

Restructurations : de l'accompagnement actif au vécu des licenciés

Aline Bingen,

chercheuse au centre TEF de l'ULB, aline.bingen@ulb.ac.be

Le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF) de l'ULB mène depuis plusieurs années des recherches sur les dispositifs d'accompagnement des travailleurs licenciés et sur leur reconversion. Cet article s'inscrit dans la suite d'enquêtes menées par l'auteur auprès d'ex-travailleurs pris en charge par des cellules de reconversion à Liège et à Mouscron. Ces enquêtes se sont déroulées dans le cadre d'une recherche intitulée « La relation entre la formation et l'emploi dans l'accompagnement des reconversions » et subventionnée par le Ministère de la Recherche scientifique de la Communauté française. Le TEF participe également à des projets transnationaux financés par le Fonds social européen et qui portent sur la même thématique.

À en croire la rhétorique européenne, les mesures prônées pour « accompagner » la mondialisation seraient à présent guidées par la maxime de l'anticipation¹.

En Belgique, les restructurations figurent à l'ordre du jour du gouvernement qui applique scrupuleusement les recommandations formulées à son intention par le Conseil européen². Mais force est de constater que si l'on assiste depuis quelques années à un foisonnement de dispositifs chargés d'« accompagner » les travailleurs licenciés, la réflexion sur l'« amont » des restructurations, à savoir les moyens de leur anticipation, leur réglementation et la protection des travailleurs³ restent les parents pauvres du débat.

Néologismes néolibéraux

Aphorismes et néologismes s'ancrent petit à petit dans le langage commun pour légitimer une logique néolibérale qui a pour seul credo la nécessité de rendre les territoires plus compétitifs les uns par rapport aux autres, et cela, en tablant sur la réduction du coût du travail. L'« activation », l'« employabilité » et l'« adaptabilité » contribuent à faire du « retour à l'emploi » un objectif suprême, mais privé de toute réflexion sur

sa dimension humaine et sociale, voire même sur les conditions de sa légitimité. Inscrits dans cette logique, le Pacte de solidarité entre les générations et sa « gestion active des restructurations⁴ » risquent, par les dispositions répressives qu'ils comportent, de gonfler le nombre de demandeurs d'emplois plutôt que de le réduire. Or, plus la réserve de main-d'œuvre s'accroît, plus celle-ci permet de peser sur les conditions, notamment salariales, des travailleurs. Et réduire le coût du travail permet de booster la compétitivité... la boucle est bouclée.

Les nouveaux activés

Après les mesures contraignantes prises dans le cadre de l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et celles du contrôle renforcé des chômeurs, le « vieillissement actif » procède lui aussi de la logique de faire porter par les travailleurs licenciés la responsabilité de leur situation. L'octroi des droits va de pair avec deux nouvelles dimensions :

- l'introduction d'une contrepartie obligée pour la perception de prestations considérées jusqu'à présent comme des droits (le devoir d'activer son « droit à l'outplacement⁵ » et/ou de s'inscrire à une « cellule pour l'emploi⁶ ») ;

- l'instauration d'une dynamique de contrôle assortie de sanctions.

Il nous semble qu'aucune analyse permettant d'identifier les éventuels obstacles à ces nouvelles obligations n'a été entreprise par le gouvernement.

Or, la fragilisation des parcours professionnels et des situations sociales propres aux périodes dites « de transition » pose, selon nous, avec plus d'acuité encore la question de la défense des intérêts des travailleurs au-delà des frontières de l'entreprise. L'accompagnement des travailleurs licenciés devenant une obligation, ses conditions de mise en oeuvre doivent être contrôlées.

Les cellules de reconversion wallonnes⁷, nous semblent à cet égard un outil intéressant à étudier, à la fois en raison de ses modalités concrètes d'accompagnement que par l'action syndicale qu'il implique. La démarche à contre-courant incarnée par ces cellules nous semble devoir être valorisée, voire étendue. Et ceci est d'autant plus vrai qu'une réflexion visant à créer un dispositif d'accompagnement qui s'inspire du modèle wallon est actuellement en cours en Région bruxelloise⁸.

La menace de licenciements ne mène pas à plus de motivation pour le travail, bien au contraire.



EVER

Mais revenons sur les dispositions prévues dans la nouvelle législation.

