

# COLUMN: DU MARCHÉ À AGORA

**PAR** | **MAARTEN GERARD**

| Chef du Service d'études de la CSC

---

La consultation rapide des chiffres de l'EFT sur l'ancienneté mène irrémédiablement à la constatation que le marché belge du travail évolue peu. Depuis des années, cet indicateur montre que les travailleurs belges passent en moyenne 11 ans dans leur emploi. Cela conduit les commentateurs à considérer que le marché du travail belge manque de dynamisme. Et ils utilisent même plutôt le terme « rigide ».

Si l'on y ajoute encore les chiffres de Dynam, on obtient l'image d'un marché de l'emploi en mouvement. Les chiffres des 10 dernières années montrent, non seulement une augmentation de la création d'emplois, mais surtout une augmentation continue de la part des transitions sur le marché du travail. Et, il suffit d'un coup d'œil aux évolutions réelles de l'emploi pour se rendre compte que cette soi-disant rigidité n'est que pure fiction.

La discussion soulève la question des chiffres pertinents pour saisir la dynamique du marché du travail. Et surtout, celle de la dynamique précisément souhaitée. Ces questions ne sont évidemment pas neutres. Ce que les analyses Dynam nous enseignent également, c'est que la dynamique n'est pas seulement une source d'opportunités pour les personnes et qu'elle comporte également des risques. Le commentaire sur la soi-disant rigidité du marché du travail repose sur l'idée que la destruction créatrice constitue le moteur de notre système économique. Le va-et-vient des idées et des activités économiques qui y sont associées et, de ce fait, une meilleure allocation des personnes et des ressources. Un marché dynamique, certes, mais aussi très utilitaire et déconnecté des ambitions sociales et personnelles.

Par conséquent, ceux qui laissent prévaloir cette logique de allocation considèrent le marché du travail avant tout comme un marché tout court, où ce qui compte surtout, ce sont les transactions. Et, où le coût des transactions, en particulier, constitue un obstacle. Les règles existantes sont ainsi rapidement perçues comme rigides. Cela explique également l'accent mis par les partisans de l'allocation sur l'assouplissement du droit du travail, en particulier du droit du licenciement, et le fait de lier les droits sociaux à des obligations supplémentaires. La question à se poser est celle de savoir si cela conduira à une meilleure dynamique du marché du travail. On peut en douter.

La réduction de la protection contre les licenciements se base sur une adaptation rapide des activités et des besoins, et donc également l'interchangeabilité du capital humain. Les termes « capital humain » sont utilisés à dessein, car il s'agit alors de gestion, et non plus de personnes. Cela augmente l'incertitude des choix des (futurs) travailleurs et diminue également l'incitation de l'employeur à investir dans l'humain. Le soi-disant coût économisé ne disparaît pas. Comme on l'a souvent dit dans d'autres contextes, rien n'est gratuit et cela s'applique ici aussi. Car dans ce cas, le coût est alors supporté par la société qui doit absorber les périodes d'inactivité et de formation.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre persistante, ce n'est pas non plus un choix logique, car il va à l'encontre de l'idée de construire des relations de travail durables.

Des conditions d'activation de la protection sociale plus strictes ne sont pas, non plus, une solution qui permet de renforcer la dynamique du marché du travail. Ici aussi, la logique d'allocation conduit à un cadre d'évaluation individuel dont le seul critère est le rapport entre l'offre et la demande. L'extériorisation de ce phénomène se traduit par un modèle basé sur l'idée de la faute individuelle toujours d'application au niveau des demandeurs d'emploi. Elle suppose une adéquation sur une base individuelle à un moment donné, sans tenir compte des conséquences à long terme. À cet égard, l'offre individuelle du demandeur d'emploi doit correspondre à la demande. Il ne reste plus alors qu'à remplacer les termes « demandeur d'emploi » par les termes « bénéficiaire du revenu d'intégration » ou « personne en incapacité de travail ». Une entrée accélérée, obligatoire ou non, est alors compensée par un abandon ou une sous-occupation plus rapide au niveau du potentiel.

Pour améliorer et renforcer la dynamique du marché du travail, l'accent doit être mis sur la participation et non pas sur l'allocation. Ce faisant, nous ne partons pas d'un modèle de transaction individuel, mais d'un modèle qui tente de fournir un cadre collectif pour la participation de tous. L'objectif central n'est pas d'abaisser le coût de la transaction, mais plutôt le seuil de participation.

L'augmentation de la participation passe avant tout par l'amélioration de la transparence. Il s'agit d'une logique à la fois économique et sociale, pour permettre à chacun de tenir compte de ce que signifie accepter un emploi ou changer d'emploi. Sur ce plan, il y a encore beaucoup à faire en Belgique. Nous pouvons penser dans ce cadre, notamment à des conditions d'emploi transparentes. Une nouvelle directive européenne y contribuera, mais l'embrouillamini au niveau des avantages sociaux et des statuts fiscaux rend souvent difficile une évaluation objective. Il s'agit également de rendre transparents les choix de carrière et leurs conséquences. Que signifie un changement de statut ou une période d'inactivité et quelles sont les possibilités de prendre une nouvelle direction ?

À cet égard, transparence et soutien vont de pair. Les règlements et les accords conclus dans le cadre de la concertation sociale ainsi que les outils pratiques peuvent donner une impulsion, mais chacun a besoin, en temps opportun, d'un guide personnel sur son lieu de travail et en dehors de celui-ci. Le droit à un accompagnement de carrière pourrait s'avérer utile à cet égard. C'est là que réside également la différence entre un modèle d'allocation et un modèle de participation. L'allocation suppose que les individus sont répartis automatiquement, ou qu'ils font des choix économiquement rationnels. Dans le modèle de participation, l'accent est davantage mis sur les aspirations personnelles et sur la manière de les maximiser.

La transparence n'est pas, bien sûr, le remède miracle. Elle n'apporte pas de solution aux obstacles spécifiques à la participation. Mais elle permet de les visibiliser. Il s'agit ensuite de collectiviser les solutions. On peut penser ici à compléter le statut unitaire ou mieux harmoniser les droits de carrière de personnes qui ont des statuts différents.

Cependant, dans le modèle de participation, l'accent mis sur les équipements collectifs qui doivent permettre la participation est crucial qui forment aussi la base de l'activité économique. Il s'agit des domaines classiques des soins de santé, de l'enseignement et de la mobilité. Leur rôle dans le système économique, et en particulier sur le marché du travail, est généralement sous-estimé. La présence de services de garde d'enfants, de solutions de transport public et de formation initiale, mais surtout continue, permet non seulement de faire participer un plus grand nombre de personnes, mais aussi de dynamiser les personnes déjà présentes sur le marché du travail. Ce faisant, elle fait contrepoids à l'intégration des besoins collectifs dans la relation de travail individuelle. Des exemples frappants sont la voiture de fonction et l'accueil organisé par les entreprises, qui répondent à un besoin des travailleurs, mais qui, en fait, devraient être organisés par des systèmes collectifs, en dehors de la relation de travail, de manière à ne pas créer de relation de dépendance. Plus nous permettons aux services et avantages non corrélés au travail d'être liés à la situation professionnelle, plus nous creusons l'écart sur le marché du travail entre les personnes qui travaillent et les personnes qui ne travaillent pas et plus le seuil de la participation est élevé.

Bref, pour renforcer la dynamique du marché du travail, il faut passer d'une logique de marché à une logique de participation et du marché à l'agora.

