

Avec « Vivre plus longtemps », NN entame un projet de participation citoyenne et cherche à savoir si les Belges sont prêts à vivre une vie (plus) longue. Une étude préliminaire montre qu'il y a encore du travail.

Une carrière plus longue n'est-elle envisageable que pour les détenteurs d'un diplôme de Master ?



À propos de l'enquête « Vivre plus longtemps »

Grâce à une enquête citoyenne à grande échelle, l'assureur vie NN étudie dans quelle mesure les Belges et la société dans laquelle nous vivons aujourd'hui sont prêts pour une vie plus longue. L'étude préliminaire, mise en place par le bureau de recherche indépendant Indiville et commanditée par NN, a été réalisée en ligne auprès de 1.564 Belges entre le 22 avril et le 20 mai 2020. La population de l'étude est composée de personnes ayant entre 18 et 79 ans et est représentative pour la Belgique. La marge d'erreur maximale est de 2,5 %.

Cette étude préliminaire est le point de départ d'une **enquête plus large** qui sera menée auprès des Belges entre septembre 2020 et décembre 2020. Les premiers résultats révèlent déjà de nombreux **défis**, mais apportent également de l'inspiration et offrent des **opportunités**.

La satisfaction au travail est essentielle pour une carrière plus longue.

Les personnes qui aspirent à une pension complète devront travailler pendant 45 ans. Nous devons donc tous rester actifs plus longtemps. Mais cela ne va pas de soi pour tout le monde. Certaines caractéristiques spécifiques liées à l'emploi déterminent si nous voulons ou non exercer notre métier (plus) longtemps. C'est ce qui ressort d'une étude autour du fait de 'Vivre plus longtemps', menée auprès de 1.500 Belges par le bureau d'étude indépendant Indiville, à la demande de l'assureur vie NN. Les personnes qui ont un job monotone ou peu de contacts sociaux dans le cadre professionnel, ne souhaitent pas travailler plus longtemps. Il existe également une différence entre les personnes hautement et plus faiblement qualifiées. Et la crise du coronavirus ne fait que renforcer cet écart. Les personnes qui aiment leur travail sont prêtes à mener une carrière plus longue.

