

## Un pacte sans impact ?

Analyse comparative des situations des travailleurs licenciés collectivement bénéficiant d'un accompagnement avant et depuis l'application de la Gestion Active des Restructurations (Loi relative au pacte de solidarité entre les générations)

1. Rétroactes

2. Objectifs et Méthodologie

3. Caractéristiques des entreprises (secteur et territoire)

4. Situation des personnes en prépension ou en incapacité de travail

5. Résultats d'insertion à l'emploi

5.1. Résultats d'insertion du public ouvrier

5.2. Résultats d'insertion du public employé

5.3. Résultats d'insertion globalisés

6. Bilan

# 1. Rétroactes

---

## Introduction d'une activation des travailleurs de 45 ans et + et des prépensionnables

Le 9 mars 2006 était publié l'arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations (GAR). Inspirée des préceptes de l'état social actif (« le vieillissement actif ») et fortement encouragée par les instances européennes, ces dispositions visent à activer les travailleurs victimes de licenciements collectifs de 45 ans et plus ainsi que les candidats à une prépension anticipée. Le dispositif a pour objectif final de réduire les sorties anticipées du marché du travail et en cela, de coller avec les objectifs généraux de la stratégie européenne pour l'emploi et les recommandations du conseil européen à l'égard de la Belgique en ce qui concerne notamment l'augmentation du taux d'emploi des seniors. La Belgique fait en effet figure de *mauvaise élève* pour le taux d'emploi de cette catégorie de travailleurs<sup>1</sup> (pour les moins de 25 ans, également). Elle a donc été priée de relever le taux d'emploi des travailleurs de 50 ans et plus. Notons que, et ce n'est sans doute pas anodin, les taux d'emploi des travailleurs belges des tranches d'âge de 30 à 45 ans sont, quant à eux, parmi les plus élevés d'Europe.

Parmi les autres motifs exposés de cette mesure, relevons la volonté de faire face aux enjeux du vieillissement de la population. Le Gouvernement fédéral entend *consolider le financement de la sécurité sociale par le maintien en activité des seniors*.

Considérant donc que le reclassement des travailleurs plus âgés était plus complexe, des mesures d'activation spécifiques ont été imaginées pour ces travailleurs. Les indemnités de préavis, complétées dans certains cas par des allocations de chômage (dépenses dites « passives »), se sont vues activées<sup>2</sup>. Les travailleurs de 45 ans et plus qui acceptent de collaborer à l'offre d'accompagnement au reclassement perçoivent une indemnité de reclassement (IR) pendant une durée de 6 mois. Cette IR comprend l'indemnité de préavis légal payable par l'employeur et, lorsque la durée de celle-ci est inférieure à 6 mois, un complément correspondant au solde est remboursé par l'ONEM. Les travailleurs qui refusent de collaborer au processus d'accompagnement sont sanctionnés sur la base de la réglementation chômage (chômage volontaire). Cette situation peut parfois paraître incongrue, étant entendu que certains travailleurs perçoivent une indemnité de reclassement inférieure ou égale à leur indemnité de préavis, ce qui peut s'assimiler à une activation de l'indemnité de préavis puisque ces personnes ne perçoivent pas d'allocations complémentaires de l'ONEM. Les sanctions applicables à ces travailleurs vont de la suspension pendant plusieurs semaines du bénéfice des allocations de chômage pour les travailleurs de plus de 45 ans à une perte du droit à la prépension pour les travailleurs visés par la prépension anticipée.

Enfin, signalons que les personnes prépensionnées qui décident de retravailler continuent de percevoir la part de l'indemnité de prépension payable par l'employeur en cas de reprise de travail (CCT17 ter).

Au cours des années qui suivirent la mise en application de la GAR, plusieurs arrêtés modificatifs furent votés pour articuler la GAR avec d'autres dispositions légales préexistantes.

---

<sup>1</sup> Le taux d'emploi des actifs de 55 à 64 ans était de 31,8% en 2005, pour une moyenne européenne de 42,5%, la même année.

<sup>2</sup> La loi relative au pacte de solidarité prévoit, en dehors de ce chapitre 5, d'autres mesures incitatives visant à l'allongement de la carrière (majoration d'environ 30 € net de l'allocation mensuelle de pension dès que la personne travaille après ses 62 ans, etc.)

Parmi ces arrêtés, nous en mentionnerons deux, l'AR du 28 mars 2007 qui permet de combiner la GAR avec l'AR du 16 Juillet 2004 et l'AR du 10 novembre 2006 qui assimile aux cellules pour l'emploi, les cellules de reconversion, en Wallonie.

L'AR du 28 mars 2007 donne droit, sous certaines conditions, à différents avantages :

- ▶ pour l'employeur en restructuration : remboursement des frais inhérents au reclassement des travailleurs licenciés collectivement ;
- ▶ pour le travailleur licencié : réduction de cotisations personnelles en cas de réinsertion chez un nouvel employeur pour une durée de max. 9 mois ;
- ▶ pour le nouvel employeur : réduction de cotisations pouvant courir de manière dégressive pendant max. 5 années.

L'intégration de cet AR, communément appelé le dispositif « carte de restructuration », dans la GAR amplifie encore un peu plus le principe d'activation. Initialement concentrée sur la demande d'emploi (indemnité de reclassement, programme d'accompagnement et sanctions pour le travailleur), l'activation est, avec cet AR, étendue à l'offre de travail pour ces catégories de travailleurs.

### **La création d'un marché juteux pour les firmes d'outplacement**

Devenu obligatoire pour les travailleurs de 45 ans et plus, l'accompagnement au reclassement professionnel a ouvert un nouvel eldorado pour les sociétés privées d'outplacement qui font, la plupart du temps, partie d'un groupe plus large dont la branche intérimaire constitue souvent le *core business*. Jusqu'alors, le champ d'intervention de ces firmes était plutôt limité à certains profils professionnels relativement élevés et souvent limité au contexte de licenciement individuel. On peut compter sur les doigts d'une main le nombre d'initiatives d'accompagnement de licenciements collectifs avant l'entrée en vigueur des mesures visées par le pacte de solidarité entre les générations.

Le plan de relance pour l'emploi, en application depuis le 7 avril 2009 prévoit une extension du champ d'application de la GAR aux travailleurs de moins de 45 ans et aux travailleurs en CDD ou en mission intérimaire. L'attrait des firmes privées pour l'accompagnement des licenciements collectifs va encore s'accroître, d'autant que leur branche intérim est particulièrement fragilisée par la crise<sup>3</sup>. Le principe des vases communicants est donc en place.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Le rapport du FOREM portant sur l'impact de la crise économique sur le marché de l'emploi montre que le nombre d'heures d'intérim prestées s'est réduit de 26,24% en juin 2009 par rapport à juin 2008.

<sup>4</sup> Voir les déclarations du manager de la société ADECCO sur les antennes de la Première (RTBF) en février 2009.

## 2. Objectifs et Méthodologie

---

Alors que la GAR devient la règle pour l'ensemble des travailleurs concernés par un licenciement collectif, il n'existe pas, à notre connaissance, d'évaluation des résultats d'insertion de cette mesure. Or, dans les communiqués qui ont entouré la promotion du plan de relance pour l'emploi (publié au *moniteur* le 7 avril 2009), on ne cesse d'en vanter les bienfaits. Pour mesurer les effets d'une politique, il est impératif de comparer la situation *ex ante* et *ex post*, à l'aune des objectifs que la mesure entendait poursuivre et des moyens mis en œuvre pour y parvenir. La démarche évaluative nous est donc apparue primordiale. L'objectif central de cette mesure est, pour rappel, de renforcer l'insertion à l'emploi des travailleurs âgés et de lutter contre les sorties anticipées de l'emploi.

Pour comparer les périodes antérieures et postérieures aux dispositions du pacte, nous nous sommes basés exclusivement sur les résultats d'insertion des travailleurs concernés, pris en charge par les cellules de reconversion. Il n'est pas possible d'exploiter les données d'insertion des firmes privées, d'une part, parce qu'il n'y en a quasiment pas avant la GAR<sup>5</sup> et, d'autre part, parce que ces données ne nous sont pas accessibles. Par ailleurs, bien que des consultants d'outplacement clament haut et fort des résultats d'insertion mirobolants depuis l'application de la GAR, nous n'avons jamais pu prendre connaissance de ces résultats. Les données statistiques qui ont servi de matériau à la présente analyse sont collectées au sein des cellules de reconversion par les agents du FOREM et les accompagnateurs sociaux. Il est, en outre, possible de recourir à la base de données Erasme du FOREM pour vérifier, le cas échéant, certaines données. Ces statistiques sont présentées et validées au sein des comités d'accompagnement où siègent les différentes directions régionales de FOREM Conseil et FOREM Formation, les représentants des travailleurs et, le cas échéant, l'employeur en restructuration et le Fonds sectoriels.

