

NOTE DE DISCUSSION

LE DROIT AU TRAVAIL

10 ANS APRÈS LE RAPPORT GÉNÉRAL SUR LA PAUVRETÉ

Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale

AVRIL 2005



Service de lutte
contre la pauvreté
la précarité et
l'exclusion sociale



En collaboration avec les Communautés et Régions

TRAVAIL, EMPLOI, ECONOMIE : OU VOULONS-NOUS ALLER ?

« Travailler est donc le désir des plus pauvres. C'est une manière d'être et de se réaliser. Par le travail effectué, on acquiert aussi une rémunération et une reconnaissance. Dans cet acte, c'est la dignité humaine qui s'actualise et se reproduit. Le salaire perçu suite à un travail est légitime, il est un droit juste. Ce revenu permet d'organiser la vie, de la planifier, d'assumer les besoins actuels et de prévoir l'avenir. »¹

Affirmer que ces dix dernières années, l'emploi est devenu la priorité par excellence de la politique en matière de pauvreté revient probablement à enfoncer une porte ouverte. Mais cette option politique et sa réalisation concrète traduisent-elles également les priorités et les besoins des gens sur le terrain ?

La réponse à cette question peut être développée de diverses manières, mais elle gagnera probablement en clarté et en pertinence si on l'approche en partant d'un cadre de référence. Le Rapport général sur la Pauvreté (RGP) offre la possibilité d'ébaucher un tel cadre, en indiquant la direction à prendre en ce qui concerne le travail, l'emploi (rémunéré) et l'économie. Pour ce faire, il part du droit au travail, comme le définit le droit international (Déclaration universelle 10/12/1948, art. 23§§1-3) :

*« 1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. »*

Le droit au travail est ensuite précisé dans le 'Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux' (19/12/1966). Les normes de travail promulguées par l'Organisation internationale du travail² peuvent être considérées comme des précisions supplémentaires de ce droit fondamental. Des interprétations analogues existent au niveau politique, européen et national³.

La définition d'un cadre de référence ne peut se baser exclusivement sur une interprétation légale (constitutionnelle) du droit au travail et à la protection sociale. Primo, le caractère contraignant et l'exigibilité de ce droit sont trop limités, voire inexistants, d'après le RGP. Secundo, il est nécessaire de confronter ce droit à la pratique quotidienne, en particulier, en ce qui concerne ceux qui en sont exclus. Sur la base de la concertation qui a eu lieu après et à la suite du RGP, un cadre de référence pourrait être conçu comme suit⁴ :

¹ RGP, p. 164

² L'Organisation internationale du travail (1919) est une organisation des Nations Unies, composée de représentants des Etats nationaux et de représentants des employeurs et des travailleurs. Sa mission consiste à améliorer la situation sociale des travailleurs.

³ Voir la Charte sociale européenne (révisée), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'art. 23 de la Constitution belge.

⁴ La définition utilisée ici est basée sur le premier et le second rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté, sur le projet recherche-action-formation, Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (2004), *Une autre approche des indicateurs de pauvreté. Recherche-action-formation*, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Bruxelles.

- Le travail et l'emploi doivent contribuer de manière durable à l'amélioration des conditions de vie, à l'épanouissement personnel et au bien-être de chacun. Ceci implique qu'il faut :
 - que chacun ait l'occasion d'assurer sa subsistance grâce au travail ;
 - qu'une protection sociale soit garantie à ceux qui n'ont pas (plus) cette chance ;
 - que chacun puisse revendiquer un emploi stable et de qualité.
- Cette interprétation du travail et de l'emploi est centrale dans une économie au service de l'être humain et de la société, une économie qui devrait être sociale par définition⁵. Cela signifie que :
 - l'économie doit se concentrer sur la création de plus-values sociales et pas seulement sur la réalisation de profits ;
 - certains services doivent être préservés de toute recherche de profit, en raison des fonctions sociales qu'ils remplissent ;
 - la distinction entre ce qui est considéré aujourd'hui comme l'économie sociale et l'économie régulière devrait être supprimée à terme, au profit d'une seule économie – une économie sociale.

* * *

Pour la structure de cette note, nous nous inspirons d'une approche "ascendante" du marché du travail. Le point de départ est la situation des personnes pauvres qui effectuent un travail en dehors du circuit du marché du travail. Le point final, ce sont les choix sociaux qui donnent une forme à l'économie et au système de sécurité sociale. Par conséquent, nous distinguons dans la note, les points suivants :

1. Le travail dans la pauvreté
2. À la recherche d'un emploi
3. En route vers un bon emploi ?
4. Une économie sociale et une sécurité sociale efficaces : les deux faces d'une même médaille ?

* * *

1. Le travail dans la pauvreté

1.1 Le travail de survie et le travail non rémunéré⁶

Ramener la relation entre le travail et la pauvreté à la question d'avoir ou non un emploi, ne rend pas compte de la réalité.

- Les gens qui vivent dans la pauvreté travaillent beaucoup, mais ce travail ne relève pas de ce que l'on appelle le « travail rémunéré ». Il s'agit d'activités solidaires (au service des amis, du quartier...), de bénévolat et de soins (aux membres de la famille ou du quartier qui sont dans le besoin). Il n'est pas rare que ce travail soit aussi un « travail de survie », pour faire face aux conditions misérables auxquelles les personnes pauvres sont confrontées. Dans certains cas, la

⁵ L'étymologie du terme « éco-nomie », à savoir « économie domestique » est éclairante à cet égard : l'économie est au service de tous ceux qui se trouvent à la « maison » et dans les environs de l'endroit où l'on vit.

⁶ Ce point se base sur Mouvement ATD Quart Monde, Luttes Solidarités Travail (1998), Sortir de l'inactivité forcée, Dossiers et documents de la Revue Quart Monde, n° 8, Editions Quart Monde, Bruxelles.

législation sur le chômage interdit certaines activités par le biais de la réglementation sur le travail autorisé, et il existe chez les bénévoles bon nombre d'incertitudes quant à ce qui est légalement autorisé ou non dans ce domaine.

- Souvent, les personnes pauvres sont confrontées à une problématique complexe dans différents domaines de l'existence, ce qui rend l'occupation d'un emploi difficile - et certainement à court terme. Les inciter à accepter un emploi risque d'ailleurs de menacer davantage leurs conditions de vie, si on attache trop peu d'importance à leur problématique.

1.2 Repenser le travail en termes de participation ?

Cela fait déjà longtemps que les associations de pauvres demandent que ces activités bénéficient d'une plus grande reconnaissance sociale. Le travail « *constitue la fierté de chacun, ce qui fait la dignité humaine, une condition essentielle d'épanouissement personnel et de reconnaissance sociale dans la société.* »⁷ Pour les associations de pauvres, cette vision du travail est le point de départ d'une critique de la logique dominante du travail et du marché du travail actuel, qui offrent peu d'opportunités de travail de qualité aux personnes vivant dans la pauvreté.

