



Mutation démographique et migration – Perspectives pour l'AI

Conférence plénière 2018 de la COAI, 28 septembre 2018

Le vieillissement démographique et les transformations fondamentales dont il s'accompagne ne cessent de nourrir le débat depuis de nombreuses années. Cette mégatendance mondiale du vieillissement démographique commence à faire sentir ses effets au quotidien. Le plus gros de la vague des départs à la retraite de la génération du baby-boom est attendu entre 2020 et 2035 et devrait atteindre son apogée peu après 2030. Le baby-boom se transforme ainsi en papy-boom. L'ONU a identifié les trois principaux moteurs de ce développement: l'espérance de vie, le taux de natalité et la migration. Si les deux premiers sont relativement prévisibles, la migration peut connaître en revanche de sensibles variations à court terme, suite à l'éclatement de nouveaux conflits, par exemple. L'ONU s'attend à ce que la population mondiale passe d'un bon 7 milliards aujourd'hui à près de 10 milliards d'ici 2050 avec, parallèlement, un saut de 10 pour cent aujourd'hui à 22 pour cent en 2050 de la proportion des personnes de plus de 60 ans, dû à la conjonction d'une progression continue de l'espérance de vie et de la baisse du taux de natalité. Les disparités sont toutefois considérables selon les régions. Le vieillissement de la société touchera plus sensiblement, par exemple, les États-Unis, le Japon et l'Europe occidentale en particulier, Suisse incluse.

Les effets de la mégatendance seront multiples. Sauf contre-mesures, l'augmentation de la demande de main-d'œuvre devra s'accommoder d'une baisse de l'offre. Selon des études sérieuses, l'écart devrait atteindre d'ici dix ans près d'un demi-million d'équivalents temps plein sur le marché suisse du travail. En politique sociale, la pression va fortement augmenter: tandis que les recettes de cotisations menacent de s'éroder, les prestations augmenteront bientôt de façon exponentielle, notamment au titre de la prévoyance vieillesse. Cette double évolution peut sérieusement ralentir la croissance économique. Après une longue phase caractérisée par un «bonus démographique», les économistes parlent à présent de la «taxe démographique» à venir. Pour les employeurs en tout cas, une chose est sûre: le vieillissement démographique et l'évolution du marché du travail sont les deux faces d'une même médaille. La question de savoir comment répondre aux futurs besoins de main-d'œuvre prend un tour de plus en plus aigu. Comme la mégatendance va dans le même sens dans le monde entier, et particulièrement en Europe, il serait très aventureux de s'en remettre à l'immigration, par exemple, pour répondre à la demande de travailleurs qualifiés. Il s'agit plutôt de mettre l'accent sur une mise en valeur encore plus productive des ressources de travail du marché intérieur.

Les conséquences sociopolitiques du vieillissement démographique seront, elles aussi, multiples. Si l'âge moyen du personnel des entreprises augmente, il en va de même, tendanciellement, des risques d'invalidité. Du côté du monde politique comme des entreprises, la parade qui s'impose semble évidente: il faut réduire les incitations à prendre une retraite anticipée et renforcer, au contraire, les incitations à rester plus longtemps dans la vie active. En Suisse même, tôt ou tard, l'âge de référence de la retraite va être progressivement relevé. La tendance corrélative à l'augmentation des risques d'invalidité se trouve également compensée par l'intérêt croissant des employeurs pour l'insertion professionnelle. En tant que mécène de Compasso (www.compasso.ch), l'Union patronale suisse œuvre efficacement dans ce sens. Cela dit, malgré les liens décrits ci-dessus, l'intégration au marché du travail ne va pas de soi. Pour les employeurs, le contexte du maintien en emploi et de la (ré)intégration des personnes atteintes dans leur santé est exigeant et nécessite une amélioration ciblée de la coordination des diverses parties prenantes, ainsi que des simplifications systémiques et d'autres développements encore.

La Conférence des Offices AI en qualité d'organe stratégique et les différents Offices AI en tant qu'organes d'exécution jouent un rôle clé comme partenaires du système.

Car en fin de compte, s'il est vrai que l'AI est mise à l'épreuve par le vieillissement du personnel des entreprises et la tendance correspondante à une augmentation du risque d'invalidité, susceptible de peser sur le financement de la prévoyance sociale, cette évolution est compensée par la possibilité d'accroître les succès de l'insertion professionnelle, au profit de l'AI en particulier. Les organes de l'AI ont en leur pouvoir de contribuer de manière significative au succès de l'intégration et de jouer un rôle central en tant que moteurs d'une coordination ciblée des principaux acteurs - grâce aussi à des intérêts convergents et à une étroite mise en réseau avec les employeurs.

28.9.2018 / Martin Kaiser