Nous avons donc croisé les résultats d'insertion des différentes cellules de reconversion terminées avant (pré GAR) et depuis la mise en œuvre de la gestion active des restructurations (GAR). Cette analyse se borne à comparer des résultats obtenus dans un contexte d'accompagnement *non contraignant* (pré GAR) et dans un contexte d'accompagnement *contraignant* comprenant des incitants financiers importants (GAR).

Les statistiques présentées au sein des plans et cellules de reconversion sont denses et relativement complètes. Les résultats d'insertion à l'emploi sont ventilés pour chaque entreprise en fonction du genre, du statut d'emploi précédant le licenciement (ouvrier et employé), du type de contrat (CDI, CDD, Intérim, PFI, indépendant, etc.), du secteur d'origine et de l'âge. Pour cette analyse, nous avons globalisé et analysé les résultats d'insertion pour les travailleurs appartenant à ces trois catégories d'âge de travailleurs concernés : 45-49 ans, 50-54 ans et 55 ans et plus. Les résultats d'insertion utilisés sont ceux arrêtés à la fin des activités de la cellule ou du plan de reconversion (durée de 12 mois minimum). Il s'agit donc d'une photographie 12 mois après le démarrage du processus d'accompagnement.

Le taux d'insertion à l'emploi est obtenu par le ratio suivant :

---

Travailleurs de la catégorie d'âge insérés à l'emploi en fin du processus d'accompagnement

---

Public total de la catégorie d'âge - les travailleurs en incapacité de travail – la catégorie « autres » (situation indéfinie)

---

<sup>5</sup> Avant, l'application de la GAR, le nombre de cas d'accompagnement de licenciements collectifs par les firmes d'outplacement est très marginal.

Les données figurant dans les tableaux suivants ont été globalisées pour l'ensemble des entreprises concernées sur la base des résultats arrêtés à la clôture du processus d'accompagnement (12 mois minimum).

Néanmoins, l'agrégation par année s'est faite parfois sur des durées différentes :

- ▶ Les résultats 2004 représentent les résultats des cellules terminées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et le 31 décembre 2004 (12 mois) ;
- ▶ Les résultats 2005 représentent les résultats des cellules terminées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 31 décembre 2005 (12 mois) ;
- ▶ Les résultats 2006 représentent les résultats des cellules terminées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 30 juin 2006 (6 mois) ;
- ▶ Les résultats 2006-2007 représentent les résultats des cellules terminées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2006 et le 30 juin 2007 (12 mois) ;
- ▶ Les résultats 2007 représentent les résultats des cellules terminées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2007 et le 31 décembre 2007 (6 mois) ;
- ▶ Les résultats 2008 représentent les résultats des cellules terminées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2008 (12 mois).

Pour rappel, la gestion active des restructurations n'est entrée en application que pour les licenciements annoncés à partir de la date de promulgation de l'AR du 9 mars 2006. Les résultats 2006-2007 font partie de la période pré GAR, étant donné que les licenciements collectifs repris dans cette période ont été tous annoncés avant le 9 mars 2006.

Les résultats du 2<sup>ème</sup> semestre 2007 et de l'année 2008 se rapportent à des licenciements annoncés après le 6 mars 2006. Toutefois, le recours à des prépensions anticipées et donc l'obligation de création d'une cellule pour l'emploi n'étaient pas généralisés. Néanmoins, dans la majorité des cas, les obligations d'offre d'accompagnement par l'employeur et l'obligation pour les travailleurs licenciés d'au moins 45 ans de participer aux mesures d'accompagnement étaient d'application.

### 3. Caractéristiques des entreprises (secteur et territoire)

---

Afin d'avoir des données plus qualitatives pour apprécier les résultats d'insertion à l'emploi des différents plans et cellules de reconversion terminés avant et depuis l'application de la gestion active des restructurations, nous avons listé, en fonction du secteur d'activités et du lieu d'implantation (direction régionale), les différentes entreprises concernées par un plan ou une cellule de reconversion. Il est, en effet, pertinent de considérer que la nature de l'activité exercée par le travailleur avant son licenciement et la qualification qui la sous-tendait, de même que les caractéristiques du marché de l'emploi propre au lieu de résidence constituent des facteurs déterminants lorsqu'on appréhende la problématique de l'insertion.

Cellules terminées entre le 01/01/04 et le 30/06/07 <sup>6</sup>	
DR	% travailleurs licenciés
Arlon	3,3%
Charleroi	10,9%
La Louvière	12,0%
Liège	22,6%
Mons	5,2%
Mouscron	5,8%
Namur	4,5%
Nivelles	13,4%
Tournai	13,1%
Verviers	9,2%

Cellules terminées entre le 01/07/07 et le 31/12/08	
DR	% travailleurs licenciés
Arlon	1,0%
Charleroi	16,0%
La Louvière	7,3%
Liège	13,8%
Mons	13,9%
Mouscron	14,9%
Namur	2,2%
Nivelles	16,9%
Tournai	9,3%
Verviers	4,7%

La distribution territoriale des licenciements collectifs présente, certes, des différences d'une période à l'autre mais on relèvera que la proportion des travailleurs répartis au sein des DR qui présentent les taux de chômage les plus importants (Liège, La Louvière, Mons et Charleroi) est sensiblement identique, respectivement 50,7% et 51% pour les périodes pré et post GAR.

Pour les cellules terminées entre 2004 et 2007, la part du public ouvrier était légèrement supérieure à 70%. Cette proportion tombe à 68% pour les cellules 2007-2008. Quant aux secteurs d'activités, les plus représentés au sein des cellules, indépendamment de la période de référence, ce sont systématiquement les trois mêmes secteurs qui siègent aux premières places : le métal (42,75% - 34,64%), la chimie (15,93% - 17,37%) et le textile (17,40% - 15,53%). Ces trois secteurs représentent respectivement pour les périodes comparées, 76% et 67,5% du public total. Si bien entendu l'ensemble des activités des entreprises qui composent les deux périodes comparées n'est pas parfaitement identique, les qualifications et les niveaux scolaires des travailleurs sont relativement semblables. Ces profils très proches entre les travailleurs autorisent la comparaison des résultats d'insertion entre les deux périodes.

---

<sup>6</sup> Au 30 juin 2007, aucune cellule de reconversion terminée n'était concernée par les dispositions du pacte de solidarité entre les générations.

On pourrait également pointer la situation socio-économique comme facteur influençant l'insertion sur le marché de l'emploi. Toutefois, hormis l'année 2005, dont le taux de croissance diffère légèrement des autres années, de même que le dernier trimestre 2008, on ne peut pas signaler de rupture importante, au cours des deux périodes qui sont ici comparées.

#### Entreprises non concernées par la gestion active des restructurations (cellules terminées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2004<sup>7</sup> et le 30 juin 2007

Entreprises	Secteur	Public de référence	DR
Warneton	Céramique	211	Mouscron
Preiss Daimler	Céramique	17	Mons
<i>Céramique</i>		<i>228</i>	<i>6,29%</i>
BASF	Chimie	197	La Louvière
Continental	Chimie	98	Liège
Cordis	Chimie	19	Nivelles
Isola Laine	Chimie	11	Mons
Knauf – Isola Pack	Chimie	17	La Louvière
Reilly Chemicals	Chimie	99	Mons
Sigma Coatings	Chimie	159	La Louvière
Mono Car Styling	Chimie	30	Liège
<i>Chimie</i>		<i>630</i>	<i>17,37%</i>
Coppin	Construction	69	Nivelles
USG	Construction	48	Arlon
Waterlot	Construction	4	Mons
<i>Construction</i>		<i>121</i>	<i>3,34%</i>
AD Delhaize	Distribution	36	Mons
<i>Distribution</i>		<i>36</i>	<i>0,99%</i>
Campin	Imprimerie	35	Tournai
Proxima Printing	Imprimerie	71	Charleroi
<i>Imprimerie</i>		<i>106</i>	<i>2,92%</i>
Akers	Métal	122	Liège
Alstom Invensys	Métal	169	Liège
Atelier Louis Carton	Métal	136	Tournai
Copeland	Métal	72	Verviers
De Raedt	Métal	66	Nivelles
Espace Mobile	Métal	10	Arlon
Eternum	Métal	8	Namur
Eurofoil	Métal	104	Liège
Fédéral Mogul	Métal	63	Arlon
Giroflex	Métal	25	Nivelles
HDB	Métal	86	Verviers

<sup>7</sup> Les résultats d'insertion des entreprises dont la cellule s'est clôturée en 2004 ne sont intégrés que dans la globalisation des résultats employés et ouvriers.