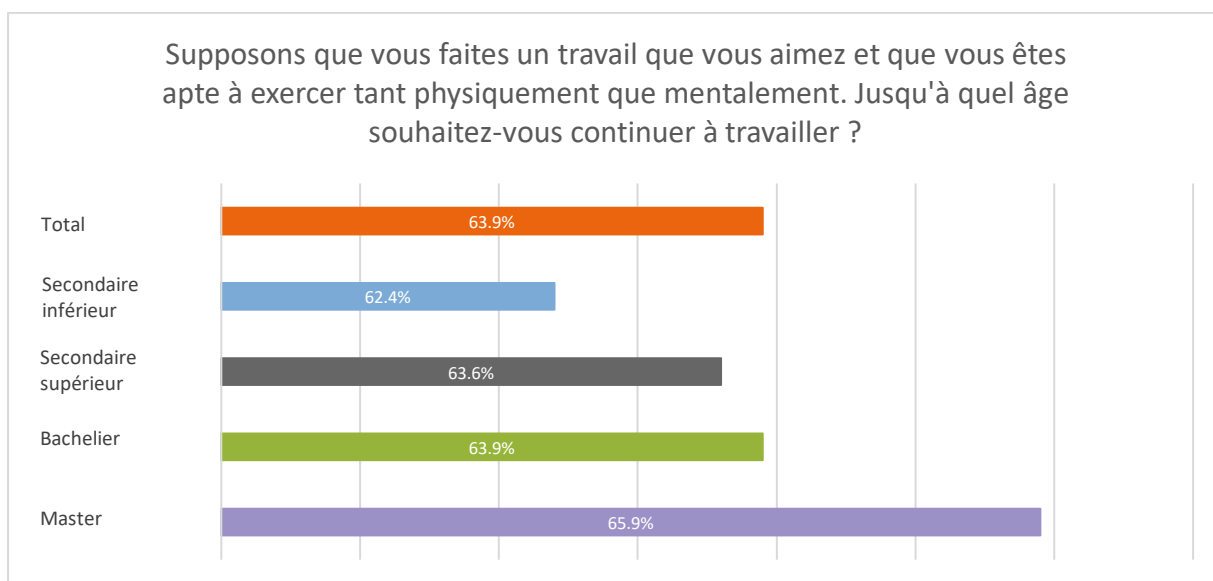
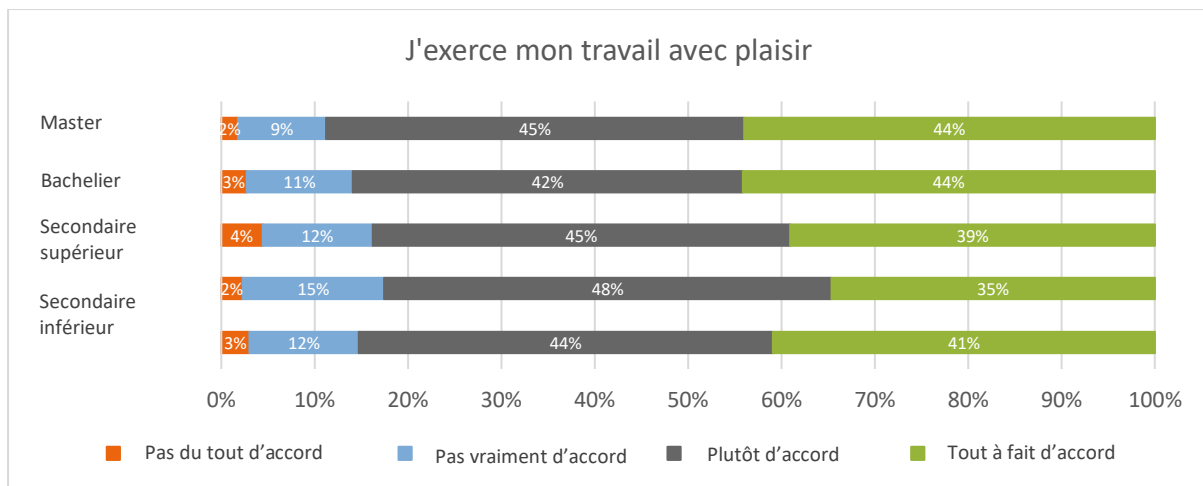
Les personnes qui aiment leur travail sont prêtes à travailler plus longtemps

En 2030, l'âge légal de la pension passera à 67 ans. Si nous voulons rester actifs plus longtemps, de manière heureuse et confortable, les décideurs politiques et les employeurs doivent veiller aux éléments essentiels au bonheur sur le lieu de travail. Après tout, ceux qui aiment leur travail voudront moins rapidement prendre leur retraite que ceux qui ne l'aiment pas. L'enquête montre que les personnes qui aiment leur travail veulent continuer à travailler - en bonne santé - jusqu'à l'âge de 64,4 ans. En revanche, ceux qui n'aiment pas leur travail préfèrent arrêter à 60,7 ans.

Une différence conséquente entre les personnes très et peu qualifiées

Les personnes hautement qualifiées font généralement leur travail avec plaisir. En moyenne, 44 % des répondants ayant obtenu un master indiquent aimer leur travail et aimeraient rester actifs jusqu'à 65,9 ans à condition qu'ils soient encore physiquement et mentalement aptes à exercer leur métier.

Les personnes peu qualifiées ont tendance à avoir plus de mal et n'aiment pas autant leur travail. Seules 35 % des personnes interrogées, ayant obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire, indiquent qu'elles aiment leur travail, ce qui est inférieur de près de 10 % aux personnes ayant un niveau d'études plus élevé. Ces personnes désirent exercer un métier – qu'elles sont aptes à supporter physiquement et mentalement - jusqu'à l'âge de 62,4 ans. Ce qui revient à trois ans de moins qu'une personne ayant un diplôme de master.



Le type d'emploi influence l'envie de travailler plus longtemps

L'éducation et le niveau d'instruction sont déterminants pour notre future carrière. Mais ils ne sont certainement pas des facteurs décisifs. Durant notre carrière, nous sommes amenés à changer d'emploi ou l'emploi que nous exerçons se diversifie. Les compétences que nous acquérons au long de notre carrière ont également une influence sur notre envie de travailler plus longtemps.

Les indépendants sont plus enthousiastes à l'idée de mener une longue carrière. Ils sont prêts à travailler jusqu'à leur 66 ans, s'ils en sont encore physiquement et mentalement capables. Cela constitue une différence de plus de 4,5 ans, si on compare avec les autres catégories de travailleurs, qui désirent prendre leur retraite à 61,7 ans.