Les nouvelles assimilations au refus d'emploi

Les mesures prévues par le Pacte qui nous intéressent dans le cadre de cet article portent sur les sanctions encourues par deux types de publics :

- les candidats à la prépension anticipée, en cas de restructuration ou de licenciement collectif ;
- les travailleurs licenciés d'au moins 45 ans, non prépensionnés, dont le « droit au reclassement professionnel » (prévu par la CCT n°82 du 10 juillet 2002, d'application limitée à ce jour en raison du devoir d'initiative qui incombe au seul travailleur pour sa mise en oeuvre) devient de fait une obligation.

En cas de demande de prépensions anticipées, une « cellule pour l'emploi » devra être mise en place et les deux publics cohabiteront en son sein.

La FGTB mettait en garde début mai 2006 contre le risque représenté par les dispositions de la loi dans la mesure où elles consacrent de nouvelles situations de chômage volontaire qui s'ajoutent à la réglementation du chômage.

Les nouvelles assimilations à un « refus d'emploi » (ce dernier étant passible, à moins de bénéficier d'un avertissement ou d'un sursis, de 4 à 52 semaines de suspension et d'exclusion en cas de récidive ou d'intention délibérée) sont les suivantes :

- Lorsque le travailleur d'au moins 45 ans refuse un outplacement ou ne collabore pas suffisamment à cet outplacement. Peu importe que l'outplacement soit offert par une cellule pour l'emploi (cas de travailleurs « prépensionnés » anticipativement) ou octroyé de façon individuelle (travailleurs non « prépensionnés »). (art 51, §1er, al.2, 7°).

Dans ce premier cas, l'exclusion est considérée comme justifiée par un refus d'emploi. On retrouve également ici la notion de degré « suffisant » de collaboration

de la part du travailleur, avec ce qu'elle présente comme risque de dérives arbitraires.

- Lorsque le travailleur ne s'inscrit pas dans la cellule pour l'emploi dans les délais prévus par la loi. Il s'agit ici des travailleurs « prépensionnés » d'au moins 45 ans licenciés collectivement, qui ont au moins un an d'ancienneté de service dans l'entreprise à l'annonce du licenciement. (art 51, §1er, al.2, 8°).

Dans ce dernier cas, la « non inscription » dans la cellule pour l'emploi peut être considérée comme une situation de chômage volontaire et donc entraîner des sanctions. Trois exceptions sont prévues : lorsque le travailleur ne doit pas être disponible pour le marché de l'emploi (en d'autres mots, lorsqu'il a atteint l'âge légal – nouvelle mouture - de la prépension), lorsqu'il a demandé lui-même à son employeur un outplacement dans les deux mois après la fin du contrat de travail, ou encore, lorsque le travailleur licencié a été occupé de façon ininterrompue durant les 2 mois qui ont suivi la fin de son contrat de travail.

- Le fait, pour un travailleur d'au moins 45 ans de ne pas demander à son employeur l'outplacement auquel il a « droit » dans les deux mois exigés par la loi. (art 51, §1er, al.2, 9°).

On remarquera l'originalité : être sanctionné pour ne pas avoir respecté son propre droit !

- Lorsque le travailleur inscrit dans une cellule pour l'emploi refuse un emploi ou une formation. (art 51, §1er, al.8, dernier alinéa). On évoque la possibilité de formation « autre qu'une formation professionnelle » et le respect du critère de l'emploi convenable.

Articulations et questionnements vis-à-vis des dispositifs existants

Sur le territoire francophone, la manière dont la nouvelle législation fédérale vient se greffer sur le dispositif wallon des « cellules de reconversion » ainsi que la manière dont elle sera mise en œuvre à Bruxelles, où seul l'« outplacement » est utilisé jusqu'à présent, suscitent un certain nombre de questions.

Notre étude sur les dispositifs d'accompagnement des reconversions⁹, dont le premier volet a été consacré au dispositif wallon, a mis en lumière une série de caractéristiques propres aux modalités d'accompagnement des licenciements collectifs et au vécu des travailleurs concernés.

Or, l'obligation d'accompagnement de travailleurs dans leur « devoir de retour à l'emploi » ne peut, selon nous, faire l'économie d'une confrontation entre la réalité du terrain et les normes édictées... Tout particulièrement lorsque le législateur entend assortir sa mise en œuvre de mesures de sanctions. Présentons-les brièvement.

Pour rappel, en Région wallonne, une « cellule de reconversion » est mise en place à la demande des organisations syndicales et est gérée conjointement par ces dernières et le service public de l'emploi (le FOREM). Si on peut regretter qu'aucune intervention financière ne soit imposée à l'entreprise qui procède au licenciement collectif, la complémentarité des acteurs associés pour l'encadrement (les conseillers du FOREM et les « accompagnateurs sociaux » - anciens délégués syndicaux de l'entreprise généralement choisis pour le capital confiance dont ils bénéficient de la part des travailleurs) constitue un grand atout.