Entreprises	Secteur	Public de référence	DR
LBP	Métal	177	Liège
Les Fonderies du Lion	Métal	29	Namur
Mouyard	Métal	78	Namur
New Holland	Métal	52	Liège
Nicotra	Métal	65	Nivelles
Pégard	Métal	40	Namur
Redirack	Métal	90	Nivelles
Schreder	Métal	21	Liège
Sofiplas	Métal	7	Namur
Techmat	Métal	23	Mons
Teclyse	Métal	46	Liège
Unifast Scovill	Métal	61	La Louvière
<i>Métal</i>		<i>1550</i>	<i>42,75%</i>
ARMA (Intertext)	Textile	25	Verviers
Bontex	Textile	75	Verviers
Cross Helmet	Textile	127	Nivelles
Dubois	Textile	38	Tournai
Dunlop (ARTEXT)	Textile	70	Tournai
Fidra	Textile	26	Nivelles
Interglass technologies (Intertext)	Textile	75	Verviers
Textile d'ERE (ARTEXT)	Textile	115	Tournai
Tourtex (ARTEXT)	Textile	80	Tournai
<i>Textile</i>		<i>631</i>	<i>17,40%</i>
Systemat	TIC	66	Charleroi
<i>TIC</i>		<i>66</i>	<i>1,82%</i>
AGC Automotive	Verre	258	Charleroi
<i>Verre</i>		<i>258</i>	<i>7,12%</i>
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>3626</b>	<b>100,00%</b>

Entreprises non concernées par la gestion active des restructurations (cellules terminées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2007 et le 31 décembre 2008).

Entreprises	Secteur	Public de référence	DR
InBev	Agroalimentaion	130	Liège
Belovo	Agroalimentaion	20	Arton
Brasserie de l'Union	Agroalimentaion	19	Charleroi
Kraft	Agroalimentaion	92	Liège
<i>Agroalimentaion</i>		<i>261</i>	<i>5,46%</i>
Etablissement Bauvez	Bâtiment/sani-chauffage	59	Tournai
Cousaert	Bois/construction	66	Tournai
<i>Bois/Bât./Constr.</i>		<i>125</i>	<i>2,61%</i>
NGK	Céramique	141	Mons
RNI	céramique	13	Mons
<i>Céramique</i>		<i>154</i>	<i>3,22%</i>
Gabriel Technologie	Chimie	4	Mons
Decotrim	Chimie	192	Nivelles
Agriplas	Chimie	41	Verviers
Colgate	Chimie	65	Liège
Lilly	Chimie	335	Nivelles
Mono Car	Palsturgie/chimie auto.	125	Liège
<i>Chimie</i>		<i>762</i>	<i>15,93%</i>
GBI	Distribution	442	Wallonie
<i>Distribution</i>		<i>442</i>	<i>9,24%</i>
Holcim	Extraction/carrière	21	Tournai
<i>Extraction/carrière</i>		<i>21</i>	<i>0,44%</i>
Editions vers l'avenir	Presse écrite	27	Namur
Proxima printing	Imprimerie	19	Charleroi
Cartomills	Transformation du papier	30	Mons
Adapack	Transformation du papier	51	Verviers
Arjo Wiggins	Transformation du papier	154	Nivelles
Cordenons	Transformation du papier	75	Verviers
<i>Trans./Pres./Imp.</i>		<i>356</i>	<i>7,44%</i>
Forir	Métal	38	Liège
Hydro Aluminium	Métal	17	La Louvière
Durieux (Crémétal)	Métal	14	La Louvière
Seb	Métal	17	Charleroi
Polypal	Métal	82	Liège
Wagon	Métal	91	Charleroi
Wagon 2	Métal	90	Charleroi
VW	Métal	1308	Wallonie
<i>Métal</i>		<i>1657</i>	<i>34,64%</i>

Artlaine I	Textile	80	Mouscron
Artlaine II	Textile	330	Mouscron
Stemtex	Textile	32	Verviers
Depoortere Frères	Textile	264	Mouscron
Pelfil	Textile	37	Mouscron
<i>Textile</i>		<i>743</i>	<i>15,53%</i>
Glaverbel	Verre	46	Charleroi
AGC Automotive	Verre	217	Charleroi
<i>Verre</i>		<i>263</i>	<i>5,50%</i>
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>4784</b>	<b>100%</b>

## 4. Situation des personnes en prépension ou en incapacité de travail

---

Avant l'application de la gestion active des restructurations, le statut de prépensionné inférieur à l'âge légal était octroyé instantanément aux travailleurs licenciés sans condition de participation à un programme de reclassement. Le travailleur devait simplement atteindre l'âge requis au cours de la période de reconnaissance d'entreprise en restructuration fixée par le Ministre fédéral de l'emploi.

La GAR a transformé considérablement cette situation, en amplifiant la conditionnalité de ce droit et en étant plus restrictif sur la période d'acquisition de l'âge « abaissé » de la prépension. Depuis l'AR du 9 mars 2006, ne peut prétendre à l'octroi d'une prépension anticipée que le travailleur qui a atteint l'âge requis au moment de l'annonce du licenciement collectif et non plus pendant une période de reconnaissance d'entreprise en restructuration. En outre, le candidat à la prépension *anticipée* est tenu de collaborer « activement » au programme de reclassement qui lui est proposé pendant 6 mois. Pour rappel, en cas de reprise de travail, il maintient ses droits à la prépension et peut cumuler son nouveau salaire et l'indemnité complémentaire de prépension payée par son ancien employeur.

Les chiffres repris dans les tableaux ci-après reprennent les travailleurs qui sont prépensionnés à un âge anticipé et/ou qui sont admis à la prépension sur base de l'âge légal, au minimum 12 mois après le démarrage de la cellule. La différence entre les 2 périodes réside dans le moment de l'octroi de la prépension anticipée : immédiatement après le licenciement pour les travailleurs de la période pré GAR et 6 mois après la rupture du contrat depuis l'instauration de la GAR.

Nous avons également souhaité présenter les personnes en situation d'incapacité de travail à la clôture de la cellule, étant donné que les travailleurs âgés sont souvent plus affectés et que cette situation influe sur les résultats d'insertion.

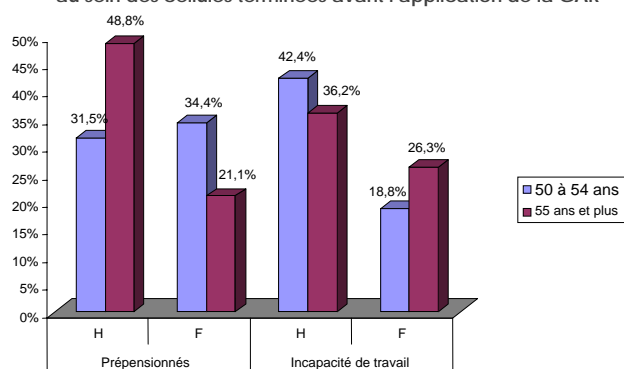
Enfin, l'octroi d'une prépension anticipée est en partie lié au rapport de forces lors des négociations du plan social. Ce rapport est lui-même conditionné par la représentativité syndicale et la santé financière de l'entreprise. Une PME ou une entreprise dont la situation économique et financière est fragile sera moins encline à supporter la démarche d'un abaissement de l'âge de la prépension. Les comparaisons entre les taux de prépensionnés ne peuvent donc pas être lues uniquement sous l'angle des caractéristiques de personnes ou des marchés de l'emploi. Ce ratio sera influencé par la part importante d'acceptation ou non d'octroi de la prépension anticipée par l'employeur et le Ministre fédéral, pour la tranche d'âge considérée.