La routine peut être un facteur explicatif. Plus notre travail est routinier, plus vite nous désirons arrêter de travailler. Les personnes qui exercent un métier varié désirent travailler (en bonne santé) jusqu'à l'âge de 65,7 ans, tandis que les personnes qui exercent un métier routinier, peu varié, désirent travailler jusqu'à 62 ans.

Les contacts sociaux que nous entretenons dans le cadre professionnel jouent également un rôle important. Les personnes disposant d'un réseau professionnel large et diversifié indiquent vouloir continuer à travailler jusqu'à 65,8 ans. Ce qui est 3,6 ans de plus que les personnes dont le réseau professionnel n'est pas aussi diversifié.

Quels profils désirent travailler le plus longtemps?	Quels profils désirent travailler le moins longtemps?
<ul style="list-style-type: none"> • Les indépendants – 66 ans • Les gens qui ont un diplôme de master – 65,9 ans • Les gens qui ont un emploi varié – 65,7 ans • Les personnes qui ont un réseau professionnel large et varié – 65,8 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Les gens qui ne retirent pas de satisfaction dans leur travail – 60,7 ans • Les travailleurs – 61,7 ans • Les gens qui ont un travail routinier – 62 ans • Les personnes qui ne disposent pas d'un réseau professionnel large et varié – 62,2 ans

Si nous voulons stimuler les Belges à travailler plus longtemps, nous devons d'abord :

1. Veiller à ce qu'ils soient heureux de faire leur travail. Pour cela, nous devons surtout travailler sur les moteurs du bonheur au travail : l'autonomie sur le lieu de travail, un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la croissance personnelle.
2. Veiller à pouvoir offrir des emplois variés : la routine semble être néfaste et ne donne pas envie de continuer à travailler longtemps.

Le Professeur et économiste du travail Dieter Verhaest, souligne également le rôle joué par les employeurs et les décideurs politiques : « Nous devons évoluer vers un système qui intègre la formation au sein de la carrière et du lieu de travail. Il faut pouvoir se reconverter professionnellement de manière plus rapide, pour changer de fonction ou s'adapter à la manière dont le poste occupé évolue. C'est le rôle de l'employeur de stimuler cela et des politiques d'initier un système dans lequel les travailleurs ne doivent pas nécessairement quitter le marché du travail pour suivre une formation complémentaire. »

1. **La formation est le nouveau recrutement.** Lorsqu'un employeur ose investir dans les connaissances de ses employés, il enrichit toute son entreprise. Et il y a encore de nombreuses opportunités à saisir !
2. **Ne vous concentrez pas aveuglément sur l'âge d'un candidat,** mais regardez ses connaissances et son expérience. La coopération intergénérationnelle est tellement enrichissante. Les seniors ont beaucoup d'expérience, utilisez-la et mettez-la à profit !

3. **Transmettez les connaissances.** Lorsque vos employés prennent leur retraite, il est important que vous leur donniez la possibilité de transmettre leurs connaissances.

Pourquoi est-il nécessaire de réévaluer notre schéma de vie traditionnelle et notre carrière classique ?

Entre 1990 et aujourd'hui, notre espérance de vie a augmenté de 5 ans, passant de 76 ans à 81 ans. En revanche, l'âge légal de la retraite n'a que très peu évolué. Le nombre de bénéficiaires d'un régime de retraite¹ augmente chaque année de manière exponentielle et le ration entre personnes retraitées et personnes actives est en déséquilibre complet. En 2001, en Europe, on comptait un peu de quatre personnes actives par personnes de plus de 65 ans. En 2018, ce chiffre est tombé à trois et les chiffres prévoient que d'ici 2050 il n'y aura plus que deux personnes actives par personne de plus de 65 ans²

Mais la logique sur laquelle repose notre société actuelle ne tient pas compte de cette espérance de vie croissante. En conséquence, le schéma de vie linéaire qui nous est aujourd'hui familier montre déjà ses premières failles.

