



HORIZON BELGIQUE 2030

**Vision pour un avenir
meilleur pour la Belgique**

Version 2.0 – décembre 2023



18 UN PAYS OÙ 80% DES PERSONNES ÂGÉES DE 18 À 67 ANS ONT UN EMPLOI

1 OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI ?

Le vieillissement de la population active s'accélère et le rapport entre les personnes âgées de 65 ans et plus et les personnes en âge de travailler diminue : d'ici à 2050, il doublera, rendant le vieillissement impayable. Notre pays est également celui où la carrière professionnelle est la plus courte : avec une carrière moyenne de 34,5 ans, la Belgique compte parmi les moins bons élèves d'Europe.

Dans le même temps, la Belgique a un taux de vacance parmi les plus élevés d'Europe : une tendance à la hausse qui ne fait que s'intensifier et qui met surtout douloureusement en évidence l'énorme décalage avec le taux d'inactivité pourtant élevé.

Nous avons besoin d'un cadre macro- et socio-économique global favorable, qui mise suffisamment sur la compétitivité de nos entreprises, ce qui génère des emplois et des revenus et donne à nouveau une impulsion positive à notre économie et à notre prospérité. Toutefois, afin

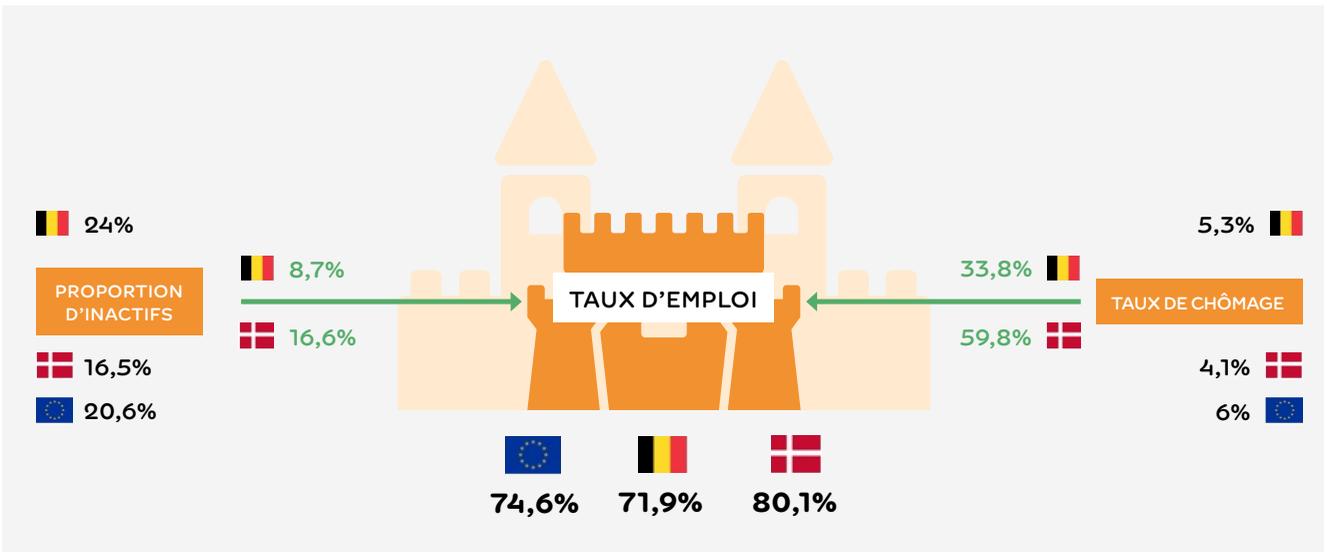
de garantir notre compétitivité, plusieurs réformes importantes sont nécessaires pour que la Belgique puisse renouer davantage avec la croissance économique.

Bien que le taux d'emploi soit en légère augmentation, il est encore loin d'être suffisant pour atteindre l'objectif du gouvernement de 80% et répondre au grand besoin de main-d'œuvre. Des mesures ciblées supplémentaires s'imposent.

2 OÙ VOULONS-NOUS ÊTRE EN 2030 ?

Avec un taux de vacance qui ne cesse d'augmenter et une technologique en constante évolution, nous avons besoin de tout le monde. Nous devons donc nous efforcer de créer un marché du travail inclusif, où chaque talent compte et peut être déployé de manière optimale, indépendamment de son sexe, son âge, son origine, son niveau de formation... Nous devons également nous efforcer d'instaurer une culture générale de la réflexion

Insiders / Outsiders



↔ Mobilité professionnelle
Source : Eurostat 2022 - 20-64 ans



Notre marché du travail est une forteresse qui protège principalement les insiders et exclut les outsiders.

sur la carrière, où chacun peut organiser et façonner sa propre carrière et en est également responsable par le biais du développement des compétences, de régimes de congé plus simples, de trajectoires de transition modernes, d'une politique de fin de carrière flexible permettant de rester actif plus longtemps...