Si l'analyse des trajectoires sociales et professionnelles des

travailleurs rencontrés n'est pas toujours réjouissante en ce qui concerne le statut d'emploi retrouvé ou les difficultés pour s'inscrire dans un parcours formatif, nous avons pu observer que les modalités d'encadrement des cellules favorisent, par leur dimension sociale, une prise en charge particulièrement respectueuse de leurs bénéficiaires.

Les services sont offerts par la cellule pendant une durée d'au moins un an et ses caractéristiques de lieu, d'espace et d'accessibilité favorisent la pérennisation du lien social et une approche collective de l'accompagnement. A cet égard, nous avons pu faire plusieurs constats :

- la possibilité d'inscription à la cellule tout au long de sa durée de vie respecte la période de deuil que

- le témoignage de l'accompagnateur social sur les réalités de l'entreprise permet aux agents du FOREM de confronter leur travail aux situations personnelles et professionnelles des ex-travailleurs ;

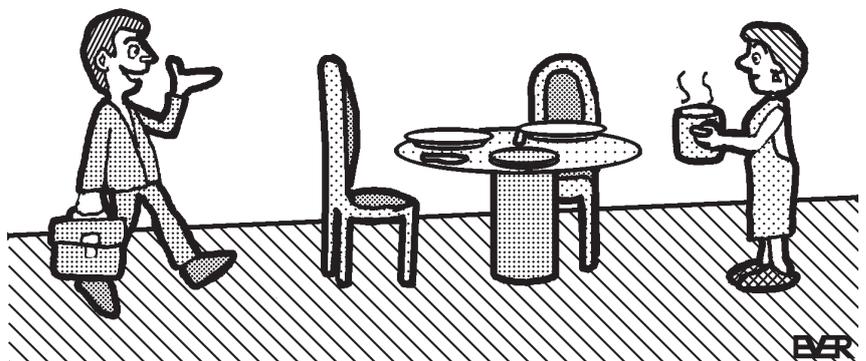
- l'accessibilité du lieu (cinq jours sur cinq dans une majorité de cas) et ses caractéristiques d'accueil constituent, pour les personnes, un soutien moral précieux et une transition parfois nécessaire vers le retour à l'emploi;

- le réseau qui se constitue au sein de la cellule favorise un retour à l'emploi, notamment parce qu'il contribue au phénomène de bouche-à-oreille.

En cas de demande de préretraites anticipées, le dispositif « cellule de reconversion » pourra dès à présent être assimilé à une

Volkswagen annonce la suppression de 20.000 emplois: l'action monte immédiatement de 10 pourcent.

J'ai une bonne nouvelle ! Le directeur du personnel m'a dit que c'est en partie grâce à moi que l'action Volkswagen est bien cotée



certaines personnes souhaitent parfois commencer par affronter seuls ;

- la présence syndicale favorise le recours au dispositif et les démarches de l'individu auprès de l'institution publique ;

« cellule pour l'emploi ». L'articulation concrète entre les deux dispositifs sera quant à elle discutée tout prochainement. Mais l'obligation d'outplacement pour tous les travailleurs licenciés de « 45 ans et plus » constituera également une aubaine pour les entreprises

d'outplacement privé, dont les services pourront vraisemblablement concurrencer ceux offerts par l'équipe d'encadrants des cellules wallonnes.¹⁰

Ici se pose donc la question des modalités d'accompagnement offertes par l'outplacement et plus particulièrement de son adéquation avec les caractéristiques des travailleurs fragilisés par leur faible niveau d'instruction.

A Bruxelles, l'outplacement est soit pris en charge par un dispositif public (« Brussels Outplacement »), soit par une des nombreuses sociétés d'outplacement privé. Les études que nous avons menées jusqu'à présent, certes avec un échantillon très restreint de personnes, témoignent de différences très importantes entre les modalités d'accompagnement à Bruxelles et en Wallonie. En cas de licenciement collectif à Bruxelles, les travailleurs de « bas niveau de qualification » ont droit à un « outplacement collectif ». Les personnes rencontrées nous ont confié n'avoir eu qu'une seule occasion pour s'inscrire au dispositif. Ils ont alors, dans les trois cas, elles été prises en charge par groupes d'une dizaine de personnes. Cette approche collective assure une certaine pérennité au « collectif de travail », ce qui est très important pour les travailleurs. Mais contrairement aux cellules wallonnes, les locaux n'ont été ouverts au public que pendant les périodes prévues pour les séances collectives, à savoir en moyenne deux fois par semaine en début de suivi et à intervalle moins régulier ultérieurement.