- La valeur de l'être humain et l'utilité de ses activités ne dépendent-elles pas trop du travail rémunéré ? Ou la valeur et l'utilité ne dépendent-elles pas trop du travail rémunéré ? D'après certaines recherches, il semble qu'il y ait une grande différence d'appréciation de l'utilité du travail des inactifs, en fonction de leur statut (invalides, chômeurs, pré-pensionnés, femmes au foyer, étudiants, ...)⁸
- Le travail ne devrait-il pas être associé à la participation au sens large (plus large que la participation au travail), la création de liens sociaux et d'une valeur ajoutée pour la société étant mise en avant⁹ ? Ou une telle réévaluation du travail n'est-elle pas réaliste (à court terme) vu la dominance de la valeur 'travail' et le fait que le travail constitue toujours le facteur stratégique de la répartition des revenus ?¹⁰

En tout cas, le débat sur une plus grande valorisation sociale des activités solidaires, de soin ou de « survie », doit tenir compte de la qualité de vie de chacun. Par exemple, les éléments suivants sont tout aussi cruciaux.

- La répartition des rôles entre l'homme et la femme en ce qui concerne le travail ménager. D'après des études scientifiques, les femmes assument toujours une part disproportionnée de ce travail. Il n'y a que dans les ménages à double revenu que l'on observe une tendance vers une répartition plus équitable des tâches dans la famille¹¹.
- La stabilité voire la légère hausse du nombre d'heures de travail rémunéré, presté alors que la durée de travail hebdomadaire maximale fixée par la loi diminue.

⁷ RGP, p. 164

⁸ De Beer P (2001), *Over werken in de postindustriële samenleving*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁹ ATD Quart Monde, (2004) *Travail et droit à la participation, groupe de travail thématique "Travail, chômage et sécurité sociale"*, Bruxelles.

¹⁰ Eindverslag vooruitgang –en toekomstcongres –armoede 2004, 'Recht op inkomen', p. 160-170.

¹¹ Glorieux, I. & J. Vandeweyer (2002) 'Het egalitaire gezin : nog niet voor morgen. Bevindingen uit het Belgische tijdsbudgetonderzoek', in : *Over.Werk* , 2002, 3, p. 174-178.

1.3 La réponse politique

Ces dernières années, le politique a développé des initiatives pour revaloriser ces activités et ce, en les intégrant au marché du travail.

- Le développement des services de proximité¹² constitue une évolution importante : les personnes pauvres y sont employées afin d'améliorer leurs propres conditions de vie et de répondre aux besoins collectifs locaux. On attache beaucoup d'importance au caractère satisfaisant des activités, à la participation des travailleurs et des « clients » (c'est-à-dire le quartier).

Il s'agit de services peu ou pas lucratifs pour les employeurs du marché du travail régulier, et ils nécessitent, par conséquent, des investissements publics. Aujourd'hui, ces services, tout comme d'autres similaires, sont parfois présentés comme un secteur qui répond aux nouveaux besoins que le marché ne parvient pas à satisfaire et qui offre de nombreuses possibilités de création d'emplois. Mais n'oublions pas que ces services étaient disponibles sur le marché du travail il y a quelques décennies et qu'ils ont été peu à peu « évacués » parce que non rentables.

Ces services contribuent-ils au développement d'un concept du travail qui recherche la participation au sens large ?

Quelle place ces services doivent-ils occuper dans la politique relative au marché de l'emploi ?

Comment ces services sont-ils financés ? Quelles en sont les conséquences, sur les salaires et la sécurité ainsi que sur les perspectives de carrière, pour les travailleurs occupés dans ces emplois ?

- La valorisation des compétences acquises en dehors du circuit du travail rémunéré, lors de la fixation du salaire et du recrutement est une autre piste politique. Les initiatives politiques en la matière sont encore relativement récentes et n'ont pas encore été concrétisées. Toutefois, quelques questions peuvent être posées quant au développement de ces initiatives :
Quelles compétences doit-on valoriser en priorité ?
Comment et dans quels domaines doit-on favoriser la valorisation des compétences ?

2. À la recherche d'un emploi ?

2.1 Le spectre du chômage

La problématique du chômage n'a pas perdu de son importance ces dernières années. Les chiffres officiels en disent long à cet égard.

- Taux de chômage début 2005 : 12,7 pour cent. Après une légère tendance à la baisse depuis le milieu des années 90, on constate une nouvelle hausse depuis 2002.¹³
- Taux de chômage de longue durée : 3,7 pour cent¹⁴. Il connaît la même évolution que le taux de chômage « général ».

¹² Les services de proximité forment un des piliers du développement d'une économie à valeur ajoutée, la perspective que l'état fédéral, les communautés et les régions ont présentée par le biais de l'Accord de coopération du 8 septembre 2000. Les deux autres piliers sont l'économie sociale et la responsabilité sociétale de l'entreprise.

¹³ Ceci est le taux de chômage administratif, qui exprime le rapport entre les demandeurs d'emploi sans travail et allocataires et la population active totale.

- Taux de chômage en fonction de l'âge : environ 25 pour cent de jeunes (15-24ans), à peu près 4 pour cent de la population âgée entre 50 et 64 ans¹⁵.
- Taux de chômage en fonction de la formation : près de 40 pour cent de personnes peu qualifiées
- Taux de chômage féminin : en baisse depuis 2002. En 2003, 8,9 pour cent de chômeuses contre 7,7 pour cent de chômeurs.
- Taux de chômage en fonction de l'origine : il y a toujours une différence de 26,7 pour cent entre les personnes originaires de l'UE et les autres.

Bien que ces chiffres donnent déjà une bonne indication de la problématique, il faut les interpréter avec prudence. Primo, il existe plusieurs chiffres officiels du chômage. Les chiffres de l'Institut National de Statistique (INS) parlent de 8,2 pour cent de chômeurs à la fin de l'année 2003. Les différences – parfois considérables – entre les chiffres s'expliquent surtout par la manière dont on définit les chômeurs.