Par exemple, nous étudions de plus en plus longtemps³, ce qui signifie que nous arrivons plus tard sur le marché du travail. Dû à la forte pression exercée pour faire carrière au bon moment, le nombre de burnouts⁴ augmente, le taux d'absentéisme élevé est préoccupant et la stigmatisation des personnes de plus de 50 ans sur le marché du travail pose de nombreux défis⁵. En raison de l'augmentation du nombre de personnes âgées, les coûts des soins de santé deviennent difficile à gérer et nos pensions deviennent inabordables. La crise du coronavirus ne fera qu'aggraver les failles auxquelles notre société se heurte. L'économie vacillera, mais les dépenses de retraite resteront les mêmes, voire augmenteront⁶. Notre société croule sous le poids d'un schéma traditionnel de vie et menace de s'effondrer face à l'insoutenabilité de celui-ci.

¹ <https://www.sfpd.fgov.be/fr/%C3%A0-propos-de-nous/rapport-annuel-2018/service-pensions-en-chiffres>

² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-19-681>

³ <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79474#>

⁴ <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2019/04/08/les-chiffres-du-burn-out-continuent-daugmenter-les-travailleur/>

⁵ Une étude de l'Université de Gand montre que les plus de 50 ans souffrent de stigmatisation concernant leur flexibilité et leur capacité à faire face à la technologie: https://users.ugent.be/~sbaert/Stigma_van_minder_flexibiliteit_en_mindere_technologische_kennis_verlagen_jobkansen_voor_50plussers.pdf

⁶ https://www.conseilsuperieuresfinances.be/sites/default/files/public/publications/csf_vieillessement_2020_07.pdf

Quelques faits sur l'allongement de la vie, l'augmentation de l'espérance de vie et la répartition déséquilibrée

1. Nous vivons plus longtemps :

- En 2019, en Belgique, l'espérance de vie à la naissance était de 81,8 ans pour la population totale, 84 ans pour les femmes et 79,6 ans pour les hommes. En 1990, l'espérance de vie en Belgique était de 76,05 ans⁷ soit une augmentation de 5 ans en 28 ans.
- Selon les perspectives démographiques conservatrices du Bureau fédéral du Plan, l'espérance de vie à la naissance atteindra 89,7 ans en moyenne pour les femmes et 88,1 ans pour les hommes en 2070⁸.
- 1 enfant sur 3 né aujourd'hui atteindra l'âge de 100 ans⁹.
- Et ces prévisions ne tiennent pas encore compte des avancées scientifiques dans le domaine de la santé.

2. La proportion de personnes de plus de 60 ans continuera à augmenter dans notre société et nous devons tenir compte d'une éventuelle augmentation plus rapide de ce nombre :

- Selon le Bureau fédéral du Plan, le nombre de personnes de plus de 67 ans passera de 17 % en 2019 à 24 % en 2070. À partir de 2030, la proportion de personnes de plus de 67 ans sera plus élevée que celle des moins de 17 ans¹⁰.
- Le nombre de centenaires en Belgique est passé de 527 à 1.794 entre 1992 et 2020. Cela signifie qu'au cours des 28 dernières années, le nombre de centenaires a augmenté de 340 %¹¹.
- Et cela alors que nous avons de moins en moins d'enfants et toujours plus tardivement : en 1998, les femmes belges avaient leur premier enfant à 27,3 ans en moyenne. 20 ans plus tard, en 2018, elles l'avaient à 30,7 ans. Le nombre de naissances dans notre pays est en baisse depuis sept années consécutives. En 2018, une femme avait en moyenne 1,6 enfant en Belgique¹².

Une vie plus longue n'est pas une utopie et la nécessité d'adapter notre société et notre mode de vie à cette nouvelle réalité est plus urgente que jamais.

« Notre société et notre mode de vie actuels ne tiennent pas suffisamment compte de l'espérance de vie qui ne cesse d'augmenter. Avec le temps, nous nous heurtons à

⁷ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mortalite-et-espérance-de-vie/tables-de-mortalite-et-espérance-de-vie>

⁸ https://www.plan.be/uploaded/documents/202003030902350.FOR_POP1970_12071_F.pdf

⁹ Prof. Allen J. Scott, lors d'un webinar en juin 2020

¹⁰ Une étude de l'Université de Gand montre que les plus de 50 ans souffrent de stigmatisation concernant leur flexibilité et leur capacité à faire face à la technologie: https://users.ugent.be/~sbaert/Stigma_van_minder_flexibiliteit_en_mindere_technologische_kennis_verlagen_jobkansen_voor_50plussers.pdf

