

Partager le travail pour les peu qualifiés

EMPLOI Une étude de l'ULB explore le passage à quatre jours de travail par semaine et un jour de formation

- La mesure serait accompagnée d'embauches compensatoires.
- Résultat : 10.000 postes créés en Région bruxelloise.
- Le ministre bruxellois de l'Emploi Gosuin (Défi) la défend. Mais cela nécessitera un plan interfédéral de mise en place.

Pas moins de 10.000 emplois ! Cela représente la création d'autant de postes de travail. Quoi ? Une mesure de réduction collective du temps de travail (RTT) appliquée aux emplois peu qualifiés. Le ministre Didier Gosuin (Défi), en charge de cette matière, a confié le soin à l'ULB d'étudier l'impact et le coût d'une RTT ciblée. Au sein de Bruxelles-Propreté mais aussi en élargissant à l'échelle de la Région de Bruxelles-Capitale. Et le résultat mérite qu'on s'y attarde.

1 Un chômage structurel. Le point de départ de cette démarche ministérielle, c'est l'état du marché du travail. « On dit souvent qu'il y a un problème de l'emploi, observe Didier Gosuin, mais c'est faux. Il y a un problème de matching et, surtout, il y a un problème avec l'emploi peu qualifié. » En effet, 23 % de jeunes Bruxellois sortent encore chaque année de la filière scolaire sans avoir obtenu de qualification. Ils étaient ainsi quelque 3.000 nouveaux venus à s'inscrire chez Actiris en septembre dernier, note le ministre. Dans le même temps, les postes peu qualifiés, de moins en moins nombreux, peinent à absorber cette main-d'œuvre qui finit, pour partie, par s'enliser dans un chômage de longue durée. « Ce chômage structurel touche 66 % des demandeurs d'emploi peu qualifiés recensés dans les trois Régions du pays », poursuit-il.

À cela s'ajoutent des perspectives peu rassurantes pour les moins qualifiés. « Une étude d'Agoria estime que dans les dix années à venir, 330.000 travailleurs devront suivre des formations s'ils ne veulent pas être déclassés, cite Didier Gosuin. Et 200.000 postes peu qualifiés se-

ront supprimés. » Pas besoin d'être docteur en économie pour comprendre : si rien ne change, le chômage structurel va croître. D'où la proposition avancée par l'édile de Défi.

2 32 heures par semaine. Le scénario étudié par l'ULB est celui d'une réduction du temps de travail à 4 jours par semaine (32 heures), le cinquième jour étant dédié à la formation dans l'entreprise ou en dehors. « Je pose deux balises, ajoute Didier Gosuin : cela doit se faire sans perte de salaire et sans coût pour l'employeur. » La formule, sur une base volontaire, consiste dès lors à octroyer une réduction de cotisations patronales permettant de financer les emplois créés, la baisse, étalée sur quatre postes, finançant le cinquième.

3 10.000 postes créés. Dans un des cas étudiés, Bruxelles-Propreté, l'application d'une RTT à 4 jours par semaine à l'ensemble des services opérationnels de l'organisme créerait 305 postes de travail. Quant à la généralisation de la mesure à l'ensemble des 82.000 travailleurs bruxellois peu qualifiés, elle déboucherait sur la naissance de 10.000 emplois supplémentaires. « Et cela, sans tenir compte des effets indirects comme l'engagement de formateurs supplémentaires », précise le ministre. En outre, ce plan favoriserait une véritable mobilité professionnelle, les travailleurs formés pouvant, au terme de leur formation, postuler pour des postes plus qualifiés et libérant ceux qu'ils occupent actuellement pour d'autres demandeurs d'emploi sans titre scolaire.

4 Coût : 450 millions. La mesure ne peut évidemment pas être entièrement financée par la réduction des cotisations sociales.

Une partie incomberait forcément à la Région. Selon les estimations de l'ULB, le coût brut par emploi se situerait à 43.000 euros par an.

Soit une enveloppe de

450 millions d'euros pour Bruxelles-Capitale.

