

COLUMN : COMMENT ÇA VA ?

PAR | STIJN BAERT

| Professeur d'économie du travail à l'Université de Gand

C'est une question que les gens posent souvent pour engager la conversation, mais qui suscite chez moi plutôt l'envie de me fermer. Celui qui me pose cette question veut-il vraiment savoir comment je me sens ? Ou s'agit-il d'une simple formule de politesse ? C'est pourquoi, maintenant, je réponds à cette question en donnant un chiffre de 0 à 10. Avant, j'avais l'habitude de répondre un « ça va » vide de sens, en pilote automatique. Comme de nombreux autres Belges – car cette réponse ne connaît pas de frontière linguistique.

« Ça va » est également une réponse très courante à la question de savoir comment nous nous débrouillons sur le plan professionnel. C'est-à-dire : à la question relative à notre niveau de satisfaction dans le cadre de notre carrière.

Il y a deux ans, avec l'UGent @ Work, nous avons mené une enquête auprès d'un échantillon représentatif de travailleurs flamands afin de cartographier leur bien-être au travail. Et nous avons été déçus.

Seuls 18 % ont déclaré être vraiment satisfaits, et 18 % se sont déclarés clairement insatisfaits. Pour les 64 % restants, les réponses se sont limitées à « ça va ». Ces chiffres nous placent bien en dessous de la moyenne européenne.

Et pourtant, nous continuons à faire toujours pareil. En 2022, 48 % des personnes actives (25 ans ou plus) occupaient le même emploi en Belgique depuis 10 ans ou plus. Chez nos voisins, ce pourcentage était nettement inférieur : 45 % en Allemagne, 45 % en France, 43 % au Luxembourg et 39 % aux Pays-Bas.

Une satisfaction inférieure à la moyenne par rapport à notre carrière et pourtant moins de changement, qu'est-ce qui peut expliquer cela ?

Les spécialistes parlent souvent d'une « cage dorée » dans laquelle de nombreux Belges sont professionnellement enfermés. Par exemple, nos salaires augmentent fortement avec notre ancienneté : que nous fassions mieux notre travail ou non, le simple fait de rester en place nous permet automatiquement d'obtenir un salaire plus élevé. Il n'est donc pas évident de changer d'emploi pour aller dans un autre secteur.

La constitution de nos droits de pension nous « bloque » aussi souvent. Par exemple, ceux qui ont en perspective une pension dans la fonction publique n'ont pas beaucoup tendance à passer dans le privé, même lorsque leur emploi ne leur convient plus vraiment. Dans ce régime, il faut avoir travaillé au moins 20 ou 30 ans en tant que fonctionnaire, salarié ou indépendant pour pouvoir bénéficier d'une bonne pension dans le premier pilier. Un deuxième pilier de pension intéressant chez l'employeur actuel peut aussi constituer une raison de ne pas changer d'employeur.

En outre, notre marché du travail est également très sectorisé : changer de secteur peut aussi faire perdre certains avantages, p. ex. un nombre élevé de jours de congé (liés ou non à un nombre élevé d'années de service dans le secteur).

S'il est possible que nous ne trouvions pas notre emploi fantastique, le fait de changer d'emploi peut nous faire perdre beaucoup.

Cette inertie entraîne évidemment des inconvénients importants, non seulement pour le travailleur, mais aussi pour la société dans son ensemble.

Le principal problème est, bien sûr, que cette cage dorée « retient » les gens dans des fonctions dans lesquelles ils ne sont pas vraiment heureux.

Et puis, il y a aussi un risque d'inadéquation. Cela signifie que ces personnes pourraient non seulement être plus heureuses, mais aussi « plus à leur place » ailleurs compte tenu de leurs capacités et de leur expérience. Cela signifie que les gens ne sont pas là où ils peuvent réaliser la plus grande valeur ajoutée sur le plan économique. Des postes vacants restent à pourvoir. La productivité est insuffisante, en raison d'une répartition imparfaite de la main-d'œuvre (avec des recettes moins qu'optimales pour le Trésor public). De ce fait, les investissements réalisés dans le domaine de l'enseignement sont également sous-utilisés.