Secundo, les chiffres officiels sont critiqués depuis longtemps, parce qu'ils ne reprennent pas certaines catégories de chômeurs (par exemple les pré-pensionnés, ceux qui émargent au CPAS...) et sous-estiment ainsi leur nombre réel. Cela vaut par exemple pour la catégorie des demandeurs d'emploi âgés dispensés (demandeurs âgés de 50 ans et plus) et pour celle des pré-pensionnés, alors que – si on les additionne – la part qu'ils représentent dans le nombre total de demandeurs d'emploi indemnisés n'a cessé d'augmenter depuis 1992¹⁶. À cet égard, il est d'ailleurs plus correct de parler de demandeurs d'emploi plutôt que de chômeurs, si on veut reconnaître qu'un élément du problème est constitué par les travailleurs à temps partiel involontaires, qui sont prêts à prester un nombre d'heures plus important. Cependant, certaines approches alternatives tentent de dépeindre une situation plus complète. La « réserve de main-d'œuvre », par exemple, totalise le nombre de chômeurs, le nombre de travailleurs sous-occupés¹⁷ et ceux qui sont exclus du marché du travail suite à certains règlements¹⁸. On peut s'inspirer des chiffres de l'ONEM pour concevoir des approches différentes. Ainsi le nombre total de personnes (demandeurs d'emploi ou personnes au travail) recevant une allocation de l'ONEM s'élevait à 1.171.413 en 2004.

Tertio, on ne tient pas suffisamment compte, au niveau politique, des chiffres longitudinaux et dynamiques. Il s'agit, par exemple, des chiffres qui illustrent le nombre de chômeurs (et leur nombre par type) qui se retrouvent au chômage après avoir travaillé pendant un certain temps.

¹⁴Ces chiffres, ainsi que les suivants, proviennent de l'Institut national de Statistique (INS). Ils sont utilisés dans les comparaisons européennes et internationales et reposent sur des données provenant d'enquêtes. (Plan d'action national pour l'emploi, 2004).

¹⁵ Par contre, le taux d'emploi de la population âgée entre 50 et 64 ans s'élève à 28, 1 pour cent (moyenne dans l'UE = 40, 2 pour cent). Taux d'emploi = la part des travailleurs dans la population en âge de travailler (15-64 ans).

¹⁶ Office national de l'emploi (ONEM), rapport annuel 2004, pp. 107-143. L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi plus âgés dispensés et du nombre de prépensionnés est également influencée par les modifications des conditions d'octroi de ces statuts.

¹⁷ On parle de sous-occupation lorsque les conditions suivantes sont remplies : avoir un emploi sans travailler à temps plein, être disposé à prester un nombre d'heures plus important et être disponible pour le faire, dans le cadre d'un horaire établi, si l'occasion est offerte.

¹⁸ Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (2004) Une autre approche des indicateurs de pauvreté. Recherche-Action-Formation, Centre pour l'égalité des chances, Bruxelles, pp. 106-11

2.2 La réponse politique...

L'évolution des 10 dernières années se caractérise par la percée de l'Etat social actif. En ce qui concerne le chômage, cela a eu pour conséquence de mettre l'accent, d'une part, sur le relèvement du taux d'emploi ou d'activité¹⁹ et, d'autre part, sur « l'employabilité » des demandeurs d'emploi et des travailleurs. Pour justifier cette approche, les arguments suivants sont souvent avancés :

- le fait d'avoir un emploi offre une barrière essentielle dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. En effet, les travailleurs courent moins de risques de devenir pauvres que les gens sans travail²⁰ ;
- le relèvement du taux d'emploi est nécessaire pour maintenir la base financière de la sécurité sociale.

Ces choix politiques sont devenus prioritaires depuis le milieu des années 90, et certainement depuis l'introduction de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE), en 1997. L'Union Européenne met alors en avant d'autres indicateurs : le taux d'emploi ou d'activité remplace le taux de chômage. Ainsi, l'objectif du taux d'emploi de 70 pour cent, que la SEE prévoit pour 2010, est poursuivi tant par l'Etat fédéral que par les Régions. La stratégie de Lisbonne²¹ reprend ces priorités dans le développement des objectifs communs pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, que les Etats membres concrétisent dans les plans d'action nationaux pour l'inclusion sociale (PANincl).

Au niveau fédéral et régional, on note un renforcement des mesures axées sur l'insertion des chômeurs sur le marché du travail (l'accent étant mis sur des efforts de formation pour les personnes peu qualifiées et les travailleurs plus âgés, sur l'accompagnement du parcours et la réintégration des chômeurs de longue durée). La récente réforme de la réglementation du chômage²² s'inscrit dans la même philosophie d'activation, et est dans la ligne des mesures précédentes qui visaient à pousser les chômeurs à fournir davantage d'efforts de recherche d'emploi. Ce plan est introduit progressivement en fonction de l'âge (avec toutefois des exemptions pour certaines catégories) et il prévoit également une approche progressive des sanctions.

En outre, de nombreuses mesures axées sur la création d'emplois, ont été prises. Dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, ces mesures sont notamment encouragées par la réduction des cotisations patronales sociales sur les bas salaires, dans l'économie régulière et sociale, et par le recrutement de personnes peu qualifiées dans les programmes de formation et d'emploi.

¹⁹ Le taux d'activité équivaut à la part des personnes actives (travailleurs et chômeurs) par rapport à la population totale.

²⁰ PANincl, 2001-2003 : 18-19

²¹ L'Union européenne a développé cette stratégie lors du Conseil européen de Lisbonne (2000). Par le biais de cette stratégie, l'UE se fixe comme objectif d'être la société de la connaissance la plus compétitive en 2010. Trois piliers doivent soutenir cet objectif : la croissance, le plein emploi et la cohésion sociale.

²² Le plan d'activation du comportement de recherche des chômeurs remplace désormais l'ancien art. 80 de la réglementation sur le chômage. L'art. 80 refusait aux chômeurs de longue durée cohabitants, le droit à une allocation, si la durée moyenne de chômage dépassait la durée moyenne de chômage de la région où ils habitaient et si le niveau de revenus de leur famille dépassait un certain niveau.

2.3 Et la réponse du terrain...

Les organisations syndicales, les associations de pauvres et d'autres acteurs soulignent l'importance des efforts du Gouvernement (en matière de formation, de suppression des « pièges à l'emploi », de création d'emplois pour les personnes peu qualifiées), tout en formulant de nombreuses critiques sur le choix de ses priorités politiques²³.

