



Un énième plan d'embauche n'est pas le meilleur remède contre le chômage



Marc De Vos

Directeur

Itinera Institute

La Belgique a accouché de son énième plan d'embauche: le numéro 114 dans la liste, si nous nous référons au compteur officiel du site Internet www.autravail.be.

Le nouveau plan d'embauche est un plan de crise provisoire. Il sera d'application uniquement en 2010 et 2011, c'en est en tout cas la pieuse intention. C'est également un plan de gros calibre. Les groupes-cibles favorisés – principalement les jeunes chômeurs peu qualifiés et les chômeurs âgés de plus de 50 ans – reçoivent chaque mois un véritable pactole de 1000 ou 1100 euros en subsides.

Or, les cotisations sociales pour ces mêmes groupes-cibles sont déjà souvent plus basses que la norme. La combinaison du subside et de la réduction des cotisations sera donc irrésistible pour les employeurs. L'embauche de jeunes chômeurs peu qualifiés est désormais en super soldes. Pour le gouvernement, c'est un plan « win-win » puisque tant les travailleurs que les employeurs en sortiront gagnants. S'agit-il là effectivement d'une heureuse nouvelle de Nouvel An, ou bien y-a-t-il anguille sous roche ?

Tout d'abord, la bonne nouvelle, c'est qu'il y a finalement une politique anti-crise pour les malchanceux demandeurs d'emploi dans notre marché du travail difficile. On avait déjà engagé beaucoup d'argent et d'énergie pour garantir les emplois existants et pour éviter les licenciements. Pensons au chômage temporaire ou au dit « crédit-temps de crise ». Ces mesures servent à chaque fois les heureux qui ont déjà un emploi. Désormais, il y a aussi une mesure pour ceux qui en cherchent.

Tout aussi positive est la vocation active

Un énième plan d'embauche n'est pas le meilleur remède contre le chômage

du nouveau plan d'embauche. Au lieu de continuer à verser les allocations de chômage, on utilise l'argent du contribuable pour réduire massivement les charges salariales liées à l'embauche. C'est une bonne chose, car le chômage de longue durée pèse sur le reste de la carrière. Nous aurons fortement besoin de notre capital humain face au vieillissement de la population. Nous devons dès lors absolument éviter que la crise ne crée une génération perdue de chômeurs.

Mais il y a aussi un revers à la médaille. Tout d'abord, il est évident que ce plan d'embauche est tout sauf gratuit, à une époque où la crise budgétaire menace la viabilité de la sécurité sociale. Mais la politique est et reste une question de priorités. Plus important, par contre, est le morcellement artificiel du marché du travail engendré par le nouveau plan, et le constat que son budget aurait pu y être dépensé beaucoup plus efficacement. Je m'explique.

Tout plan d'embauche favorise le groupe-cible du plan au détriment d'autres groupes sur le marché du travail. Celui qui est âgé de moins de 26 ans, a fréquenté tout au plus l'enseignement secondaire et est – selon le cas – au chômage depuis au moins 3 ou 6 mois, reçoit un sérieux subside. Idem pour celui qui a plus de 50 ans et est au chômage depuis au moins 6 mois. Pure malchance donc pour quelqu'un de 27 ou de 48 ans qui est tout aussi désespérément à la recherche d'un emploi, ou pour celui qui n'est pas au chômage depuis assez longtemps :

“

Il est d'ores et déjà certain que des milliers de chercheurs d'emploi trouveront un emploi via le nouveau plan d'embauche. Mais cela ne dira rien sur le nombre d'emplois nets créés.

”

le groupe-cible du plan d'embauche a un énorme avantage en termes de coûts et sera donc plus vite embauché par les employeurs toujours attentifs aux coûts. On appelle cela de l'« évincement » : favoriser l'emploi du groupe cible au détriment d'autres demandeurs d'emploi.

Il est d'ores et déjà certain que des milliers de chercheurs d'emploi trouveront un emploi via le nouveau plan d'embauche. Mais cela ne dira donc rien sur le nombre d'emplois nets créés. Pour cela, il faudra chiffrer l'évincement, ainsi que le poids mort des recrutements qui auraient eu lieu de toute façon – à défaut du plan d'embauche. L'expérience de décennies de plans d'embauche en Belgique et à l'étranger nous apprend qu'une grande partie de leur budget constitue un gaspillage, du moins si l'on considère le marché du travail dans son ensemble.

Bien entendu, le politique peut décider de favoriser un groupe spécifique sur le marché du travail. C'est le rôle essentiel d'un plan d'embauche. Mais une fois la priorité politique fixée, chaque euro doit être dépensé de la manière la plus efficace. Or, celui qui veut activer, agit pour le mieux en tenant compte des caractéristiques individuelles des personnes concernées: formation, enseignement, stage ou mobilité sont ainsi des exemples de facteurs qui peuvent aider à surmonter le fossé entre le chômage et l'emploi. Un subside linéaire est un instrument émoussé qui met tout le monde dans le même panier et qui, pour le même euro, réalisera dès lors moins de résultats qu'une approche individualisée.

Un énième plan d'embauche n'est pas le meilleur remède contre le chômage

Au fond, le gouvernement fédéral aurait mieux fait d'utiliser le budget du nouveau plan d'embauche pour soutenir, avec des objectifs clairs de résultat, la politique d'activation au niveau régional. Mais cela est difficile dans notre Belgique fédérale et cela est aussi – d'un point de vue politique – beaucoup moins attrayant que la fanfare pour un plan d'embauche dont le résultat est garanti d'avance. Pour les travailleurs privilégiés et leurs employeurs, il y a en effet un « win-win ». Mais pour tous les autres sur le marché du travail, et pour le contribuable aussi, il y a un « lose ». Le nouveau plan d'embauche est un pas dans la bonne direction, mais il aurait pu aller beaucoup plus loin encore.

Marc De Vos

Directeur de l'Itinera Institute, think-tank indépendant pour une croissance économique et une protection sociale durables
Professeur à l'Université de Gand

Apparu dans Le Soir du 27 janvier

Onafhankelijke denktank en doetank voor duurzame economische groei en sociale bescherming.
"Think-tank" et "do-tank" indépendant pour une croissance économique et une protection sociale durables.



Itinera Institute VZW-ASBL

Boulevard Leopold II Laan 184d - B-1080 Brussel - Bruxelles

T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org www.itinerainstitute.org