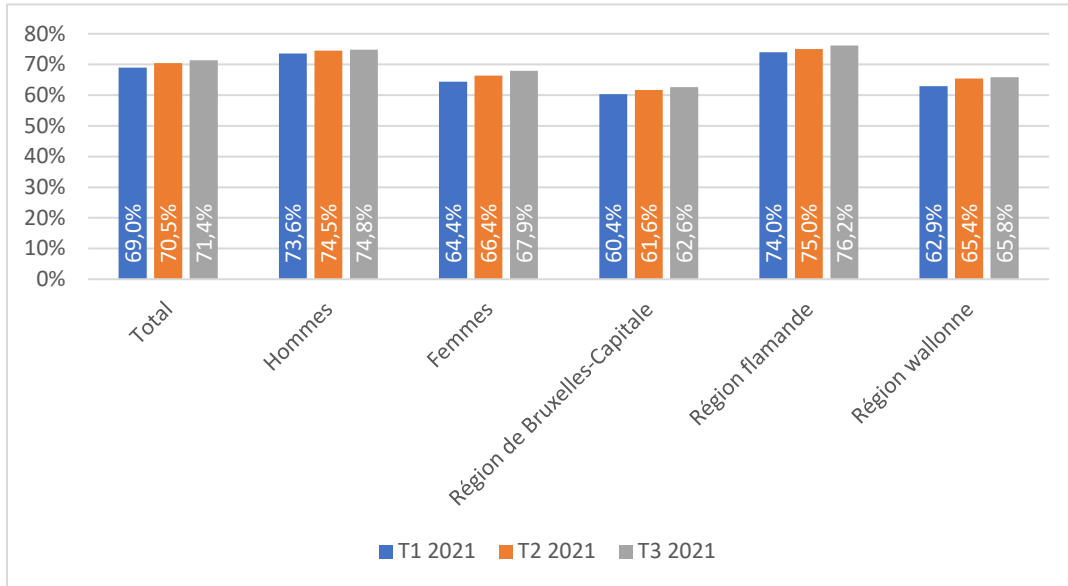
A cette fin, après la présentation du cadre général par les parties prenantes et l'approfondissement de certaines thématiques en groupe de travail, les partenaires sociaux ainsi que les ministres régionaux de l'emploi ont été invités à débattre sur des pistes de solutions concrètes pour permettre aux travailleurs âgés de vivre leur fin de carrière le mieux possible.

Afin d'approcher la fin de carrière sous ses différentes facettes, les groupes de travail restreints ont été organisés autour des thèmes suivants :

- Genre
- Santé
- Conditions de travail
- Travailleurs peu qualifiés
- Intergénérationnel

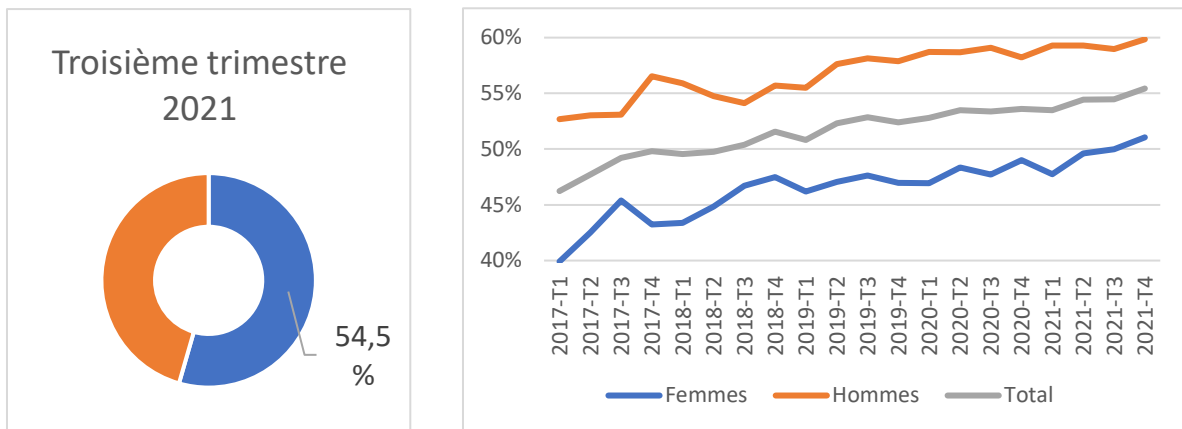
Les constats et enjeux mis en évidence lors de la conférence

Evolution du taux d'emploi des 20-64 ans (T1 2021 – T3 2021)



<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#panel-11>

Taux d'emploi des 55 à 64 ans



Les statistiques font apparaître que le taux d'emploi des 55-64 ans est en progression. Il est à remarquer qu'il n'a pas été aussi touché par la crise covid que ce qui avait été anticipé.

La qualité de l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans est meilleure en Belgique que celle des autres pays européens, surtout en termes de rémunération et de sécurité de l'emploi. Les travailleurs de plus de 50 ans représentent seulement 9% des nouvelles recrues sur le marché du travail belge. Les salaires augmentent de manière significative en fonction de l'ancienneté et du niveau de qualifications des travailleurs. Néanmoins, l'accès aux formations continues n'est pas suffisant pour les travailleurs de plus de 55 ans et pour les personnes peu qualifiées.