¹¹ <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?datasource=65ee413b-3859-4c6f-a847-09b631766fa7>

¹² <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/naissances-et-fecondite>

l'inabondabilité d'un système totalement dépassé. Les décideurs politiques doivent commencer à réfléchir à la manière dont nous pouvons, à long terme, adapter notre modèle sociétal à une espérance de vie en constante augmentation. Cela demande de réunir les compétences démographiques, médicales, sociologiques, psychologiques et économiques nécessaires pour concevoir un nouveau modèle de société », estime **Wim Marneffe, professeur d'économie politique à l'Université d'Hasselt.**

NN désire savoir comment les Belges peuvent faire d'une vie longue, une vie qui sera également heureuse et invite tout le monde à y réfléchir par le biais du projet de participation citoyenne.

Dans une société où nous vivons tous de plus en plus vieux, NN est persuadé que les failles visibles aujourd'hui dans notre société, peuvent être éliminées grâce à l'adoption d'une vision ouverte et flexible sur la longévité.

L'assureur vie NN invite les Belges à réfléchir à ce que serait une vie longue et heureuse. Et cela par le biais d'un grand référendum en ligne accessible via nn.be/vivre-plus-longtemps jusqu'à la fin du mois de décembre 2020. La question est de savoir dans quelle mesure les Belges sont prêts à vivre plus longtemps, quels sont les défis qu'ils rencontrent et quelles solutions ils envisagent pour vivre une vie longue et heureuse. Sur base de question ouvertes, les Belges peuvent également faire des suggestions.

En 2021, les résultats seront partagés et constitueront la base du discours scientifique en vue des débats sociaux entre les décideurs politiques, les experts et les Belges eux-mêmes.

« Grâce aux évolutions de la science, de la technologie et des soins de santé, nous pouvons envisager de vivre, à l'avenir, plus longtemps et de manière tout à fait acceptable », explique **Jan Van Autreve, CEO de l'assureur vie NN et initiateur de la recherche « Vivre plus longtemps »**, « Pour vivre de manière heureuse, certains éléments fondamentaux et ancrés dans notre société, tels que la division entre études, travail et pension, devront évoluer. La société d'aujourd'hui repose sur une espérance de vie de 65 ans. Il est donc logique de constater des fissures, lorsque nous savons que notre espérance de vie atteint désormais 81 ans. Efforçons-nous donc de mettre en place un schéma de vie innovant qui réponde à ces défis. Et pour cela, il ne faut pas uniquement compter sur la politique, c'est une question à laquelle nous devons tous réfléchir : comment pouvons-nous vivre longtemps et de manière heureuse ? Pour y arriver, que devrions nous faire autrement ? Quel est l'impact que cela aurait sur la famille, les relations sociales, le travail, l'habitat, ... »

**« La société d'aujourd'hui repose sur une espérance de vie de 65 ans. Il est donc logique de constater des fissures, lorsque nous savons que notre espérance de vie atteint désormais 81 ans. »
- Jan Van Autreve, CEO de NN**

À propos de NN

Une vie longue n'a de sens que si elle peut être vécue de manière heureuse. C'est pourquoi, en tant qu'assureur vie, NN mène et inspire le débat autour du fait de vivre longtemps et de manière heureuse.

Depuis 2018, NN développe son expertise sur le bonheur grâce à une chaire NN à l'Université de Gand. Le Prof.dr. [Lieven Annemans](#) et son équipe recherchent ce qui rend les Belges heureux et comment nous pouvons travailler ensemble à une vie plus heureuse. En 2020, NN franchit une nouvelle étape. Dans une société où nous vivons tous plus longtemps, NN examine dans quelle mesure les Belges et la société dans laquelle nous vivons aujourd'hui sont prêts pour une vie plus longue, et comment nous pouvons faire de cette vie plus longue une vie heureuse. Ce faisant, NN opte toujours pour une approche inclusive dans laquelle les experts, les décideurs politiques et les Belges eux-mêmes sont impliqués, en vue de soutenir les Belges dans leur poursuite d'une vie longue et heureuse.

Bien sûr, NN offre également des solutions concrètes pour protéger votre pension, votre patrimoine et vos revenus familiaux. Mais NN va également plus loin : en plus de préserver votre bien-être financier, NN se soucie également de votre bien-être mental et physique : les trois piliers d'une vie longue et heureuse.