- Le déficit structurel en matière d'emplois est occulté, en particulier pour les personnes peu qualifiées.
- En ce qui concerne la création d'emplois, la responsabilité collective est déplacée des employeurs et du gouvernement, vers les travailleurs et les demandeurs d'emploi (y compris les allocataires sociaux).
- La problématique de la qualité du travail, qui se manifeste surtout chez les personnes peu qualifiées et dans les emplois peu rémunérés, est masquée (voir ci-dessous).
- L'avantage financier qu'apporte un emploi n'est qu'un des facteurs expliquant le risque de pauvreté beaucoup plus grand pour les chômeurs que pour ceux qui travaillent. Le montant trop faible des allocations sociales trop faibles en est un autre. En outre, la perte des compétences constitue un obstacle au recrutement pour un emploi, en raison de la longue durée du chômage et de la démotivation qui s'y rattache.
- L'insécurité professionnelle, associée au nombre croissant de contrats à durée déterminée et à des phénomènes tels que les restructurations et la délocalisation des entreprises vers les pays à bas salaires, entraîne un (nouvel) afflux massif de chômeurs.
- Le plan d'activation du comportement de recherche des chômeurs fait craindre un nouveau déplacement de la responsabilité du problème du chômage sur les demandeurs d'emploi :
 - D'après certains, il entraîne à nouveau un déplacement du critère objectif de la disponibilité pour le marché du travail vers une pure évaluation subjective des comportements individuels des chômeurs.
 - D'autres estiment que l'approche plus individualisée peut offrir aux demandeurs d'emploi de meilleures garanties en matière de sécurité juridique que l'ancien article 80, du moins si les conditions requises sont remplies lors de la conclusion du contrat entre l'ONEM et le demandeur d'emploi et lors de l'application dudit contrat.
 - En général, beaucoup s'interrogent sur l'efficacité du plan, compte tenu du manque d'emplois et du taux de chômage élevé dans certaines régions. Le contrôle accru des chômeurs ne donne-t-il pas aux employeurs la possibilité de tempérer les revendications des travailleurs quant à des emplois de meilleure qualité et plus stables ?
 - Le plan assurera-t-il une optimisation des efforts des services régionaux de l'emploi et des demandeurs d'emploi ? Ou aboutira-t-il plutôt à la remise administrative formelle par ces services, de preuves du comportement de recherche, ceci afin de ne pas décourager les chômeurs à poursuivre leur parcours d'accompagnement et de limiter leur crainte des sanctions de l'ONEM ou de ces services ?
 - Ce plan aura-t-il des conséquences sur l'accès aux services de placement, en termes de non recours, ce que l'on appelle les effets 'non take-up' ?

²³ Voir entre autres Paul Palsterman (2004), *Contrôle des chômeurs : chasse aux sorcières ou réforme nécessaire ?*, in La Revue Nouvelle, 4, pp.4-14 ; FGTB Liège Huy Waremme (2005), *Contribution au projet 10 ans du Rapport Général sur la Pauvreté* ; Peña-Casas, R (2004) *Making work pay : une approche trop partielle d'un objectif majeur*, in: Notabene, 133, pp.2-17

- Quelles conséquences le plan aura-t-il sur les demandeurs d'emploi qui, en raison de sanctions, ne peuvent plus prétendre aux allocations de chômage ? Pourront-ils se tourner vers le CPAS ? Dans l'affirmative, bénéficieront-ils d'un soutien dans le cadre de la loi sur le droit à l'intégration sociale ou d'un appui financier en dehors du cadre de cette loi ?
- Le fait que la création d'emplois se concentre sur des personnes peu qualifiées ou sur des bas salaires (par la réduction des cotisations patronales ou par des mesures telles que les chèques-services) peut avoir un impact négatif sur la qualité du travail dans ces emplois et pose la question du rapport équitable entre l'investissement des autorités et les investissements des employeurs (voir ci-dessous).

2.4 Accompagnement et formation des demandeurs d'emploi

Beaucoup de choses ont changé au cours de la dernière décennie, en ce qui concerne la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, et ce tant sur le plan du nombre d'opérateurs sur le terrain que par rapport aux actions qu'ils développent.

Avant même qu'on ne parle de Stratégie Européenne pour l'Emploi, les services régionaux de l'emploi élaboraient déjà des méthodologies d'accompagnement du parcours. L'objectif européen, qui vise à offrir un « nouveau » départ à chaque demandeur d'emploi nouvellement inscrit, avant qu'il ne devienne chômeur de longue durée²⁴, a donné lieu à une intensification des efforts sur le plan du parcours d'insertion. Cette approche 'préventive' est encore poursuivie dans la politique régionale de l'emploi. L'objectif de la stratégie européenne est d'arriver à une approche préventive 'concluante', ce qui signifie concrètement que les demandeurs d'emploi ne peuvent plus se retrouver chômeurs de longue durée, sans qu'une forme d'accompagnement sur mesure leur soit offerte.

- Les services régionaux de l'emploi lancent des signaux positifs à propos de cette nouvelle approche, en raison des moyens et du personnel supplémentaires qu'ils ont reçus. Un représentant du VDAB mentionne également la formation en matière de pauvreté, assurée par des experts par le vécu, que les agents d'insertion reçoivent dans ce cadre.
- Toutefois, il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact. L'approche mérite certainement d'être suivie avec toute l'attention nécessaire, car tant les associations de pauvres que les syndicats lancent des signaux assez négatifs à propos des efforts de ces services vis-à-vis des demandeurs d'emploi les plus vulnérables. Une explication souvent entendue avance que, plus que dans le passé, les moyens des services d'emploi régionaux dépendent d'obligations de résultat mesurables, ce qui les amène à se concentrer en priorité sur les demandeurs d'emploi les plus facilement mobilisables. Une autre explication, met en cause la pression croissante à laquelle sont soumis ces services pour augmenter leurs efforts vis-à-vis des chômeurs – aussi bien sous la forme d'un accompagnement que de contrôle.

Le nombre d'opérateurs présents dans le secteur de la formation et de l'accompagnement, a fortement augmenté. Aujourd'hui, l'accompagnement vers un emploi (service d'emploi et de placement) se fait davantage par l'intermédiaire d'opérateurs plus spécialisés, privés ou publics, plutôt que par des instances « classiques » (VDAB, Forem et Orbem). En ce qui concerne les acteurs privés, il s'agit le plus souvent d'entreprises de l'économie sociale, bien que l'intérêt des entreprises

²⁴Par chômeur de longue durée, on entend ici un chômeur depuis six mois ou plus, dans le cas des jeunes, et depuis douze mois ou plus, dans le cas des adultes.

régulières pour cette activité augmente également. On assiste également à une collaboration croissante entre les instances « classiques » et les autres. Cette collaboration se heurte cependant à un certain scepticisme de la part du secteur de l'économie sociale. Selon certains, le Gouvernement fait dépendre cette collaboration de subsides, ce qui laisse peu de choix aux entreprises d'économie sociale. Celles-ci craignent par ailleurs une (nouvelle) instrumentalisation qui pourrait nuire à la relation de confiance avec leur « clientèle », basée sur un caractère volontaire. On prétend que cette évolution existe déjà dans le cadre du plan d'activation des chômeurs.

