

PILIER 3 : MODERNITÉ

Vers des formes modernes de sécurité sociale

Les racines de notre système de sécurité sociale datent d'après la Seconde Guerre mondiale. Or, la société a considérablement évolué et les risques sociaux de l'époque ne sont pas du tout les mêmes que ceux du 21^e siècle. Les nouveaux défis et nouvelles formes de travail requièrent de nouvelles solutions, mais lesquelles ?



Notre système de sécurité sociale trouve ses racines dans la période qui a suivi la Seconde Guerre mondiale. Au cours des trois décennies qui ont suivi, l'économie a enregistré une forte croissance et des investissements considérables ont été réalisés pour reconstruire l'Europe et la société. C'est ainsi qu'a été développé un système de sécurité sociale solide. La crise pétrolière des années 1970 a toutefois amorcé une période économique difficile. Notre société a subi de nombreuses transformations, sociodémographiques notamment avec l'évolution de ménages à un seul revenu vers des ménages à double revenu, l'apparition de nouveaux risques et défis sociaux comme la conciliation travail et vie familiale ou le nombre croissant de divorces et de familles monoparentales. Dans l'intervalle, le 21^e siècle est déjà bien entamé et caractérisé par la digitalisation et de nouvelles formes de travail. De nouveaux défis appellent de nouvelles solutions. Cela implique-t-il aussi de nouveaux statuts pour la sécurité sociale ?

VERS UNE VÉRITABLE CULTURE D'APPRENTISSAGE

Un nouveau risque social a trait aux connaissances acquises, qui sont de plus en plus vite dépassées. La durée de vie des diplômés et des connaissances est de plus en plus courte. Un emploi pour la vie n'est plus une évidence non plus. Le fait de quitter les bancs de l'école ne signifie pas la fin du processus d'apprentissage. L'apprentissage tout au long de la carrière est aujourd'hui la norme, nous devons constamment nous former. Cet apprentissage peut être formel ou informel, tout au long de la vie et dans tous les domaines, sur le lieu de travail ou en dehors, en classe ou via un MOOC ('massive open online course', à savoir un cours en ligne relativement accessible pour un grand public). Sans relever formellement de la sécurité sociale, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie favorisent la sécurité d'emploi. Or, travailler c'est la meilleure sécurité sociale. De plus, la formation rend le travail plus faisable et facilite l'allongement de la carrière. Elle comporte donc beaucoup d'avantages.

Mais il y a encore beaucoup à faire. La Belgique doit d'urgence développer une véritable culture d'apprentissage. Aujourd'hui, le taux de participation des citoyens belges (travailleurs, demandeurs d'emploi, inactifs) à des formations est extrêmement faible. Seuls 8,6% de la population (âgée de 25 à 64 ans) suit des formations, faisant de la Belgique un des plus mauvais élèves de l'Europe, loin derrière la moyenne européenne de 11,1% (Eurostat - Enquête sur les forces de travail, 2018). Ce ne sont pas les efforts des employeurs qui sont en cause. En effet, les entreprises belges investissent 2,4% de leur masse salariale dans la formation et occupent la 3^e place dans le classement européen, juste derrière le Danemark et la France, se situant nettement au-dessus de la moyenne européenne de 1,7% (Continuing Vocational Training Survey 5, 2015).

Le talent est la seule matière première de notre pays et les entreprises ont donc tout intérêt à investir dans les compétences de leurs collaborateurs.

Le compte de formation comme levier pour l'apprentissage tout au long de la vie

Et elles le font, pour rester innovatrices et compétitives. Cela leur permet en outre d'accroître leur attractivité en tant qu'employeur. Pourquoi ne pas intégrer la formation dans la formation

salariale pour promouvoir l'employabilité générale des travailleurs ? Cela peut notamment

se faire en investissant une partie de l'augmentation salariale issue de l'indexation dans l'employabilité. Cela permettrait de valoriser l'indexation automatique des salaires.

Évidemment, chaque collaborateur est lui-même responsable de prendre l'initiative de suivre des formations en fonction de son employabilité. Apprendre, c'est se défendre. Dans la nouvelle économie, l'apprentissage et le travail se conjuguent de plus en plus. Il appartient à une sécurité sociale moderne de faciliter cette situation. Les résultats médiocres obtenus à ce jour par la Belgique indiquent qu'il y a encore beaucoup de pain sur la planche dans ce domaine.