## Situation du public « ouvrier »

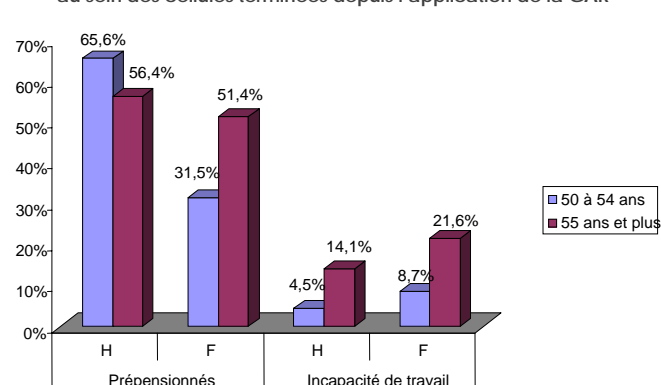
Ouvriers pré GAR	Public de référence		Prépensionnés		Incapacité de travail	
	H	F	H	F	H	F
50 à 54 ans	203	32	64	11	86	6
55 ans et plus	127	19	62	4	46	5

Ouvriers GAR	Public de référence		Prépensionnés		Incapacité de travail	
	H	F	H	F	H	F
50 à 54 ans	419	92	275	29	19	8
55 ans et plus	149	37	84	19	21	8

Situation des ouvriers en prépension et en incapacité de travail au sein des cellules terminées avant l'application de la GAR



Situation des ouvriers en prépension et en incapacité de travail au sein des cellules terminées depuis l'application de la GAR



La comparaison des situations des ouvriers pré et post GAR met en évidence une part relative de prépensions plus importante depuis l'application de la gestion active. Le point culminant est atteint chez les hommes de 50-54 ans (65,6%), soit 34,1 points d'écart avec le public de la période pré GAR. L'écart entre la tranche 55 ans et plus est, par contre, beaucoup moins important chez les hommes. A contrario, chez les femmes, les écarts se creusent plus pour la catégorie 55 ans et plus. La part des prépensions est même plus importante pour les femmes de la période pré GAR âgées de 50-54 ans.

Plus généralement, on relèvera, hormis pour la catégorie précitée, que la part des prépensions des femmes est systématiquement inférieure à celle des hommes. La comparaison des situations des personnes en incapacité de travail laisse également apparaître des écarts significatifs entre les 2 périodes.

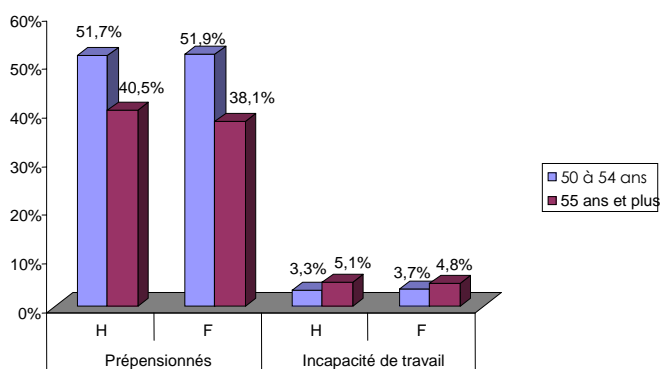
La part des personnes en incapacité de travail est, pour chaque catégorie d'âge, plus importante lors de la période qui précède l'application de la GAR. L'écart le plus apparent concerne les hommes de la tranche 50-54 ans (37,9 points).

## Situation du public « employé »

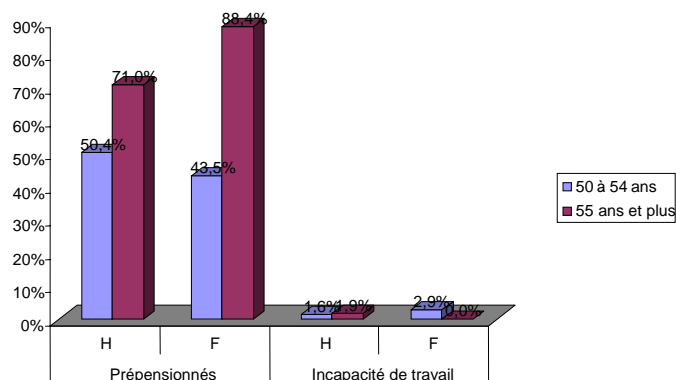
	Public de référence		Prépendionnés		Incapacité de travail	
	H	F	H	F	H	F
Employés pré GAR						
50 à 54 ans	60	27	31	14	2	1
55 ans et plus	79	21	32	8	4	1

	Public de référence		Prépendionnés		Incapacité de travail	
	H	F	H	F	H	F
Employés pré GAR						
50 à 54 ans	129	69	65	30	2	2
55 ans et plus	210	363	149	321	4	0

Situation des employés en prépension et en incapacité de travail  
Au sein des cellules terminées avant l'application de la GAR



Situation des employés en prépension et en incapacité de travail  
au sein des cellules terminées depuis l'application de la GAR



La tendance qui se dégage chez les ouvriers ne se reproduit pas à l'identique chez les employés. On constate, en effet, une part de prépensionnés plus importante chez les employés de la période pré GAR. Chez les femmes, c'est la tendance inverse qui se dessine avec des écarts plus importants que pour les hommes (50,3 points d'écart entre les femmes de la catégorie 55 ans et plus). Cette situation s'explique principalement par la restructuration au sein de l'entreprise GBI (Carrefour) qui en 2008 a procédé au licenciement de plus de 200 femmes concernées par une prépension anticipée à 55 ans.

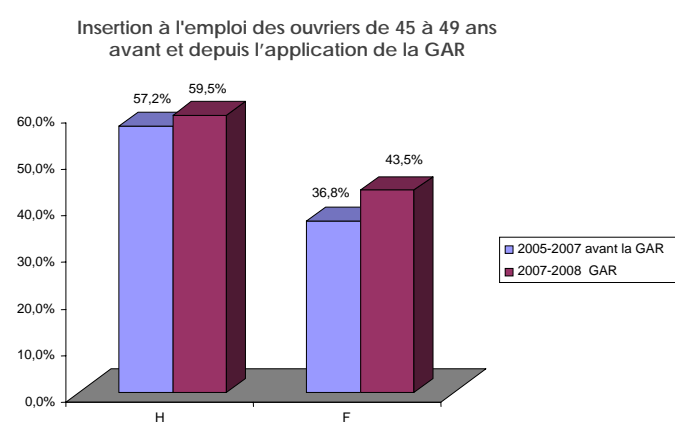
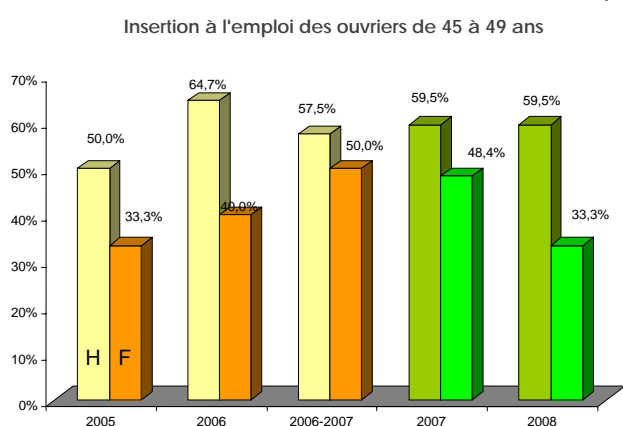
La comparaison des taux de personnes en incapacité de travail entre les 2 périodes montre, certes, pour certaines catégories (les femmes de 55 ans et plus) des écarts significatifs de 4,8 points, mais met surtout en évidence des niveaux très faibles de personnes en incapacité de travail. Quant à l'hypothèse d'une corrélation entre le refus d'une prépension et le fait de tomber en incapacité de travail, qui aurait pu être évoquée chez les ouvriers, elle semble ici ne pas pouvoir s'appliquer. La différence significative des personnes en incapacité de travail entre le statut ouvrier et employé nous indiquerait plutôt que la nature du travail exercé précédemment et plus particulièrement son caractère pénible est un facteur plus déterminant pour expliquer la situation d'incapacité de travail que le fait de ne pas obtenir une prépension.

## 5. Résultats d'insertion à l'emploi

### 5.1. Résultats d'insertion du public ouvrier

#### Insertion des ouvriers de 45 à 49 ans

		Public de référence - incapacité de travail - autres		En entreprise		En entreprise %	
		H	F	H	F	H	F
OUVRIERS	45 à 49 ans						
	2005	56	12	28	4	50,0%	33,3%
	2006	51	5	33	2	64,7%	40,0%
	2006-2007	87	2	50	1	57,5%	50,0%
	2007	79	31	47	15	59,5%	48,4%
	2008	279	15	166	5	59,5%	33,3%



Quelle que soit l'année envisagée, le public de référence féminin ouvrier est largement sous représenté par rapport au public masculin. Hormis en 2005 et 2007, où les femmes de la tranche d'âge 45-49 ans représentent un peu plus de 20% du public total, pour toutes les autres années, elles ne dépassent pas les 10%. Cette tendance se répète également pour les autres tranches d'âge.

En termes de résultats d'insertion à l'emploi, le public ouvrier féminin présente des taux de reclassement toujours inférieurs aux taux masculins. La nature de l'insertion<sup>8</sup> montre également des résultats assez contrastés selon le genre.