2.5 Accès à la formation et à l'emploi

Un des points noir cités dans le RGP était le non-accès des minimexés à certains programmes de formation et d'emploi destinés aux demandeurs d'emploi. C'est pourquoi le RGP plaide notamment pour ceci²⁵ :

« Le VDAB, le FOREM et l'ORBEM doivent aider chaque demandeur d'emploi de la même façon, indépendamment de son statut (ayant droit au minimex, invalides, handicapés, personnes sans statut). »

Il semble que ces programmes de formation et d'emploi des services publics se soient ouverts petit à petit à tous les groupes de demandeurs d'emploi. Néanmoins, le traitement inégal de certaines catégories continue à exister, bien qu'il y ait des avancées à ce sujet²⁶.

Des efforts ont également été faits pour augmenter l'accessibilité des services d'emploi régionaux. Ceci est allé de pair avec une tendance à la décentralisation et au regroupement des prestations de services publics sur le plan local, par le biais du développement de bureaux de l'emploi locaux (« werkwinkels ») du côté flamand ou de « maisons locales de l'emploi ».

D'importants obstacles à l'accès à un emploi se révèlent au moment du recrutement. L'importance que l'on attache aux compétences des personnes vulnérables est un élément crucial. La valorisation des compétences peut cependant améliorer cet accès. La procédure de candidature même peut soulever des problèmes, par exemple si elle n'est pas adaptée à un public peu scolarisé.

La problématique relative au recrutement se fait sentir de manière particulièrement aiguë chez les personnes d'origine étrangère, même si elles ont la nationalité belge. Des études scientifiques ont montré qu'on ne peut réduire cette question à un manque de formation et de qualifications ni à une absence de maîtrise d'une des langues nationales. Même lorsque les personnes d'origine étrangères possèdent toutes les aptitudes et les qualifications exigées sur le marché du travail, elles sont fréquemment victimes de discriminations lorsqu'elles postulent pour un emploi²⁷.

²⁵ RGP, p. 178

²⁶ Il s'agit par exemple de bénéficiaires qui ont droit à l'aide sociale mais pas au droit à l'intégration sociale pour raison de nationalité, et qui jouissent soit du droit à l'établissement, soit d'un séjour à durée illimitée, soit d'un séjour à durée limitée sous certaines conditions (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 1993-2003: *10 ans Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Vers l'égalité...* pp. 165-167.

²⁷ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Rapport annuel 2003, annexe B.

L'accès au marché de l'emploi peut aussi être entravé par des dispositions relatives aux statuts de séjour des étrangers²⁸. Une réflexion est souhaitable en la matière, d'autant plus que ces obstacles ne peuvent être dissociés de la question du travail accompli dans l'illégalité.

Pour conclure, la manière dont les avantages en matière d'emploi sont accordés, peuvent également avoir une influence sur l'accès à un emploi. Mais leur évaluation (et l'évaluation de l'évolution) n'a rien d'évident.

- D'une part, des initiatives ont été prises afin de réduire le nombre de mesures en faveur de l'emploi, afin de garantir leur meilleure accessibilité tant aux employeurs qu'aux demandeurs d'emploi, et de favoriser une plus grande utilisation des programmes (voir par exemple le plan Activa, axé sur les chômeurs de longue durée ou plus âgés). Certains prétendent que les nouvelles mesures n'améliorent la transparence que de manière limitée, car elles continuent à prévoir trop de dérogations.
- D'autre part, il semble que le caractère ciblé des subsides à l'emploi (en fonction de l'âge, du statut de l'allocation de chômage, de la durée du chômage...), soit maintenu. Dans quelle mesure génère-t-on des effets de substitution (un emploi subsidié remplace un emploi non-subsidié) et des « effets d'aubaine » (sans subsides, un recrutement est également intervenu) ? Certains pensent que l'apparition de ces effets montre bien la nécessité de cibler davantage les subsides sur les chômeurs de longue durée (depuis plus d'un an) ou de très longue durée (depuis plus de 2 ans), si l'on veut leur donner une véritable chance de décrocher un emploi. Selon d'autres, on risque, dans ce cas, de réduire considérablement les chances des chômeurs de courte durée de trouver un emploi, empêchant ainsi une prévention efficace. Est-il généralement possible de mener une politique qui accorde des subsides à l'emploi tout en limitant l'apparition de ces effets pervers ?

3. En route vers un bon emploi ?

Ce qui précède nous amène à conclure que l'accent mis sur l'emploi est plus que souhaitable mais qu'il faut tenir compte par ailleurs de la réalité du terrain, des circonstances et des conditions dans lesquelles le travail est exécuté. Sur le terrain, l'évolution dans ce domaine apparaît généralement défavorable. D'après le RGP c'était déjà le cas il y a 10 ans²⁹ :

« On peut se demander si l'emploi n'est pas aujourd'hui, à double titre, un facteur essentiel d'exclusion. On peut le penser « quand on voit combien nos sociétés fabriquent à la fois des exclus de l'emploi et des exclus par l'emploi. » (...) Les seconds sont toutes celles et tous ceux qui occupent un emploi dit « hors normes » : précaire ou à temps et à salaire partiels, un emploi non couvert par des conventions collectives et qui ne les intègre pas vraiment dans un collectif de travail et dans une entreprise. (...) Ainsi, on ne peut pas réfléchir à la pauvreté sans penser à la détérioration des conditions de travail. »

²⁸ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 10 ans Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Vers l'égalité... Annexe 4. www.cntr.be

²⁹ RGP, p.170

Actuellement, lorsqu'on évoque les caractéristiques des emplois qui contribuent durablement à améliorer les conditions de vie on se réfère le plus souvent à la « qualité du travail ». Mais il n'est pas toujours évident de savoir ce que cette expression recouvre exactement. De manière positive, le concept a fait son apparition ces dernières années aux différents niveaux de pouvoir. Ainsi, en 2002, un rapport belge sur la qualité du travail, couvrant un bon nombre de dimensions différentes, a été rédigé. Sous l'impulsion belge, des indicateurs européens communs concernant la qualité du travail, ont également été approuvés³⁰. Depuis 2002, le concept même fait partie de la nouvelle Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE). Mais l'Union Européenne considère-t-elle suffisamment la qualité du travail comme une valeur en soi, étant donné, par exemple, qu'elle est directement associée à la productivité du travail ?³¹

Sur le terrain, en revanche, de nombreuses réflexions ont été menées sur les « critères essentiels pour un emploi stable et de qualité ». Ci-dessous, nous énumérons un certain nombre de ces critères, qui ne peuvent être dissociés les uns des autres pour la promotion de meilleurs emplois, avec, brièvement, l'évolution qu'ils ont connue pendant la dernière décennie.³²

3.1 Un statut professionnel normal

La condition pour pouvoir parler d'un statut d'emploi normal est le respect des dispositions relatives au contrat d'emploi (les dispositions légales et celles qui figurent dans les conventions collectives du travail).