UN SAC À DOS LÉGER, MAIS BIEN REMPLI

De nouveaux risques appellent de nouvelles solutions. À cet égard, le compte de formation peut constituer un levier. Deux versions sont envisageables. Une première version 'light' sous la forme d'un instrument d'information et de sensibilisation, par exemple une application explorant les incitants existants adaptés à l'individu. La seconde, plus fondamentale, consiste en un véritable 'sac à dos'. Il s'agit en fait d'un compte permettant, tout au long de la carrière, d'économiser pour des formations. Ce sac à dos est une affaire entre le citoyen et les autorités et reste donc en principe hors de la relation de travail, même si les fruits du travail (une partie d'un bonus par exemple) peuvent y être insérés à titre de contribution personnelle à des conditions fiscales avantageuses. Le remplissage du sac à dos repose sur un équilibre bien étudié entre solidarité et responsabilité personnelle. Les différents instruments existants (chèque-formation, prime d'encouragement, crédit-temps pour formation ...) doivent au préalable être rationalisés. De plus, il est important que l'offre suive la demande d'apprentissage tout au long de la vie, et qu'il y ait aussi des possibilités de formation suffisantes en dehors des heures de travail.

Il est clair que, dans un pays comme la Belgique, un 'compte de formation' requiert de la coordination entre les différentes entités (fédérales et régionales). Un compte de formation sous la forme d'une 'human capital app' pourrait d'ailleurs aussi servir de portefeuille d'e-compétences.

PAS DE TROISIÈME STATUT

Sous l'impulsion de la digitalisation et du développement de nouvelles technologies, de nouvelles formes de travail voient le jour, comme le 'crowd work', le 'portfolio work', le 'ICT-based

mobile work', les 'independant contractors', le travail comme freelance, ... Elles sont parfois appelées la 'couche flexible'. Ces nouvelles formes de travail répondent aux aspirations tant des entreprises, qui veulent s'adapter aux changements avec flexibilité et engager à cet effet le bon talent au bon moment, que des travailleurs qui sont à la recherche d'autonomie, de variété, de liberté dans la manière de travailler et d'un meilleur équilibre travail-vie privée.

Les nouvelles formes de travail peuvent abaisser les seuils d'accès au marché du travail et donner du travail à des personnes qui en trouvent difficilement sur le marché du travail traditionnel. Elles contribuent à la croissance économique et consolident l'assise financière de la sécurité sociale. Car, soyons clairs : en termes de protection sociale, ces travailleurs sont en Belgique considérés soit comme des indépendants, soit comme des travailleurs salariés. Il n'y a pas de statut intermédiaire. Les deux statuts offrent une protection suffisante.

Ces dernières années, des efforts ont été consentis pour aligner davantage le statut d'indépendant sur celui des travailleurs salariés. Le statut résulte du libre choix des parties en présence. Dans l'intervalle, la demande d'un troisième statut a quelque peu diminué. En effet, les expériences faites à l'étranger montrent que cela rend les choses plus complexes et accroît le risque de requalifications, d'insécurité juridique et de zones d'ombre. De plus, on ne connaît pas précisément les droits ni la protection contractuelle qu'offrirait un tel statut. Les partenaires sociaux y sont unanimement opposés. Il est essentiel que les responsables politiques garantissent un contrôle efficace et adéquat afin de lutter contre les abus, ainsi que des règles équitables pour les différentes formes de travail.

Et pourquoi ne pas poser la question autrement ? Ne serait-il pas préférable d'évoluer vers un statut unique harmonisé pour tous les travailleurs, quelle que soit la manière dont le travail est exécuté ? Voir à ce sujet, l'article 'La simplicité renforce l'assise et l'efficacité', p. 28. ■

Un troisième statut accroît le risque de requalifications, d'insécurité juridique et de zones d'ombre

LA FEB PLAIDE POUR ...

- ▶ L'apprentissage tout au long de la carrière comme forme moderne de sécurité sociale ;
- ▶ Un compte de formation qui encourage la culture de formation ;
- ▶ L'intégration de nouvelles formes de travail dans les statuts existants.