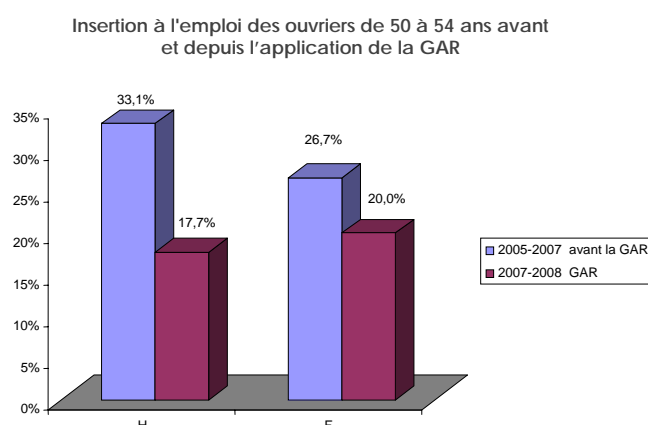
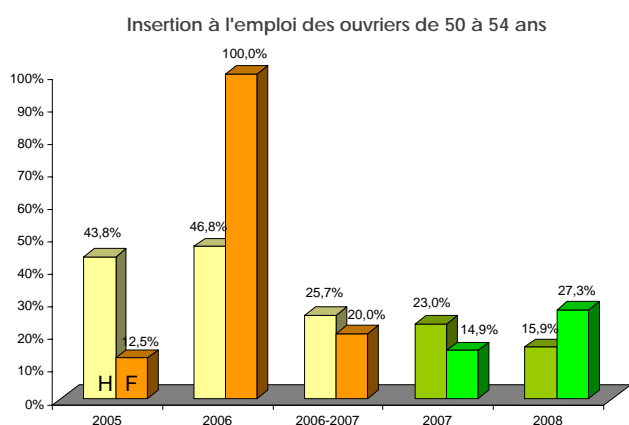
Le meilleur taux d'insertion féminin est obtenu pour la période 2006-2007 avant l'application de la GAR mais il faut relativiser ce résultat car le nombre de femmes était très réduit pour cette période. Quant aux résultats d'insertion des hommes, ils se situent entre 50% (2005) et 64,7% (2006). Ces résultats bien qu'intrinsèquement bon compte tenu des caractéristiques générales des personnes considérées et du marché de l'emploi wallon, restent sensiblement en-deçà des résultats d'insertion des catégories d'âge plus jeunes.

<sup>8</sup> Chaque année, le rapport statistique des cellules décline les résultats d'insertion selon les différents types de contrats/statuts (CDI, CDD, intérim, indépendant, ...)

La comparaison entre les résultats globalisés selon que les cellules ont démarré avant ou après l'application de la GAR montre une tendance légèrement supérieure pour la période post GAR. Les hommes présentent un taux de reclassement supérieur de 2,3 points, alors que pour les femmes, l'écart est un peu plus élevé avec 6,7 points.

### Insertion des ouvriers de 50 à 54 ans

50 à 54 ans		Public de référence incapacité de travail - autres		En entreprise		En entreprise %	
		H	F	H	F	H	F
Ouvriers	2005	16	8	7	1	43,8%	12,5%
	2006	47	2	22	2	46,8%	100,0%
	2006-2007	109	5	28	1	25,7%	20,0%
	2007	100	47	23	7	23,0%	14,9%
	2008	296	33	47	9	15,9%	27,3%



Les résultats d'insertion à l'emploi chutent en général assez nettement pour la tranche 50-54 ans par rapport à la tranche d'âge inférieure. Les 100% d'insertion obtenus par les femmes de 2006 biaisent la réalité, car que le public de référence de cette année n'était constitué que d'une seule personne.

La comparaison des résultats agrégés par période pré et post GAR nous renseigne des taux d'insertion relativement plus élevés pour les périodes qui précèdent la mise en place de la GAR. Si l'on fait abstraction de l'influence que pourrait éventuellement jouer les caractéristiques personnelles et celles des différents marchés de l'emploi sous-régionaux, on peut être interpellé par l'importance de l'écart entre les résultats pré et post GAR. Ce gap est de 6,7 points chez les femmes et de 15,4 points chez les hommes !

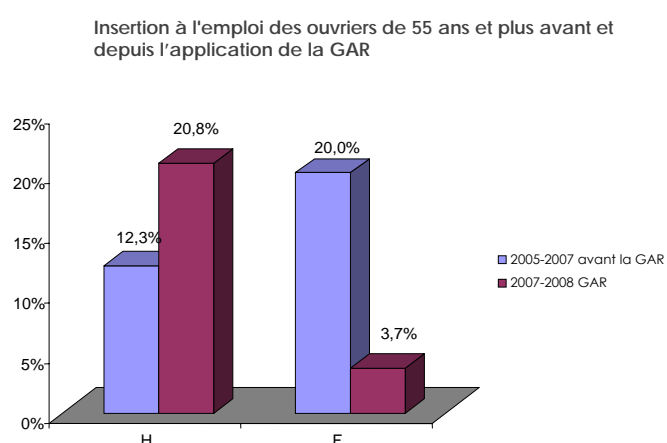
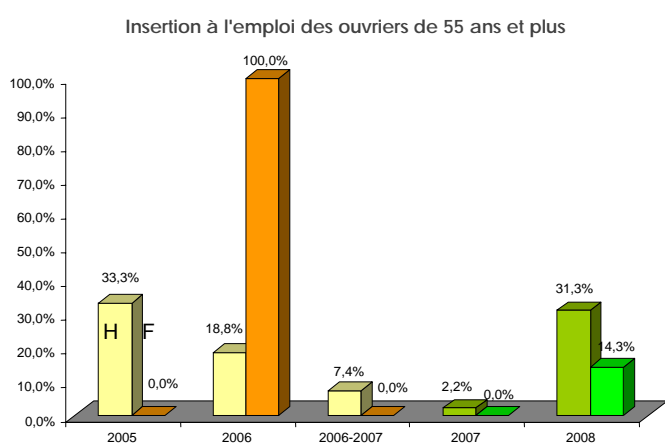
On évitera de postuler trop vite que l'octroi d'une prépension anticipée est le facteur prépondérant qui explique les sorties vers l'inactivité. Si la part des prépensions octroyées pour les hommes de la période GAR est supérieure à celle de la période précédente ce qui pourrait expliquer le lien de cause à effet avec le faible taux d'insertion de cette période, on constate que cet élément d'explication ne tient pas dans le cas des femmes.



Si ce lien de causalité avait été respecté, les femmes licenciées, depuis l'application de la GAR auraient dû connaître des résultats d'insertion supérieurs compte tenu d'une proportion moindre de prépensions accordées pour cette période (31,5% pour 34,4% avant la GAR). Relevons toutefois que la part des femmes en incapacité de travail est légèrement supérieure pour la période GAR.

### Insertion des ouvriers de 55 ans et plus

55 ans et plus		Public de référence incapacité de travail - autres		En entreprise		En entreprise %	
		H	F	H	F	H	F
Ouvriers	2005	6	2	2	0	33,3%	0,0%
	2006	32	1	6	1	18,8%	100,0%
	2006-2007	68	2	5	0	7,4%	0,0%
	2007	45	20	1	0	2,2%	0,0%
	2008	80	7	25	1	31,3%	14,3%



Les résultats agrégés par périodes pré et post GAR montrent des résultats d'insertion supérieurs pour les hommes et inférieurs pour les femmes depuis la mise en place de la gestion active.

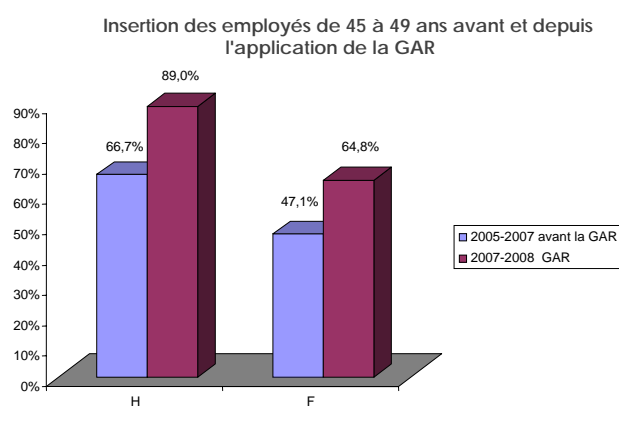
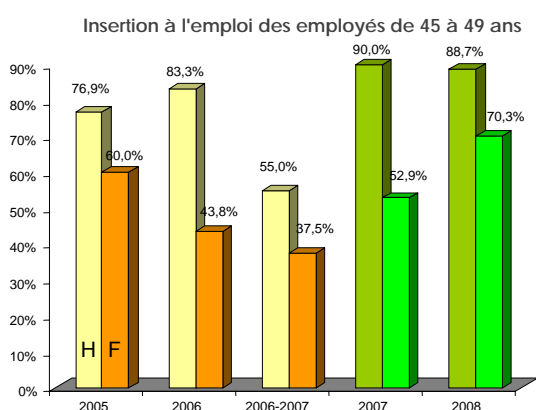
L'analyse par année montre, toutefois, que les meilleurs taux d'insertion masculin et féminin se situent respectivement en 2005 et 2006, mais le public de référence y est relativement moins nombreux que pour les années situées dans la période d'application de la GAR.