Du côté des autorités, on s'est peu à peu concentré sur la lutte contre le travail en noir et d'autres formes de fraude sociale. On constate, par exemple, une augmentation de la sous-traitance, tant dans le secteur privé que public. Il y a aussi la réalité qui favorise la fraude sociale, ce qu'avait souligné le RGP et qui reste encore d'actualité aujourd'hui : montants trop faibles des allocations minimales, faibles revenus professionnels de certains travailleurs et indépendants, nonaccès à la protection sociale, par exemple, des personnes en séjour illégal ou des demandeurs d'asile déboutés :

« D'autres travaillent en étant sous-payés ou carrément en noir parce qu'il n'ont pas le choix. S'ils tombent malades, s'ils ont un accident de travail ou s'ils sont chômeurs, leur protection sociale est réduite et occasionne parfois des coûts très importants qui les installent dans une situation budgétaire excessivement précaire. »³³

Dans quelle mesure la lutte contre la fraude sociale peut-elle être efficace dans le contexte actuel d'assouplissement et de mondialisation du marché du travail ?

De quels moyens les services de l'inspection sociale disposent-ils et quel est leur impact ?

30 Voir aussi l'avis du Conseil National du Travail sur le deuxième rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

31 Pour une première analyse de la place de la qualité de l'emploi dans la nouvelle stratégie européenne pour l'emploi, voir : Pochet Ph. & Degryse Ch. (2003), La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi, *Revue belge de sécurité sociale n° 2*, pp. 583-601 ; voir aussi la prise de position du Réseau européen des associations de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (REALPES / EAPN) du 15/10/04 sur la stratégie européenne pour l'emploi à l'occasion de la troisième table ronde européenne sur la pauvreté et l'exclusion sociale (www.eapn.org).

32 Les critères sont tirés du second rapport bisannuel (2003) du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, du Projet recherche-action-formation sur une autre approche des indicateurs de pauvreté (Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, 2004).

33 RGP, p. 161

3.2 Les droits à la sécurité sociale qu'un emploi ouvre

Les programmes en matière d'emploi semblent évoluer positivement sur cette question. En revanche, l'accès aux systèmes de sécurité sociale et aux allocations de sécurité sociale reste basé sur le total des jours de travail prestés à temps plein, alors que le nombre de travailleurs sous contrat à durée déterminée (en particulier sous contrat d'intérim) augmente sans cesse.

3.3 Un revenu du travail convenable

Le RGP parle de l'importance de salaires équitables, des personnes pauvres qui se retrouvent souvent dans des emplois sous-payés et de la pression sur les salaires, due à la concurrence entre chômeurs. Ces dix dernières années, les bas salaires bruts n'ont certainement pas suivi l'évolution des salaires moyens et du bien-être³⁴.

En réponse à cette problématique, les politiques se sont d'abord concentrés sur l'élimination des « pièges financiers » qui se révèlent lors du passage d'une allocation vers un emploi. Ces mesures ont un double objectif : favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et accroître le revenu net du travail (« rendre le travail payant »). En second lieu, ils ont opté pour une diminution ou une suppression des cotisations des travailleurs sur les bas salaires. En dépit de l'amélioration des revenus nets des travailleurs, qui travaillent pour de petits salaires, cette piste politique implique le risque d'affaiblir la légitimité du système de sécurité sociale³⁵. Sur le plan fiscal, une série de mesures ont également été prises, dans le but d'augmenter les revenus nets du travail.

Des études confirment une certaine amélioration des revenus nets, suite à cette double approche. En revanche, les effets sur le terrain ne sont pas toujours perceptibles.

- Le fait que les effets positifs sur les revenus s'annulent parfois parce que certains avantages sociaux sont supprimés suite à la hausse des revenus, y contribue.
- Pour beaucoup, la garde des enfants et la mobilité sont les domaines par excellence dans lesquels la problématique se fait sentir de la manière la plus aiguë. Il s'agit d'aspects aussi bien financiers que qualitatifs, qui rendent difficile l'harmonie entre la vie professionnelle et la vie familiale. Exemples : offre insuffisante de garderies d'enfants, surtout si on travaille de manière irrégulière; lieux de travail peu accessibles parce que mal desservis par les transports en commun.³⁶

L'importance et l'interprétation que le politique donne aux pièges financiers impliquent également un danger de culpabilisation des demandeurs d'emploi. Le terme « pièges » est très vite associé à l'image d'allocataires peu dynamiques, dépendants de la sécurité sociale, un système « passif » offrant un « filet de sécurité ». L'accent mis sur les pièges financiers, surtout dans le cadre de la

³⁴ Cantillon B, Marx I, De Maesschalck V (2003), *De bodem van de welvaartstaat van 1970 tot nu, en daarna*, CSB Berichten, Centrum voor sociaal beleid, UFSIA, Antwerpen. <http://webhost.ua.ac.be/csb/>

³⁵ Voir l'avis du Conseil national du travail sur le premier rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

³⁶ Leren Ondernemen (2005), *Contribution au projet "10 ans du Rapport Général sur la Pauvreté"*.

politique européenne, semble réducteur et minimise l'importance des motivations non financières qui poussent à accepter un emploi ou à travailler davantage³⁷.

La piste qui consiste à relever les bas salaires bruts semble une alternative logique. Les syndicats et les associations soulignent que le montant le plus bas représente, en soi, un piège financier très important lors du passage vers un emploi. La tension que les responsables politiques veulent maintenir entre les montants des allocations sociales - qui ont besoin eux aussi d'un mouvement de rattrapage - et les bas salaires est un autre argument qui plaide en faveur de cette piste. Un relèvement des montants bruts est en outre une mesure générale, ce qui, à l'inverse des mesures spécifiques, réduit fortement les risques de voir apparaître des « pièges ». A cet égard, il faudra voir quel sera l'effet de l'introduction du bonus crédit d'emploi³⁸.

Mentionnons pour terminer une problématique qui fait surface de plus en plus : les revenus du travail trop faibles de certains indépendants. L'analyse quantitative et qualitative de cette problématique en est encore à ses balbutiements. Une discussion quant à une intervention politique adaptée est en cours. Il est vrai qu'on a déjà opté pour une amélioration de leur statut social.