Nos pouvoirs publics ont pourtant, en partie, directement pris sur cette problématique. La politique du marché du travail consiste trop souvent à bricoler quelque chose sur un marché du travail déjà fait de bric et de broc. Toutes ces règles différentes par secteur, tous ces cloisonnements entre les trois régimes de pension, toutes ces exceptions aux exceptions dans notre sécurité sociale... piègent les gens même quand ils ne sont pas vraiment heureux dans leur travail.

Qui plus est, les citoyens en âge de travailler ne sont pas suffisamment « agiles ». Les enquêtes menées par Eurostat auprès d'échantillons représentatifs de citoyens dans les pays européens montrent qu'aux Pays-Bas et dans les pays nordiques, chaque année, environ 3 travailleurs sur 10 ont suivi une forme d'enseignement ou de formation au cours du mois précédant l'enquête. Chez nous, en Belgique (et aussi en Flandre en tant que Région), ce chiffre est d'environ 1 sur 10. En outre, les ressources allouées par les pouvoirs publics à la formation des travailleurs sont souvent compartimentées au niveau sectoriel, de sorte que la formation des travailleurs est trop étriquée, même dans les secteurs en déclin. En d'autres termes, les travailleurs qui perdent leur emploi ($h/f/x$) sont plus difficiles à recaser dans les secteurs en plein essor qu'ailleurs.

Par ailleurs, notre structure étatique n'est pas, non plus, d'un grand secours. D'une part, elle rend le bric et le broc de notre marché du travail encore plus opaque. D'autre part, elle empêche parfois tout simplement de faire ce qui doit être fait.

Le fait de ne pas pouvoir placer suffisamment de travailleurs au meilleur poste possible et de ne pas rendre les chômeurs suffisamment flexibles contribue à ce que notre pays, et la Flandre en particulier, se retrouve avec un nombre particulièrement élevé d'emplois vacants non pourvus.

C'est une occasion manquée pour les pouvoirs publics qui visent des taux d'emploi plus élevés pour remplir les caisses du Trésor public, mais ne parviennent pas à faire le pont entre les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi – avec pour résultat que près de la moitié de nos demandeurs d'emploi âgés de 25 à 64 ans sont dans cette situation depuis plus d'un an, et ce, en dépit de toutes les offres d'emploi disponibles. Une occasion manquée pour tous les plans de relance dans lesquels tant d'argent a été investi. Quel est l'intérêt de relancer l'économie et d'avoir des entreprises qui embauchent à tour de bras, si elles n'arrivent pas à trouver preneurs pour leurs postes vacants ?

Le travail effectué ces dernières années par Dynam, sous l'impulsion de Ludo Struyven, pour identifier la dynamique –ou l'absence de dynamique – est donc crucial. Réagir rapidement. Enfin désagréger les nombreuses données de l'ONSS selon le modèle scandinave. L'aboutissement de ces travaux est la publication d'ouvrages offrant un aperçu plus approfondi des seuils à franchir pour arriver à un marché du travail plus dynamique.

J'espère que ce dynamisme ne s'arrêtera pas avec la retraite de Ludo Struyven.

D'ailleurs...

Comment ça va ?

Je ne sais pas si Ludo m'a déjà, un jour, posé cette question. Je n'ai d'ailleurs jamais réussi à le prendre en flagrant délit de smalltalk pour l'amour de smalltalk. Ses questions m'ont toujours semblé sincères. Au final, il a réussi à ce que je me montre plutôt ouvert que fermé dans nos contacts. Je le remercie pour son ouverture d'esprit. Son authenticité. Et son sens de l'humour. Un homme profond, une belle et bonne personne, un collègue dans le vrai sens du terme. Comme cela doit être entre professeurs.

Je souhaite à Ludo le meilleur dans tout ce qu'il entreprendra.

