DU SAMEDI 17
AU LUNDI 19 OCTOBRE 2009

## ÉCONOMIE & POLITIQUE

## **Bio express**

▷ Bruno Van der Linden est professeur d'économie à l'Université catholique de Louvain (UCL) et chercheur de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (Ires).

▷ Il est un spécialiste renommé du marché du travail en Belgique.



© Lieven Van Assch

## Bruno Van der Linden

## «La crise ne doit pas faire oublier le besoin de réformes structurelles sur le marché de l'emploi»

Le gouvernement fédéral a prévu de nouvelles mesures «emploi». Elles vont a priori dans le bon sens mais elles ne touchent qu'à la marge du système.

> INTERVIEW Alain Narinx

nviron 300 millions d'euros. C'est le montant, important, inscrit dans les budgets 2010 et 2011 du gouvernement fédéral pour un nouveau «plan emploi» défendu par la ministre compétente en la matière, Joëlle Milquet (cdH). Au programme: prolongation du chômage économique des employés, réduction de cotisations sociales et soutien au secteur non-marchand. Pour évaluer ce dispositif, «L'Echo» a rencontré Bruno Van der Linden (Ires, UCL), spécialiste du marché du travail.

Ce nouveau «plan emploi» est centré sur des réductions de cotisations sociales pour favoriser l'embauche de jeunes peu qualifiés: est-ce une mesure pertinente?

▶ Les plus jeunes sont plus rapidement et plus fortement atteints par la dégradation de l'emploi dans le contexte de récession connue ces derniers mois. Le nouveau «plan emploi» veut donc faire quelque chose pour eux. Il s'agit d'empêcher ceux qui arrivent sur le marché du travail depuis l'été passé de plonger dans du chômage de longue durée. Est-ce bienfondé? Nos évaluations montrent que des subventions à l'embauche sont vraiment positives pour des chômeurs de longue durée sans grandes qualifications, tant au niveau de la réinsertion proprement dite que de l'accès à des emplois de longue durée et à des emplois non-subventionnés. Ici, on s'adresse à un public un peu différent, celui de chômeurs de courte durée. Sur ce point, on n'a pas d'évaluation. Mais dans le contexte conjoncturel actuel, on a sans doute de bonnes raisons de ne pas laisser ces personnes s'enfoncer. Toutefois, il pourrait quand même y avoir des risques d'abus: sauf erreur de ma part, un jeune qui aurait eu un seul jour de chômage serait éligible pour bénéficier de l'activation de son allocation de chômage. Avec cette mesure, l'employeur voit le coût salarial réduit de 1 000 euros. On pourrait donc, par exemple, voir un employeur ne pas reconduire un contrat à durée déterminée pour laisser le jeune au chômage un temps minimal, le réembaucher aussitôt après et bénéficier ainsi de cette activation de l'allocation.

Ce type de mesures peut-il créer de l'emploi?

▶ C'est possible. Cela peut inciter des entreprises à prendre le risque d'embaucher. Ce type de mesures a aussi pour objectif de permettre aux jeunes d'entrer dans une trajectoire d'emploi, de se lancer sur le marché du travail alors qu'ils n'ont pas d'expériences ou de qualifications élevées à faire valoir.

Une mesure ciblée sur les jeunes ne rentre-t-elle pas en contradiction avec la simplification des plans d'embauche prônée par les partenaires sociaux?

▶ C'est une mesure supplémentaire. Mais elle est temporaire puisqu'elle est valable en 2010 et 2011. Il y a, en effet, un risque qu'elle ne soit pas bien connue par les employeurs et qu'elle soit compliquée. Cela dit, la suppression annoncée de certaines aides pour des groupes cibles n'a pas fait l'unanimité.

Le gouvernement a prévu la prolongation des mesures anti-crise, en particulier le chômage économique des employés. Est-ce justifié?

La prolongation est prévue jusqu'au 30 juin 2010. Ce n'est pas un horizon lointain. Cette possibilité de recourir, de manière assez souple, à du chômage temporaire a joué un rôle dans l'évolution du chômage, qui augmente moins en Belgique que dans les pays voisins. À court terme, prolonger ce dispositif est donc une bonne chose.

Justement, le chômage devrait fortement augmenter ces prochains mois en raison de la crise. Le gouvernement peut-il faire plus ou mieux en matière d'emploi?

Ces mesures anti-crise sont des ajoutes à un système qui n'est pas satisfaisant. Il est nécessaire de mener une réforme profonde de notre système de protection de l'emploi. Il faut commencer ce travail le plus rapidement possible, même si ce n'est pas aisé en cette période. La crise ne doit pas faire oublier le besoin de réformes structurelles sur notre marché du travail. Même si ces réformes ne portent leurs fruits qu'à moyen terme.

La formation des salaires reste une source de préoccupation. Il faut repenser le rôle du niveau interprofessionnel, des secteurs et des entreprises. C'est un chantier majeur. Par ailleurs, il faut trouver

un nouveau compromis entre le besoin d'assurance

des travailleurs et le besoin de flexibilité des entre-

prises. Pour le moment, on est dans un système où

Concrètement, quelles réformes faut-il mener?

certains travailleurs sont fortement protégés alors que d'autres le sont peu. Or, cette différence de traitement n'a pas de grands fondements. Notre proposition: d'une part, remplacer les préavis, actuellement très hétérogènes, par une sorte d'indemnité fixe et assez limitée pour le travailleur.

D'autre part, l'entreprise devrait, au moment du licenciement, contribuer à un fonds. Celui-ci permettrait d'abord de mieux couvrir les frais d'assurance chômage en versant des compléments d'allocation dégressifs dans le temps. Ce fonds permettrait aussi d'avoir des ressources supplémentaires pour mener des politiques actives de réinsertion, de formation et de reclassement professionnel. Dans ce cadre, on pourrait pérenniser le chômage économique pour tous, ouvriers et employés. À condition que les entreprises soient davantage responsabilisées: elles contribueraient en fonction de leur utilisation du système.

Pourquoi est-il si difficile de mener des réformes structurelles? À l'instar de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé, elles n'avancent

Le changement fait peur. À l'intérieur des organisations patronales et syndicales, cela nécessiterait des arbitrages douloureux entre ceux qui y gagneraient et ceux qui y perdraient à court terme. Ainsi, dans l'harmonisation des statuts, il est insensé de relever la protection de tous au niveau des employés les mieux protégés. Il ne faut pas oublier qu'une protection forte de l'emploi freine les licenciements mais aussi la création d'emplois. Il faut voir les deux côtés de la pièce. Donc, ceux qui sont actuellement les mieux protégés devront très probablement l'être moins. Et ceux qui sont aujourd'hui moins protégés devront l'être davantage. D'où des tensions. ■