Il faut également relever que la part des ouvriers (hommes et femmes) de la tranche d'âges 55 ans et plus qui sont prépensionnés est plus importante pour la période GAR, a contrario de la situation des personnes en incapacité de travail.

## 5.2. Résultats d'insertion du public employé

### Insertion du public employé de 45 à 49 ans

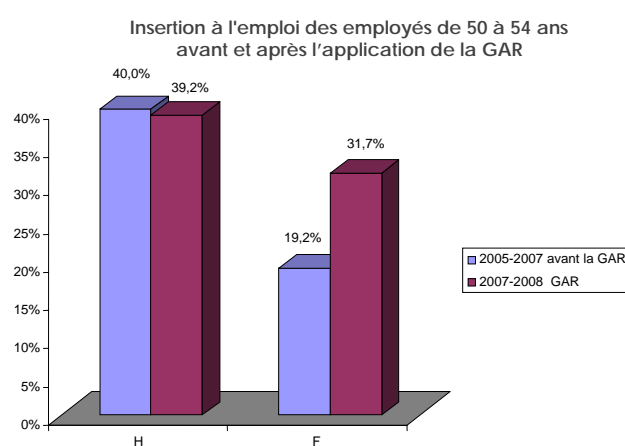
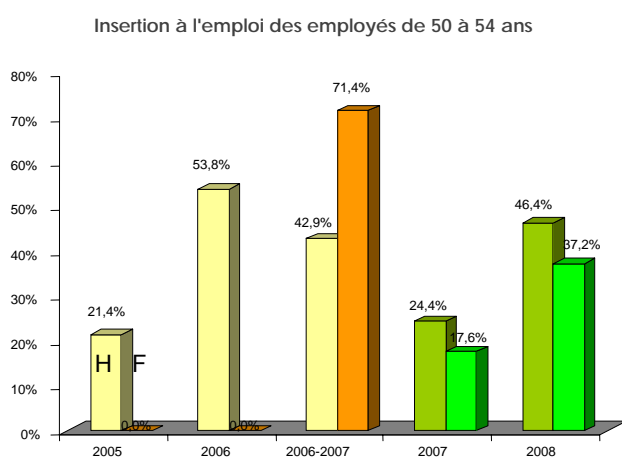
45 à 49 ans		Public de référence - incapacité de travail - autres		En entreprise		En entreprise %	
		H	F	H	F	H	F
Employés	2005	13	10	10	6	76,9%	60,0%
	2006	6	16	5	7	83,3%	43,8%
	2006-2007	20	8	11	3	55,0%	37,5%
	2007	20	17	18	9	90,0%	52,9%
	2008	71	37	63	26	88,7%	70,3%



Les résultats agrégés des employés de la tranche 45-49 ans sont, à l'instar de ceux des ouvriers, supérieurs pour la période GAR. Les mêmes tendances d'insertion selon le genre se dessinent ici aussi. Il faut souligner les résultats d'insertion assez remarquables pour les hommes des années 2006, 2007 et 2008 qui se situent tous au-delà des 80%. Contrairement aux ouvriers pour lesquels les résultats d'insertion de cette catégorie d'âge souffrent de la comparaison avec les résultats des classes d'âge plus jeunes, chez les employés la différence d'insertion avec les employés de moins de 45 ans est beaucoup moins marquée.

### Insertion des ouvriers de 50 à 54 ans

50 à 54 ans		Public de référence - incapacité de travail - autres		En entreprise		En entreprise %	
		H	F	H	F	H	F
Employés	2005	14	6	3	0	21,4%	0,0%
	2006	13	13	7	0	53,8%	0,0%
	2006-2007	28	7	12	5	42,9%	71,4%
	2007	41	17	10	3	24,4%	17,6%
	2008	84	43	39	16	46,4%	37,2%

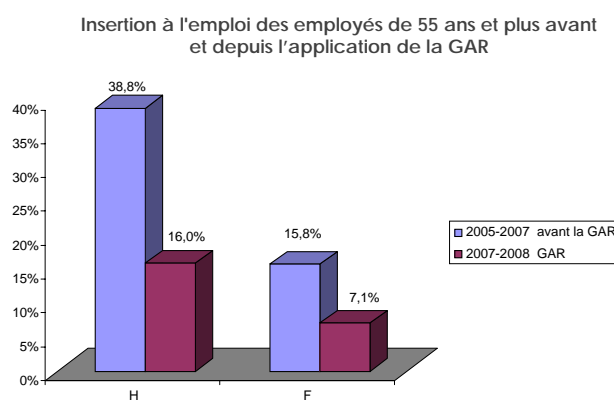
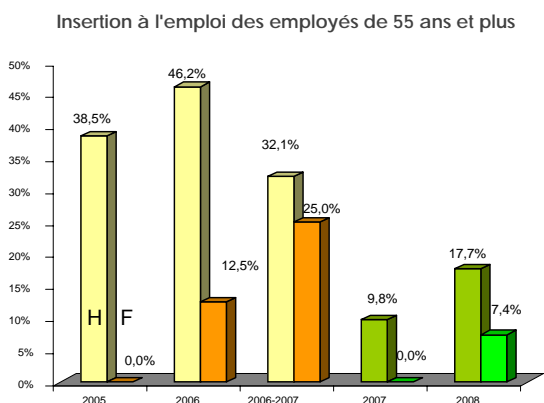


Les résultats d'insertion agrégés pour la tranche 50-54 ans montrent également un taux insertion légèrement supérieur pour les hommes de la période qui précède l'application de la GAR, a contrario des résultats féminins. On notera toutefois que le meilleur taux d'insertion féminin se situe avant l'application de la GAR (2006-2007 - 71,4%), même s'il est vrai que le public de référence de cette période ne comprend que 7 femmes. Pointons également les résultats nuls pour les années 2005 et 2006. La différence entre les taux d'octroi des prépensions pour les deux périodes est quasi nulle pour les hommes (1,3 points de plus pour les hommes de la période GAR) et substantiellement plus élevée pour les femmes (30,5 points de plus pour les femmes de la période GAR).

On relèvera, pour la tranche des 50-54 ans, **une forte chute des résultats d'insertion**, comparée avec la classe d'âge inférieure. Pour les données agrégées, les écarts avec la tranche 45-49 ans sont négatifs de 26,7 points et 49,8 points pour les hommes et de 27,9 points et de 33,1 points pour les femmes, respectivement pour les périodes pré et post GAR.

#### Insertion des ouvriers de 55 ans et plus

55 ans et plus		Public de référence - incapacité de travail - autres		En entreprise		En entreprise %	
		H	F	H	F	H	F
Employés	2005	13	3	5	0	38,5%	0,0%
	2006	26	8	12	1	46,2%	12,5%
	2006-2007	28	8	9	2	32,1%	25,0%
	2007	41	15	4	0	9,8%	0,0%
	2008	147	338	26	25	17,7%	7,4%



L'inégalité d'insertion entre hommes femmes se marque également ici. La comparaison entre les deux périodes considérées met en exergue des écarts importants entre les résultats d'insertion en termes relatifs. Au niveau des données agrégées par période, l'écart est de 22,8 points en faveur des hommes pré GAR et 8,7 points en faveur des femmes pré GAR. Notez que le taux d'octroi de prépensions était sensiblement supérieur pour les hommes et les femmes de la période concernée par la GAR, respectivement de 71% et 88,4%<sup>9</sup>.