Il faut rendre les carrières plus durables : travailler plus longtemps et mieux, abaisser les seuils d'accès au travail, donner une chance aux personnes que l'on ne peut pas atteindre suffisamment aujourd'hui et les aider à trouver un emploi, attirer et maintenir les personnes en poste de manière optimale, un droit du travail dynamique et une politique du marché du travail

inclusive où chaque talent compte, indépendamment de son origine, son âge, son sexe ou son milieu.

Il faut également repositionner la Belgique sur la carte internationale comme pays d'accueil attrayant pour les talents étrangers hautement qualifiés. Aujourd'hui, elle occupe seulement le 19^{ème} rang en moyenne dans les indicateurs de l'attractivité pour les talents de l'OCDE (qui mesurent l'attractivité de 35 pays de l'OCDE pour les talents étrangers hautement qualifiés) et est loin derrière plusieurs pays voisins. Nous devons donc prendre des mesures visant à faire de notre pays un pays d'accueil attractif pour les meilleurs talents.

3 QUELLES SONT LES ACTIONS À ENTREPRENDRE ?

- La responsabilisation est encore aujourd'hui une pièce manquante du puzzle. Si nous voulons atteindre le taux d'emploi de 80% visé au niveau fédéral, nous avons besoin d'indicateurs clés de performance pour une véritable politique activatrice. Un autre moyen d'y parvenir est de limiter les allocations de chômage dans le temps au niveau fédéral, après quoi le budget libéré pourra être utilisé par les Régions pour une véritable activation.
- Il faut supprimer les seuils d'accès à notre marché du travail. Notre marché du travail est une forteresse qui protège principalement les insiders et exclut les outsiders. Divers seuils (droit du licenciement, protection rigide des travailleurs conduisant à une cage dorée, coûts salariaux exorbitants pour les entreprises, différence trop faible entre chômage et travail) font qu'il est très difficile pour les outsiders de trouver un emploi. C'est la raison pour laquelle l'activation persistante et le travail sur mesure sont fondamentaux.
- Nous devons tous rester actifs plus longtemps. Chacun doit pouvoir travailler plus longtemps de manière durable. Les systèmes de retraite anticipée devraient être supprimés progressivement et remplacés par la possibilité de prendre une retraite à temps partiel. Au niveau des pensions, nous préconisons un bonus pour ceux qui travaillent plus longtemps et un malus pour ceux qui s'arrêtent plus tôt.
- Il faut réagir plus rapidement et réorienter les malades de longue durée ou ceux qui ne se sentent pas heureux dans leur travail. Il est nécessaire d'avoir une vision différente de la maladie : que peuvent encore faire ces personnes, comment les garder à bord ?
- Nous avons besoin de tout le monde. Par conséquent, nous devons nous concentrer sur une politique qui donne des chances à tous. Cela signifie qu'il faut encourager les personnes inactives à être actives sur le marché du travail - la meilleure garantie contre la pauvreté et pour le bien-être. Toutefois, cet objectif ne pourra pas être atteint en consolidant davantage la forteresse ou par un système de sécurité sociale désincitatif qui, pour certains groupes, renforce encore les seuils à l'emploi déjà élevés générés par la forteresse.
- Une migration économique souple, parallèlement à des mesures activatrices de notre réserve de main-d'œuvre nationale, est nécessaire pour combler les pénuries visibles sur le marché du travail, pour les fonctions tant hautement que moyennement qualifiées. Dans cette optique, il faut opérer sur deux plans, à la fois miser sur l'activation des demandeurs d'emploi et des inactifs belges et attirer plus doucement les profils en pénurie via la migration économique.

Horizon Belgique 2030 – Une publication
de la Fédération des entreprises de Belgique

RÉDACTION

Ouvrage collectif sous la direction d'Edward Roosens, chief economist de la FEB,
et d'Amélie Wuillaume, ex-conseiller adjoint du centre de compétence Entrepreneuriat numérique & innovant de la FEB

RÉDACTION FINALE

Hilde De Brandt, Véronique Gesché et Anne Michiels

TRADUCTION

Service de traduction FEB

RESPONSABLE DES PUBLICATIONS

Stefan Maes

ÉDITEUR RESPONSABLE

Stefan Maes, Rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles

ISBN : 9789075495867

Dépôt légal : D/2023/0140/10

Date de publication : mai 2022, version 2.0 décembre 2023

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Cette publication peut être lue en ligne sur www.feb.be > Publications



Porte-parole des entreprises de Belgique, la FEB représente – au travers d’une quarantaine de fédérations sectorielles membres – plus de 50.000 petites, moyennes et grandes entreprises. Ensemble, elles assurent 75% de l’emploi dans le secteur privé, 80% des exportations et 2/3 de la valeur ajoutée créée en Belgique. Seule coupole d’employeurs au niveau interprofessionnel, la FEB représente les entreprises des trois Régions du pays.