Toutefois, en tenant compte des effets escomptés de la mesure (réduction du chômage, paiement d'impôts par les nouveaux travailleurs, recettes de TVA supplémentaires en raison de la hausse de la consommation), la charge annuelle d'un poste créé descendrait alors à environ 13.000 euros. Soit bien moins que le coût du tax-shift, plaide Didier Gosuin, citant cette fois une étude de la KUL. Entre

2016 et 2020, le « glissement » organisé par le gouvernement fédéral sortant aura permis la création de 65.200 emplois pour un coût brut de près de 9 milliards d'euros. Soit un coût brut de 136.687 euros par emploi créé et de 130.644 euros en prenant en considération les effets retour.

5 Via un plan interfédéral. La décision d'abaisser les cotisations sociales de manière ciblée dépendant de l'Etat fédéral, la Région bruxelloise ne peut se lancer seule dans un tel plan. C'est pourquoi le ministre plaide pour la mise en place d'un plan interfédéral sur le sujet. Et cela d'autant que les retombées positives profiteront également aux finances publiques de la Belgique. La Région,

elle, prendrait en charge le coût de la formation. Il propose de l'agencer sur dix ans, le temps que l'expérience atteigne sa vitesse de croisière et que les premiers diplômés profitent peu à peu de la mobilité professionnelle.

6 Quelques bémols. Le sujet est éminemment politique et... politisé. D'abord, la proposition émane d'un ministre Défi (certes en fin de parcours) à l'approche de la campagne électorale. Il risque donc d'essuyer un feu nourri de critiques des autres partis. De plus, la réduction collective du temps de travail est connotée idéologiquement. En outre, se former ne sera pas une obligation et ne sera pas possible sur les 52 jours libérés annuellement. Enfin, même si le chômage structurel des peu qualifiés est une réalité pour

les trois Régions, il représente un problème moins aigu pour la Flandre, qui pourrait dès lors freiner des quatre fers.

La solution pourrait venir d'une formule de droit de tirage permet-

tant à chaque Région d'entamer des expériences pilotes en matière de réduction du chômage. La RTT avec formation et embauche compensatoire en est une, au même titre que les « territoires zéro chômeur de longue durée » (bientôt

testés dans la région de Charleroi). Le nombre des demandeurs d'emploi peu qualifiés enlisés dans un chômage de longue durée justifie que le politique fasse preuve d'imagination. ■

PASCAL LORENT

FÉDÉRAL

Deux lois peu employées

Deux mesures fédérales visent actuellement à favoriser le partage du temps de travail. Mais elles rencontrent un succès plus que modeste.

► **Moins de 38 h.** La première octroie une réduction trimestrielle de cotisations sociales de 400 euros par travailleur, en cas de réduction du temps de travail en dessous de 38 h par semaine. Elle est valable durant quatre ans. Elle a été utilisée dans le cas d'Auto 5 (voir ci-contre).

► **Semaine de 4 jours.** L'employeur qui met en place un horaire hebdomadaire de travail sur quatre jours obtient une réduction de cotisations sociales de 400 euros par trimestre et par travailleur, durant quatre trimestres. Soit 1.600 euros.

► **Flop.** Ces dispositifs ont touché à peine 5.000 salariés en 2016, pour un coût global de 8,6 millions d'euros. « L'inconvénient majeur de ces mesures est en effet leur caractère temporaire », note les auteurs de l'étude, tous chercheurs à l'ULB.

P.LT

L'EXEMPLE

Auto 5 : RTT et annualisation

Auto 5 occupe quelque 600 salariés en Belgique. Dont 80 employés (mécaniciens compris) recrutés avant le printemps 1992 qui présentent un régime de 35 h par semaine ; les autres, ouvriers ou employés, travaillent dans un horaire à 38 h par semaine. En janvier 2017, une convention collective a été signée afin d'annualiser le temps de travail.

Concrètement, le personnel preste une moyenne de 36 h par semaine sur quatre ou cinq jours, dans le cadre de différents horaires, avec un plancher de 32 h et un plafond de 40 h hebdomadaires. Les prestations du samedi n'entraînent plus de sursalaire et s'il est interdit de travailler plus de deux semaines consécutives de 40 h, les dépassements ne sont pas considérés comme des heures supplémentaires. Au terme de l'année, le compte horaire de l'employé peut atteindre 16 h maximum, à récupérer au cours du premier trimestre de l'année suivante. Les autres heures sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées. En cas de solde négatif, l'employé peut être amené à prester jusqu'à 8 h maximum. La mise en place de ce système a permis à Auto 5 de bénéficier d'une réduction trimestrielle de cotisations sociales de 400 euros par travailleur, durant 12 trimestres.