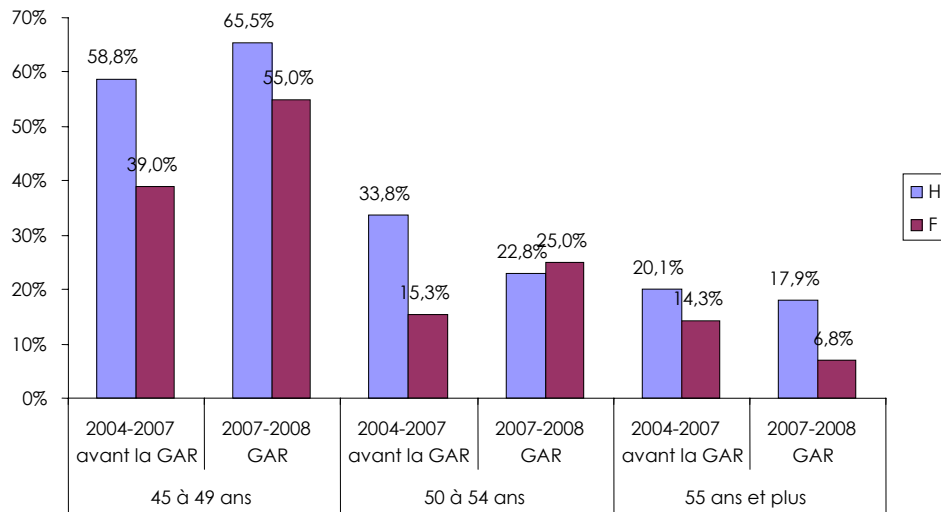
Même si le public de référence masculin de l'année 2006 est relativement réduit (26), relevons tout de même un taux d'insertion assez exceptionnel pour les hommes de cette tranche d'âge (12 travailleurs à l'emploi - 46,2%). Signalons également que pour cette période, le taux d'octroi de prépension était relativement faible (27% du public de référence étaient concernés par une prépension). Il faut néanmoins rester prudents et éviter de postuler que l'octroi d'une prépension est le frein principal au retour à l'emploi. L'analyse du résultat des hommes en 2005 (2<sup>ème</sup> meilleur taux d'insertion - 38,5%) montre que cette situation est obtenue malgré un taux d'octroi de prépension largement supérieur à la moyenne des prépensions accordées pour le public pré GAR (54% en 2005 contre 40,5% pour l'ensemble de la période).

### 5.3. Résultats d'insertion globalisés (ouvriers et employés)

	Employés + ouvriers	Public de référence - incapacité de travail - autres		En entreprise		En entreprise %	
		H	F	H	F	H	F
45 à 49 ans	2004-2007 avant la GAR	279	82	164	32	58,8%	39,0%
	2007-2008 GAR	449	100	294	55	65,5%	55,0%
50 à 54 ans	2004-2007 avant la GAR	272	59	92	9	33,8%	15,3%
	2007-2008 GAR	521	140	119	35	22,8%	25,0%
50 à 54 ans	2004-2007 avant la GAR	204	28	41	4	20,1%	14,3%
	2007-2008 GAR	313	380	56	26	17,9%	6,8%

<sup>9</sup> Le nombre important de prépensions pour les femmes de la cohorte post GAR s'explique par la restructuration au sein du groupe GBI qui touchait près de 400 travailleurs dont une majorité de femmes concernées par une prépension anticipée à 55 ans.

Insertion à l'emploi du public ouvrier et employé avant et depuis la GAR



Nous avons intégré les résultats de 2004 dans ce comparatif. Ces données n'étaient pas exploitables pour les comparaisons par statut employé/ouvrier. De manière générale, on obtient des taux d'insertion plus élevés pour la tranche 45-49 ans depuis l'application de la GAR et des résultats moins bons pour les 2 autres tranches d'âge (hormis les femmes de la tranche 50-54 ans).

## 6. Bilan

---

Il est difficile de tirer un bilan définitif de la GAR sur la seule base de cette évaluation. D'autres aspects plus qualitatifs mériteraient également d'être explorés : le ressenti des travailleurs, la qualité de l'insertion, la distinction entre les situations des travailleurs licenciés ayant obtenu une prépension anticipée et ceux ne l'ayant pas obtenu, etc. Il aurait sans doute aussi été plus approprié de scinder les résultats d'insertion des travailleurs de plus de 50 ans qui ont été ou pas prépensionnés mais ce n'était matériellement pas faisable<sup>10</sup>. Néanmoins, cette analyse a le mérite de visibiliser des résultats de l'une des mesures phares de la politique du *vieillessement actif*.

Avant de tirer quelques enseignements, il convient de rappeler quelques unes des motivations officielles du plan national pour l'emploi et les objectifs qui sous-tendaient la mise en place du pacte de solidarité entre les générations. Plusieurs assertions contenues dans le plan pour l'emploi 2009 et le dossier de presse l'accompagnant pour justifier une amplification des mesures apportent également un éclairage sur la perception (idéologique) de ses promoteurs.

*« Vers un emploi de qualité pour tous, jeunes et vieux<sup>11</sup> »*

*Le programme national de réforme, qui a été déposé voici un an, posait le constat de la nécessité de réformes structurelles sur le marché du travail belge. C'est la condition pour que notre pays parvienne à atteindre un taux d'emploi de 70 %, à relancer la croissance de la productivité et à **générer des emplois de meilleure qualité**. ... Dans cette perspective, le programme national de réforme a détaillé un plan d'action pour atteindre le plus rapidement possible les objectifs préconisés et pour transformer le marché du travail dans son état actuel où la "sécurité d'emploi" est encore et toujours la norme en un marché où ce sera la "sécurité de la carrière" qui sera garantie.*

*Le Pacte de solidarité entre les générations*

*A côté de la constitution d'équilibre ou surplus budgétaire et de la réduction du taux d'endettement, le renforcement de la participation au marché du travail et le relèvement du taux d'emploi sont appelés à jouer un rôle majeur dans la stratégie d'absorption des effets du vieillissement démographique... Le Pacte comprend une série de mesures de nature à modifier les comportements des employeurs et des travailleurs afin que ceux-ci prolongent leur présence active sur le marché du travail. D'autre part, ce pacte concrétise les engagements du gouvernement quant au maintien d'un niveau de revenu décent des plus âgés, salariés ou indépendants, grâce à la liaison au bien être des allocations sociales, l'extension de l'accès à la pension minimum ou le relèvement du droit minimum par année de carrière... »*

*« Augmenter le taux d'emploi des seniors<sup>12</sup> »*

*Le pacte de solidarité entre les générations a non seulement permis d'**augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés** via un certain nombre de mesures concrètes, mais il a aussi contribué en première instance au changement nécessaire d'attitude à l'égard des travailleurs et dans l'ensemble de la société...*

---

<sup>10</sup> Les données statistiques brutes disponibles ne permettent pas de distinguer parmi les travailleurs de 50 ans et plus qui sont réinsérés dans l'emploi, ceux qui avaient droit ou non à une prépension.

<sup>11</sup> Extrait du site du gouvernement fédéral .BE.

<sup>12</sup> Extrait du plan pour l'emploi 2009, en ligne sur le site de la ministre fédérale de l'emploi.

*Cette approche du pacte notamment en matière de gestion active des restructurations, a aussi son influence sur le nombre de prépensionnés. ....le nombre de prépensionnés a considérablement diminué... »*

*« Des mesures de protection des travailleurs en cas de Restructurations<sup>13</sup>*

*Les cellules pour l'emploi ont clairement montré leur utilité dans le cadre des restructurations. Les travailleurs touchés par une restructuration qui sont accompagnés par une cellule pour l'emploi ont plus de chances de retrouver un emploi. Dans le cadre des cellules pour l'emploi, tous les travailleurs victimes d'une restructuration bénéficieront d'une offre d'outplacement sachant que pour les personnes de moins de 45 ans, ce trajet peut être plus court et moins intense que pour les personnes de plus de 45 ans. Le Gouvernement fédéral prendra en charge les frais d'outplacement en cas de restructurations pour tous les travailleurs, même ceux qui n'ont pas 45 ans. L'intervention du Gouvernement fédéral pour l'outplacement fructueux sera plus importante. Les systèmes existants concernant les indemnités de reclassement et les réductions ONSS seront élargis à toutes les personnes touchées par un licenciement collectif peu importe leur âge... »*

### ***Le pacte de solidarité entre les générations et sa gestion active des restructurations ont-ils réduit les sorties anticipées du marché du travail ?***

La comparaison opérée dans cette analyse ne porte que sur la situation en Wallonie et que sur les travailleurs accompagnés au sein du dispositif des plans d'accompagnement des reconversions qui reste néanmoins, pour les périodes considérées, l'opérateur principal en matière d'accompagnant des licenciements collectifs. Les résultats qui sont comparés concernent donc des personnes qui bénéficient toutes d'un accompagnement, la différence réside dans la méthode et l'intensité de l'activation. Pour rappel, l'accompagnement se fait sur base volontaire dans la première période et devient quasi obligatoire dans la seconde sous peine de sanctions. La gestion active et l'AR de juillet 2004 intégré prévoient une extension dans certains cas de l'indemnité de préavis (sous forme d'un complément de l'ONEM pour l'indemnité de reclassement), d'une possibilité de réduction de cotisations personnelles pour le travailleur réembauché et de possibilité de majoration de la pension, d'une possibilité pour le nouvel employeur de bénéficier pendant plus de 5 ans de réductions de charges et d'une défiscalisation de l'indemnité complémentaire de prépension payé par l'ancien employeur en cas de reprise de travail. L'intensification des mesures d'activation tant de l'offre que de la demande de travail est donc relativement conséquente.