Il est nécessaire de renforcer l'offre de formations pour tous les travailleurs, et donc également pour les travailleurs âgés. Il est important de donner aux travailleurs âgés les outils nécessaires pour continuer à évoluer dans leurs emplois. Le catalogue de formations devrait être adapté en fonction des besoins du marché du travail.

Il a été recommandé de ne pas dissocier les fins de carrière du reste de la carrière. Les conditions de travail devraient être optimales tout au long de la carrière de sorte que les travailleurs ne quittent pas le marché du travail prématurément.

L'accent a été mis sur les risques physiques et psycho-sociaux que représente le fait d'avoir des travailleurs âgés sur le marché du travail. Il s'agit d'une catégorie de travailleurs qui rencontrent plus de problèmes de santé que les travailleurs plus jeunes. Ces problèmes doivent être pris en compte lors de l'évaluation de l'environnement de travail. Plus l'âge de la pension recule, plus il est indispensable de prévenir les risques physiques et psycho-sociaux sur le lieu de travail, et ce, également pour les jeunes travailleurs qui seront les travailleurs âgés de demain.

Il faut réfléchir à la manière dont les employeurs peuvent proposer un travail motivant, offrant des possibilités d'apprentissage suffisantes et qui n'est pas cause d'inconfort physique et source de stress. Les nouvelles manières de travailler ont été abordées, telles que le travail hybride, l'importance du droit à la déconnexion, les horaires flexibles. Parallèlement, il convient d'être vigilant aux risques qui peuvent découler des nouvelles formes de travail, telles que l'e-commerce et le travail de plateforme.

Le système mis en place pour les maladies professionnelles est fondamental. Il est basé sur 3 piliers, à savoir les allocations sociales, la prévention et les trajets de réintégration vers l'emploi. L'accompagnement individuel des travailleurs est primordial pour prévenir les maladies professionnelles et réinsérer les travailleurs malades sur leur lieu de travail, mais des mesures collectives doivent également être prises, tant au niveau des employeurs qu'au niveau de la politique du pays.

L'attention a également été attirée sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi que sur les discriminations sur la base de l'âge ou à l'égard des femmes. Il a été recommandé de porter, entre autres, une attention particulière sur les possibilités de formation, l'organisation du temps de travail et des congés et le travail à temps partiel.

Il a été conclu que la concertation sociale était plus que jamais indispensable pour mener une politique centrée sur le bien-être et la protection des travailleurs âgés et qu'il était nécessaire de garantir la cohérence entre les politiques fédérées asymétriques et le niveau fédéral, en n'oubliant pas les spécificités de chaque secteur.

Pour ce faire, il convient d'évaluer si les réglementations en vigueur sont toujours adaptées aux nouvelles formes de travail et aux aspirations des travailleurs et d'examiner, en concertation avec les partenaires sociaux, les entités fédérées et le niveau fédéral, toute nouvelle initiative qui pourrait être adéquate pour le marché du travail de demain.

L'élaboration d'un plan d'actions

Les différents constats et échanges de la Conférence ont permis de dégager les lignes directrices suivantes pour l'élaboration du plan d'actions :

Approche globale tout au long de la carrière. Il est impossible d'enrayer les difficultés de la fin de carrière sans travailler en amont : toute la carrière doit être visée, et de manière encore plus globale, c'est tout le cycle de vie du travailleur que nous devons analyser (formation tout au long de la carrière, conciliation vie privée et vie professionnelle ; conditions de travail durables ; ...).

Approche visionnaire pour répondre aux défis de la société de demain. Les jeunes d'aujourd'hui sont les travailleurs âgés de demain. Il faut pouvoir leur garantir un monde du travail en adéquation avec leurs besoins. Ce monde du travail de demain où le télétravail, la numérisation et les nouvelles formes de travail devront prendre leur place. Cette prise en compte des enjeux du futur doit permettre d'élaborer un système suffisamment stable pour pouvoir faire des choix de carrière éclairés. Mais il doit également être souple pour s'adapter et évoluer en fonction de nouvelles formes d'organisation du travail.

Approche genrée pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes. Même si cette différence tend à diminuer au fil des ans, en 2018 seules 45,6% des femmes de 55 à 64 ans étaient toujours actives sur le marché du travail, contre 55,1% des hommes du même âge. Il est donc nécessaire de mettre l'accent sur un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec une plus grande participation des hommes aux tâches familiales, ce qui signifie qu'à plus ou moins long terme, il y aurait moins de pression sur la carrière de femmes.

Un système pérenne et fiable. Les règles en matière de fin de carrière doivent être établies de manière pérenne et fiable. Le travailleur peut ainsi avoir confiance et faire des choix éclairés. Les entreprises quant à elle voient le système simplifié ce qui permet réduire la charge administrative.

Conclusions

Ce sont ces principes directeurs qui ont guidé l'élaboration du plan d'actions.

Certaines actions ont par ailleurs été mises en œuvre via d'autres dispositifs (entre autre la loi de transposition de la directive UE work life balance ; ...).