Cette nouvelle organisation du travail a été appliquée dans une dizaine de centres sur les 41 du pays. Depuis, l'entreprise n'a plus eu recours au chômage économique tandis que les syndicats mettent en avant une hausse de la productivité de l'ordre de 20 %. Dans le même temps, cette expérience a donné lieu à une cinquantaine d'embauches compensatoires, dont la plupart sont des CDD, des intérimaires voire des apprentis.

En moyenne, les salariés prestant dix semaines de 32 h (avec un jour de congé hebdomadaire) et dix autres de 40 h, le solde étant des semaines de 36 h de travail (réparties sur quatre ou cinq jours). Cette flexibilité a toutefois été cadrée afin d'éviter que les salariés prestant plus de deux semaines de 40 h de suite.

« De l'avis syndical et patronal, même si l'expérience reste encore assez limitée, ceux qui y participent semblent satisfaits », concluent les auteurs de l'étude.

P.LT

Actiris La « Garantie Jeune » étendue à tous les nouveaux inscrits

Le chômage n'est pas une culpabilité individuelle mais une responsabilité collective. C'est la logique que nous suivons depuis plusieurs années. » Et ce fil conducteur, Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris, le suit dans la politique mise en œuvre au sein du service bruxellois de l'emploi. Ce qui avait conduit au lancement de la Garantie Jeune, à destination des demandeurs d'emploi nouvellement inscrits de moins de 30 ans. Un dispositif qu'Actiris a décidé d'élargir dès le mois de mars à toutes les personnes qui s'inscrivent pour la première fois auprès de ses services, sous le nom de « Garantie Solution pour tous ». Explications.

La Garantie Jeune permet actuellement d'offrir un emploi, un stage ou une formation aux 12.000 personnes de moins de 30 ans qui viennent s'inscrire pour la première fois auprès de l'opérateur bruxellois de l'emploi. Avec un certain succès puisque cette obligation a pu être respectée pour 89 % d'entre eux. « Malheureusement, on perd un certain nombre de jeunes qui ne viennent pas à un rendez-vous puis sont radiés », justifie Grégor Chapelle.

Cette obligation sera élargie aux plus de 30 ans s'inscrivant pour la première fois. « Chaque année, environ 65.000 personnes s'inscrivent ou se réinscrivent chez nous, poursuit le directeur général. Parmi eux, 24.000 se manifestent pour la première fois, dont 12.000 chômeurs de moins de 30 ans. » Le calcul est vite fait : la « Garantie Solution pour tous » va doubler le contingent de ceux qui se verront offrir un emploi, une formation ou un stage, après un premier bilan de compétences.

Quatre fois plus d'offres d'emploi

Avec une différence, toutefois : si les plus jeunes sont pris en charge dans les six mois, les trentenaires, eux, recevront une première proposition d'occupation dans l'année. « Le délai différent s'explique par le fait que nous avons beaucoup de primo-arrivants parmi eux, avec une population européenne mais aussi non européenne qui ne maîtrise pas toujours le français ou le néerlandais », ajoute le directeur général. Ainsi, depuis mai dernier, Actiris propose un service d'interprétariat social qui, entre

mai et octobre, a recensé 965 demandeurs d'emploi ne parlant aucune des deux langues nationales.

Cet élargissement nécessitera l'engagement de 15 conseillers supplémentaires (dont 7 affectés aux primo-arrivants) qui renforceront une équipe de 159 référents. Ces recrutements représentent une dépense de 900.000 euros pour Actiris, qui ne prend évidemment pas en compte les efforts consentis en amont. Lesquels se chiffrent à quelque 739.000 euros. « C'est un dispositif mis en place depuis plusieurs années via notamment l'offre de formation et l'informatisation qui nous a permis, avec Select Actiris, de quadrupler le nombre d'offres d'emploi proposées », souligne Grégor Chapelle.

Cet effort numérique permettra également à tous les demandeurs d'emploi bruxellois, dès le 11 mars, de consulter et d'actualiser en ligne leur dossier. Y compris au départ de leur smartphone.

« Le défi de la Solution pour tous est ambitieux, reconnaît Grégor Chapelle. L'année 2019 nous permettra de tester notre capacité à le relever. » ■

P.Lt