3.4 Stabilité et flexibilité en fonction d'une meilleure qualité de vie

« Si la diminution des postes de travail occupés par les plus pauvres constitue une première forme de précarisation de leur situation, une autre vient s'y ajouter : l'irrégularité du travail. (...) Cette irrégularité produit des difficultés administratives par l'interruption des droits (inscription comme demandeur d'emploi interrompue, couverture mutuelle, changement de caisse d'allocations familiales). La vie familiale, le contact social et la santé en souffrent. »³⁹

L'évolution de la stabilité de l'emploi est tout bonnement négative, cela ne fait aucun doute pour les organisations sur le terrain. Précisons, en guise d'illustration, qu'entre 1994 et 1999, la part du travail temporaire (contrats temporaires, travail intérimaire, détachement, groupements d'employeurs...) dans l'ensemble des emplois salariés a été multipliée par deux. Ce sont surtout les femmes et les jeunes qui sont concernés par ce type d'emplois⁴⁰. Comme le montre bien l'extrait ci-dessus, les conséquences sont non seulement néfastes pour la stabilité des revenus, elles le sont également pour la qualité de vie en général. En termes de formation, les travailleurs sous contrat temporaire sont discriminés face aux travailleurs avec un contrat à durée indéterminée. Ceci peut compromettre « l'employabilité » des travailleurs et des demandeurs d'emploi, présentée comme une priorité politique⁴¹. Il faut, par ailleurs, relativiser la stabilité d'un contrat à durée déterminée, au vu des nombreuses fermetures et restructurations d'entreprises.

La tendance vers une instabilité professionnelle croissante peut-elle être inversée vu les tendances à la flexibilisation et à la mondialisation du marché du travail ?

³⁷ Peña-Casas R, 2004.

³⁸ Le bonus crédit d'emploi remplacera l'actuelle diminution des cotisations sociales pour les bas revenus et le crédit d'impôt. L'objectif est que les personnes ayant un bas salaire paient moins de cotisations sociales.

³⁹ RGP, p.159

⁴⁰ Sels L e.a. (2002) "Flexicurity, made in Belgium. Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek", in: Vandenbroucke G (red.), Verslagboek arbeidsmarkt-onderzoekersdag 2001, Steunpunt WAV, Leuven, pp.401-419.

⁴¹ Ibid., pp. 401-419.

Les avis sont un peu plus partagés sur le plan de la flexibilité du temps de travail. Certains affirment que la flexibilité « imposée », qui tient peu, ou pas du tout, compte des préférences des travailleurs, continue à faire fureur, surtout dans les secteurs où les organisations syndicales sont faibles. D'autres avancent toutefois que l'on trouve de plus en plus d'exemples positifs de flexibilité organisée en concertation avec le travailleur et ayant des conséquences positives sur la qualité de vie - principalement dans l'économie sociale et dans les entreprises dites socialement responsables. Une telle forme de flexibilisation « positive » répondrait précisément aux souhaits des travailleurs les plus fragiles, pour qui des prestations de travail à temps plein sont irréalistes.

D'un point de vue politique, on assimile souvent l'évolution vers une fréquence accrue du travail à temps partiel à un instrument permettant de mieux harmoniser la vie professionnelle et la vie familiale. Toutefois, les organisations sur le terrain formulent des remarques critiques à cet égard : pour beaucoup de gens, les emplois à temps partiel n'offrent pas une base de revenus suffisante. De plus, ils n'y travaillent souvent pas de leur plein gré et ces emplois se concentrent dans des secteurs typiquement « féminins », peu rémunérés et valorisés.

3.5 La participation sur le lieu de travail

La mesure dans laquelle un travailleur participe à l'organisation du travail et a son mot à dire sur l'accomplissement de celui-ci peut avoir des conséquences tant sur la suite de sa carrière que sur sa participation dans d'autres secteurs de la société.

Certains facteurs sont étroitement liés au degré de participation :

- Pour les travailleurs - tout comme pour les demandeurs d'emploi - la formation reçue détermine en grande partie les perspectives d'avenir et elle constitue un facteur crucial de promotion de la participation sur le lieu de travail. Le monde politique reconnaît que les efforts de formation à destination des personnes peu qualifiées sont encore insuffisants actuellement. En règle générale, cette catégorie ne bénéficie que de peu de possibilités d'expression et le contenu de ses tâches est souvent peu valorisant. Mais la réponse donnée par les décideurs politiques ne contribue-t-elle pas à imputer le manque de formation aux intéressés eux-mêmes ? En effet, ceux-ci lient souvent formation et employabilité, ce qui risque de détourner l'attention des questions relatives au manque de création d'emplois et à la « surqualification »⁴².
- Un problème se pose-t-il aussi en termes de qualité de la formation offerte ? Selon des organisations de terrain, l'accent est trop mis sur les processus d'apprentissage 'instrumentaux' (école, travail, formation qualifiante) au détriment des processus d'apprentissage 'expressifs et sociaux' visant une participation accrue à la vie en société.
- Comme nous venons de le voir, les personnes peu qualifiées ont souvent un travail au contenu peu intéressant et elles disposent de peu d'autonomie pour l'effectuer. Les pratiques mises au point par l'économie sociale et dans le contexte de la responsabilité sociale des entreprises contribuent-elles à un changement dans ce domaine⁴³ ?

⁴² Par surqualification, on entend l'écart entre les qualifications des travailleurs et leur fonction : ils assument une fonction qui pourrait tout aussi bien être exercée par « des personnes moins qualifiées » vu le niveau de qualification requis. Selon des participants à la concertation préparatoire, ce phénomène mérite davantage d'attention de la part du politique.

⁴³ Basé sur Snick, A - asbl Flora (2004), *Contribution au projet 10 ans du Rapport Général sur la Pauvreté*.

- Le travail en équipe peut contribuer à enrichir le contenu du travail pour autant qu'il ne vise pas uniquement l'augmentation de la productivité⁴⁴.
- Les modes de participation collectifs et institutionnalisés (comme le dialogue social entre organisations de travailleurs et patronat) ne doivent pas être négligés. A ce propos, il semble significatif que de mauvaises conditions d'emploi et de travail vont souvent de pair avec une faible participation collective des travailleurs.

4. Une économie sociale et un système de sécurité sociale efficace : deux faces de la même médaille ?

*« Donner un emploi à tout le monde constitue une priorité mais si cet objectif ne s'accompagne pas d'une politique qui décide de supprimer toute forme de production de pauvreté, la généralisation de l'emploi ne suffira pas à supprimer la pauvreté et ses souffrances. »*⁴⁵

De l'expérience de terrain ressort un certain nombre d'éléments apportant une réponse – partielle – à la question posée au début de cette note. Travail effectué par des personnes vivant dans la pauvreté, chômage et recherche d'un emploi, conditions dans lesquelles l'emploi est exercé... dans tous ces domaines, des signaux légitiment l'accent mis sur l'emploi dans le cadre de la politique en matière de pauvreté mais en même temps, ils invitent à relativiser ou mettent en garde contre le danger d'une trop forte accentuation du facteur 'emploi'. Si nous lions à cela le constat que la sécurité sociale et l'aide sociale réduisent fortement le risque de pauvreté et l'inégalité salariale, nous sommes amenés à poser les deux questions suivantes⁴⁶ :

Ne convient-il pas de revoir la responsabilité des pouvoirs publics et des employeurs, les acteurs principaux qui déterminent la structure du marché de l'emploi ?