Dans le cadre de nos entretiens, nous avons également pu constater que les tests psychotechniques, de nombreux exercices d'écriture et leur évaluation en groupe sont de nature à susciter des réticences chez les personnes qui ont des difficultés à s'exprimer en français. Ces difficultés (analphabétisme dans certains cas) risquent de dissuader les intéressés à participer au dispositif ou à l'abandonner en

cours de route. Or, nous savons que ces cas de figure seront à présent passibles de sanctions !

Nous poursuivons actuellement notre étude approfondie des modalités d'accompagnement prévues par l'outplacement et de la façon dont les travailleurs victimes de licenciements les vivent et les perçoivent... et nous souhaitons servir de témoin et de relais de leur parole. Car, pour nous, la connaissance approfondie d'une problématique passe obligatoirement par la prise en compte du poids des significations que les principaux concernés attribuent à leurs propres comportements et aux événements qui les concernent... et accorder une place non négligeable à cette parole est, à notre sens, le gage d'un reflet juste de la réalité sociale qu'on prétend analyser !

(1) Communiqué de la présidence luxembourgeoise, « Enseignements à tirer des débats sur les restructurations et l'emploi lors de la réunion informelle des ministres du travail de l'Union européenne, les 7 et 8 avril 2005 ». Voir également : COM (2005) 120 final. Restructurations et emploi. Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'Union européenne. Bruxelles, le 31 mars 2005.

(2) On pense ici aux mécanismes de veille, d'information et de consultation des travailleurs, ou encore à l'éducation permanente des travailleurs... Voir à cet égard l'article d'Emile Layon et Marianne Hégale : LAYON E. et HEGALE M., « De l'employabilité à la convertibilité : vers une mobilité offensive des travailleurs », in : Revue du Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation, Aux marges du marché du travail : Employables, convertibles, clandestins, n°3/2002 Bruxelles, Université Libre de Bruxelles, 2002

(3) Recommandation du Conseil du 14 octobre 2004 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des Etats membres (2004/741/CE).

(4) La loi sur le Pacte de solidarité entre les générations est parue au Moniteur le 30 décembre 2005 et est entrée dans sa phase de mise en œuvre puisque les premiers arrêtés d'application ont été adoptés et sont parus au Moniteur le 31 mars 2006.

(5) Pour rappel, l'outplacement est

régit par la CCT n°51 qui définit dans son article 1^{er} l'outplacement comme « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après bureau d'outplacement, contre paiement et à la demande d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer des activités en tant qu'indépendant ».

(6) La cellule pour l'emploi doit être mise en place dès le premier licenciement et dure au minimum 6 mois après le dernier licenciement. Elle est normalement dirigée par le service public régional en charge du placement, en collaboration (au sein d'un comité d'accompagnement) avec l'employeur, au moins une des organisations syndicales et, s'il existe, le fonds sectoriel de formation.

(7) Dispositif récemment institutionnalisé par le décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement des reconversions, mais qui résulte d'une pratique mise en œuvre sur le territoire wallon depuis de plus de 20 ans !

(8) Voir à cet égard les réactions et propositions d'amendement du front commun syndical au Plan pour l'emploi des bruxellois, formulées le 8 février 2006, ainsi que le rapport de l'interpellation du ministre Cerexhe au Parlement bruxellois concernant l'« implication des Régions dans les cellules pour l'emploi mises en place dans le cadre des restructurations » (8 mars 2006 – Lég. 04/09 Session 05/06). Cf article pp.39 à 41 du n° 53 du « Journal du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion ».

(9) Nous avons déjà rencontré de nombreux ouvriers victimes de licenciements collectifs : à ce jour, 23 travailleurs et délégués syndicaux licenciés du secteur textile et passés par une cellule de reconversion mise en place en 2000 à Mouscron, 15 travailleurs du textile et 15 autres du secteur du métal inscrits à des cellules de reconversion actuellement en cours de fonctionnement à Mouscron et à Liège et 5 travailleurs licenciés issus du secteur du métal à Bruxelles.

(10) Les communications récentes des bureaux de placements privés ne font pas mystère de leurs intentions en matière d'outplacement (cf. conférence de presse de Trace et de Daoust Interim). De plus, dans son rapport d'activité, FEDERGON pointe les services d'outplacement comme une des activités à fort potentiel de croissance.