Malgré la batterie de mesure incitative introduite par la GAR, la comparaison des taux d'entrée les deux périodes envisagée qui précèdent et qui suivent l'application du pacte nous renseigne clairement que les sorties vers l'inactivité sont plus importantes depuis l'application du pacte de solidarité entre les générations. Il nous apparaît, dès lors, incongru d'affirmer de manière péremptoire que « la gestion active a une influence sur le nombre de prépensionnés ... ». Sur quoi repose cette affirmation ? Existe-t-il, au sein des différents cabinets ministériels ou au SPF emploi, un rapport sur les résultats des firmes privées d'outplacement en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles ? Il est permis de douter. Les différents échos de Flandre qui nous parviennent de collègues syndicaux et, plus officieusement, de travailleurs du VDAB font état de peu de transparence quant aux méthodes et aux résultats obtenus par les firmes privées.

---

<sup>13</sup> Extrait du dossier de presse « un plan de relance axé sur l'emploi », 18 décembre 2008.

En outre, et bien que certains managers prétendent à des résultats d'insertion de 98%, les informations que nous *avons glanées auprès des consultants privés en charge de l'accompagnement nous laissent penser que leurs résultats d'insertion ne sont pas supérieurs aux nôtres.*

### ***La prépension : un piège à l'emploi ?***

Même s'ils sont aujourd'hui plus discrets, les défenseurs d'une plus grande flexibilité du droit du travail n'hésitent pas à pointer la prépension comme le frein majeur à la réinsertion à l'emploi des « seniors ». Selon eux, les travailleurs qui en bénéficient ne chercheraient plus activement de travail. Les résultats que nous avons comparés nous renseignent que cette corrélation est tout sauf évidente. La faiblesse des taux d'insertion pour les travailleurs de 50 ans et plus, y compris pour les périodes au cours desquelles peu de prépensions avaient été octroyées, nous rappelle brutalement que les aînés sont, à l'instar des plus jeunes, les mal aimés du marché de l'emploi. Les formules d'activation de l'offre et de la demande de travail n'y changent rien ou presque.

Les travailleurs qui ont été prépensionnés dans le cadre d'une restructuration auraient bien souvent préféré ne pas tomber dans l'inactivité, c'est pourquoi ils ont parfois difficile d'accepter les aspects contraignants du dispositif fédéral (sanction en cas de refus). Certains perçoivent d'ailleurs cette obligation comme une double peine : « ... *non seulement, je me fais virer mais en plus j'ai intérêt à participer à la cellule pour l'emploi sans quoi, je perds mes allocations !* ». Il faut, alors, un travail pédagogique important des équipes de terrain pour rendre positif le service d'accompagnement et entamer un travail serein.

Les principaux obstacles à la réinsertion des travailleurs de 50 ans semblent plus d'ordre culturel et économique (emplois disponibles insuffisants) que liés à la motivation des personnes. Les travailleurs et les accompagnateurs en cellules de reconversion nous rapportent assez régulièrement les discriminations à l'embauche à l'égard des travailleurs plus âgés. Les stéréotypes ont la vie dure : manque de flexibilité fonctionnelle, capacité d'adaptation plus faible que les jeunes, risques de maladies ou d'accidents de travail plus élevés, rendement insuffisant, etc. Ces situations sont sources de forte démobilitation.

Dans une région qui connaît des pénuries d'emplois, c'est sans doute un moindre mal de privilégier l'embauche des plus jeunes, à condition toutefois de maintenir une bouée de sauvetage pour les seniors. La prépension anticipée est jusqu'à preuve du contraire la seule réponse honorable !

Le contexte culturel et économique wallon défavorable rend quasi inopérant les mesures d'activation contraignantes des travailleurs de plus de 50 ans introduite par la GAR. Pire, par les différents effets d'aubaine qu'elles suscitent, elles devraient même coûter à la collectivité (réductions de cotisations multiples, remboursement inconditionnel de l'outplacement privé, etc.)

### ***Insertion dans un emploi de... meilleure qualité ?***

Dans 6 catégories de travailleurs de 50 ans et plus sur 8, les résultats d'insertion à l'emploi sont inférieurs depuis la mise en place de la GAR.

Le critère de la **qualité de l'emploi** reste, quant à lui, très mal défini dans les textes fondateurs de ces différentes lois et arrêtés. L'utilisation d'un concept flou permet d'éviter de creuser la question et donc d'essayer d'y répondre.



La première mouture du plan de relance pour l'emploi prévoyait d'ailleurs un remboursement de l'outplacement à partir d'une insertion d'un jour dans l'emploi ! Ca se passe de commentaires... De manière plus générale, tant au niveau politique que chez les opérateurs publics et privés de l'emploi, on sent une forme de gêne, lorsqu'il convient d'aborder les aspects qualitatifs de l'insertion (temps de travail, types de contrats, etc.), comme si ça n'avait plus d'importance.

Au sein des cellules de reconversion, ce volet est au cœur du dispositif et pas seulement parce qu'il est inscrit noir sur blanc dans les textes fondateurs. La notion d'insertion durable structure l'ensemble des actions du programme d'accompagnement, c'est d'ailleurs pourquoi une attention importante est accordée aux formations professionnelles. Chaque individu suivi au sein d'une cellule a la liberté de choisir son parcours d'insertion mais l'équipe d'encadrement veillera à ce que les risques de parcours chaotique soient minimisés (périodes successives d'emplois précaires, etc.). Chaque individu inscrit dans le dispositif ne sera jamais sommé de se positionner sur un emploi au détriment de son projet professionnel... et de vie. C'est peut-être un des principes qui expliquent le taux important d'entrées en formation au sein des cellules de reconversion et la part importante d'emplois en CDI retrouvés par les travailleurs accompagnés en cellule<sup>14</sup>.

Les nouvelles conditions de remboursement des coûts d'outplacement par l'état fédéral risquent d'avoir un impact négatif sur la qualité de l'insertion. L'environnement concurrentiel du secteur privé va vraisemblablement inciter les firmes à transformer ce remboursement en un avantage comparatif. Certaines sociétés avancent déjà, à visage découvert, dans cette direction. Elles annoncent aux employeurs en restructuration qu'elles reclasseront X% de travailleurs et qu'il ne leur en coûtera quasi rien. Qu'en sera-t-il alors du respect du projet professionnel chez ces opérateurs? Ne sera-t-il pas bradé sur l'autel de l'intérêt financier? Il est en effet probable que l'insertion immédiate s'impose comme la logique à privilégier. Le modèle et l'expérience accumulée des cellules de reconversion demeurent la *valeur refuge* pour les travailleurs victimes de licenciements collectifs. Il est à la fois protecteur (respect du projet des personnes) et efficace.

L'enjeu pour le dispositif wallon sera de garder le cap, quitte à naviguer à contre courant. Il faudra veiller à maintenir des espaces d'écoute des travailleurs et défendre une dynamique et des savoirs collectifs.

### ***Faut-il brûler la gestion active des restructurations ?***

Si une politique doit être évaluée à l'aune de ses résultats et des moyens qu'elle consacre pour les atteindre, incontestablement la gestion active des restructurations n'est pas une franche réussite. Accompagner les travailleurs victimes de licenciements collectifs, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, doit néanmoins faire partie des préoccupations publiques. Cependant, les mesures d'activation devraient s'appliquer un peu plus selon des principes de proportionnalité et d'équité. Comment peut-on admettre qu'une entreprise qui délocalise puisse se faire rembourser ses coûts de reclassement, tandis qu'un travailleur licencié risque une sanction en cas de refus de collaboration au reclassement? Comment peut-on tolérer qu'une firme intérimaire bénéficie de réductions de cotisations pour avoir embauché des travailleurs pour lesquels sa branche outplacement se fait rémunérer? N'y-a-t-il pas une contradiction entre un objectif déclaré d'insertion de qualité et le financement indirect du secteur privé du placement... temporaire?

---

<sup>14</sup> En moyenne, un ouvrier sur deux et trois employés sur quatre, accompagnés dans le cadre d'une cellule de reconversion, sont insérés dans un emploi en CDI. Ce résultat peut être considéré comme bon si l'on tient compte du fait qu'à peine plus d'une offre d'emploi sur trois reçue par le FOREM est en CDI.