Ne faut-il pas revoir la relation entre, d'une part, la sécurité sociale et, d'autre part, le marché de l'emploi et l'économie ?⁴⁷

Nous énumérons ci-dessous quelques domaines que ce questionnement concerne.

- La création d'emplois

L'un des principaux outils utilisés par les pouvoirs publics pour créer des emplois peu qualifiés ou à bas salaire est la réduction des cotisations sociales des employeurs. Les syndicats et les associations se demandent dans quelle mesure ceci compense la baisse des recettes pour la sécurité sociale. Des voix du secteur de l'économie sociale s'élèvent pour dire que cette piste est appropriée étant donné

⁴⁴ Huys R, Van Hoetegem G (1998), "Kwaliteit van de arbeid : fundamenteel doel of heilig middel ?", in : De Gids op maatschappelijk gebied, 89, 3, p. 245-251.

⁴⁵ RGP, p. 175

⁴⁶ Sans les transferts dans le cadre des systèmes de sécurité et d'aide sociales, 40 % des Belges tomberaient sous le seuil des 60% du revenu (PANincl. 2003 – 2005).

⁴⁷ Cette question est la conséquence logique d'une approche structurelle de la pauvreté. Pour cette question, voir : Vranken, J. & K. De Boyser (2003), 'Inleiding. Armoede tussen wereld en leefwereld', in J. Vranken, K. De Boyser & D. Dierckx (red.), Armoede en sociale uitsluiting, Jaarboek 2003, Leuven, Acco.

qu'elle s'inscrit dans leur mission de défense de valeurs sociales et pas seulement de recherche de bénéfices. Les organisations patronales affirment souvent que c'est le seul moyen de préserver les emplois dans une économie caractérisée par une mondialisation accrue où les entreprises recherchent les coûts de production les plus bas.

Dans quelle mesure peut-on toucher au salaire (indirect) lorsqu'on vise des emplois stables et de qualité ?

La réduction des cotisations patronales contribue-t-elle à inciter les employeurs à créer des emplois aux conditions de travail plus mauvaises ou est-il possible d'exercer un contrôle sur les conséquences de cette mesure ?

Les pouvoirs publics eux-mêmes doivent-ils jouer un rôle plus actif dans la promotion d'emplois stables et de qualité ?

Les types d'emplois « alternatifs » stimulés par les pouvoirs publics comme ce fut le cas récemment pour les titres-services sont également remis en question⁴⁸.

Entraînent-ils un transfert des recettes de l'Etat vers la population mieux nantie ?

Contribuent-ils à une pression à la baisse sur les salaires ou constituent-ils plutôt un moyen unique de créer des emplois pour les personnes peu qualifiées ?

Dans quelle mesure améliorent-ils les perspectives de carrière des travailleurs ?

- La sécurité de revenu

La question des salaires trop bas figure à l'avant-plan, plus précisément la question de savoir quelle est la meilleure façon de les augmenter. Par le biais de mesures générales (augmentation du salaire brut) ou sélectives (via la réduction des cotisations patronales, le crédit d'impôt...). Les conséquences de l'une ou l'autre option ne sont pas indissociables de la flexibilisation, de la mondialisation et de la qualité de l'emploi.

- La stabilité de l'emploi

Comment les conséquences néfastes de la flexibilité du contrat de travail et de la durée de travail sur la qualité et la stabilité de l'emploi peuvent-elles être limitées ? Comment favoriser la flexibilité « positive » qui influence positivement la qualité de vie ?

- La discrimination

Dans la présente note, nous avons peu abordé la discrimination de certains groupes comme les femmes et les personnes d'origine étrangère. Pour ces deux groupes, cette discrimination concerne différents aspects du contexte professionnel (l'embauche, le statut salarial, la qualité de l'emploi, le licenciement, l'accès à la protection sociale et le degré de protection sociale...).

⁴⁸ Ces mesures d'aide à l'emploi sont en premier lieu destinées à remplacer les mesures dites ALE et, en fonction des Régions, elles sont utilisées pour des prestations de services dans le cadre de certaines « activités utiles à la société ». Pour une analyse des positions sur ces mesures, voir de Briey V., Lemaître A., Lhuillier V., Nyssens M., Oulhaj L., Platteau A., (2004), « Titres-services, que comprendre, que penser ? », *Regards Economiques*, IRES-UCL, 20, 1-11 ; ATD Quart Monde, Front Commun SDF & Luttes-Solidarités-Travail (2004), *Réflexions sur le Contrat d'Avenir du Gouvernement wallon par les Associations partenaires du suivi du Rapport Général sur la Pauvreté*, p. 11-12.

- La structure de l'économie

Faut-il apporter des modifications fondamentales à la structure de l'économie ou plutôt l'adapter ?

- En ce qui concerne le fonctionnement du marché : faut-il faire en sorte que la loi du marché ne s'applique pas à certains biens et services (voir les discussions dans le cadre de la directive de la Commission européenne et des accords sur l'AGCS⁴⁹) ? Quelles sont les conséquences de la libéralisation et des privatisations sur les entreprises locales et leurs travailleurs ?
- En ce qui concerne les instances politiques régulant l'économie : le rôle des institutions internationales (Organisation mondiale du commerce, Organisation internationale du travail, Banque mondiale...) doit-il être revu ?

- L'économie sociale et la responsabilité sociale des entreprises

Les pouvoirs publics doivent-ils créer plus de conditions ou d'autres conditions pour que l'économie sociale puisse jouer un rôle critique à l'égard de l'économie classique et la stimuler ?

Comment accroître les échanges entre l'économie sociale et les entreprises socialement responsables ?

- La sécurité sociale

Dans quelle mesure la sécurité sociale doit-elle se charger de l'activation du travail (à côté de ses deux objectifs initiaux, à savoir garantir l'assurance et la solidarité) au vu :

- de l'inactivité à laquelle incitent certaines règles des systèmes d'allocations sociales,
- des tendances actuelles sur le marché de l'emploi,
- des efforts consentis pour aboutir à une économie sociale et à des emplois stables et de qualité ?

La question du financement de la sécurité sociale s'inscrit aussi dans cette optique.

- Faut-il chercher d'autres sources de financement (de type fiscal ou parafiscal) pour garantir la survie financière du système de sécurité sociale ?
- La politique du marché de l'emploi doit-elle être adaptée aux évolutions de société comme le vieillissement de la population, au vu des constatations susmentionnées ?

⁴⁹ La directive concernant les services veut stimuler la compétitivité du secteur des services en Europe en ouvrant le marché intérieur des services. L'AGCS (accord général sur le commerce des services) est l'accord multilatéral de l'Organisation mondiale du commerce qui veut libéraliser le commerce des services.