NN compte 1,6 millions de clients en Belgique et fait partie du NN Group, un assureur et gestionnaire d'actifs international qui jouit d'une excellente position de capital et est actif dans 18 pays à travers le monde. NN est à votre service via un solide réseau de courtiers et de partenaires bancaires.

Pour plus d'informations sur NN : www.nn.be

Pour plus d'informations au sujet de l'enquête 'Vivre longtemps' : nn.be/vivre-plus-longtemps.

Contact presse

Annelore Van Herreweghe
communicatie@nn.be
0494 17 02 00

Annexe : Biographies

Jan Van Autreve, CEO de NN

Jan Van Autreve (1973) aurait voulu être pilote, inventeur, aventurier, ... Mais ce licencié en économie est devenu chercheur scientifique à la Vlerick Business School en 1997. Quelques années plus tard, il fait ses débuts en tant qu'analyste financier au Financieel Economische Tijd (aujourd'hui De Tijd), pour devenir ensuite trader chez KBC Securities.

Jan découvre pour la première fois le marché de l'assurance en 2004 lorsqu'il devient Chief Investment Officer chez Swiss Life Belgium. Après la fusion de Swiss Life Belgium et de Delta Lloyd, il se voit confier la responsabilité opérationnelle de l'entreprise en tant que Chief Operating Officer.

En 2010, on lui demande « s'il veut devenir le nouveau CEO de Delta Lloyd Life ». Jan, alors âgé de 37 ans, avait deux jeunes enfants. Il accepte et c'est l'un des moments clés de sa carrière.

5 ans plus tard, Jan quitte Delta Lloyd Life après avoir développé l'entreprise et lui avoir permis de devenir l'une des 5 grandes compagnies d'assurance vie en Belgique. Le 1er juillet 2016, il est nommé CEO de NN Belgium. Il continue à travailler à la réussite de la branche belge de NN Group international, et reçoit la confiance de Robin Spencer, CEO International Insurance de NN Group :

« Jan a une solide connaissance de la Belgique, de sa culture et de la concurrence sur le marché de l'assurance. Grâce à sa vaste expérience dans le domaine des assurances, ses aptitudes dans la transformation d'entreprises et ses connaissances stratégiques, il est la personne idéale pour mener l'entreprise jusqu'à la prochaine phase de son développement ». Et Jan d'ajouter qu'il doit aussi cette confiance aux compétences et aux aptitudes de l'équipe NN et qu'il puise son énergie et son inspiration dans les gens, la collaboration et l'interaction.

En 2017, NN Group rachète le Groupe Delta Lloyd. Les deux sociétés unissent leurs forces en Belgique également et poursuivent leur route dans une seule entreprise, sous le nom de NN. Le 18 avril 2017, Jan est nommé CEO de l'entreprise conjointe en Belgique. Des retrouvailles particulières avec l'entreprise qu'il avait quittée à peine un an auparavant. Dans sa nouvelle fonction, il est chargé de garantir l'intégration de NN Belgium et de Delta Lloyd Life en un seul prestataire de service conjoint et solide en Belgique qui se concentre sur la protection (assurances décès et invalidité) et l'épargne pension branche 23.

Avec plus de 600 collaborateurs, Jan ambitionne de faire de NN la compagnie d'assurance la plus personnalisée de Belgique et entend concrétiser cet objectif dans une politique du personnel qui prône le respect des rêves, talents et passions personnels de chacun. Si, au sein du lieu de travail, le personnel peut aussi travailler sur ses propres forces et ambitions, cette politique permettra d'élever aussi bien l'entreprise que ses collaborateurs vers un niveau supérieur. Ces efforts ont été récompensés en février : NN a reçu le label « Top Employer ».

Jan croit en NN : « Nous sommes bien plus qu'un assureur. Nous comprenons notre client et l'assistons dans sa quête personnelle du bonheur qui commence bien évidemment par la tranquillité financière. » Selon lui, le grand bonheur se cache dans les petites choses, comme la

partie de kicker le soir en famille, véritable rituel avant le coucher des enfants ; la mère et la fille contre le père et le fils. À la question de savoir où il se voit dans 15 ans, Jan Van Autreve répond : « Tout est possible. On verra bien où on en sera. Pourvu que cela soit à un endroit où je serai heureux et en bonne santé, avec le sourire aux lèvres.