

LE DROIT AU TRAVAIL ET A LA PROTECTION SOCIALE : LA QUALITE DE L'EMPLOI

A propos du thème et de la concertation	123
1 Le concept de «qualité de l'emploi».....	126
1.1 Une meilleure qualité de l'emploi pour une meilleure qualité de vie.....	126
1.1.1 La signification et la place du travail dans la société	126
1.1.2 La place de l'économie dans la société	128
1.2 Les quatre dimensions de la qualité de l'emploi	129
2 Les conditions d'emploi	131
2.1 Des conditions d'emploi «normales»	132
2.1.1 La conformité au droit du travail	132
2.1.2 L'application des conventions collectives de travail (CCT) «régulières»	134
2.2 Des conditions d'emploi décentes.....	138
2.2.1 Des situations dans lesquelles le salaire ou le revenu du travail n'est pas assez élevé.	138
2.2.2 Les pièges financiers.....	141
2.2.3 Des conditions d'emploi flexibles défavorables à la qualité des conditions de travail et de vie	145
3 Le contenu du travail	148
3.1 La formation	148
3.2 L'influence de l'organisation du travail sur le contenu du travail.....	149
4 Les relations de travail.....	151
5 La qualité de l'emploi à l'échelle européenne et mondiale	152
5.1 La dimension européenne.....	152
5.2 La dimension mondiale.....	155
Bibliographie	158
Annexe : Composition du groupe de concertation.....	162

Traduction du néerlandais

Le droit au travail et à la protection sociale

A propos du thème et de la concertation

Pourquoi avoir choisi le thème de la qualité de l'emploi ?

- Le fil conducteur du chapitre «emploi» du premier rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté était le droit au travail et à la protection sociale. Plus précisément, les auteurs se penchaient sur les questions suivantes: « Comment les personnes pauvres vivent-elles ces droits dans la pratique ? Quelles sont les conditions déterminantes pour la réalisation de ces droits ? » Ce chapitre laissait apparaître que pour garantir le droit à l'emploi et à la protection sociale, l'élément de la qualité de l'emploi était essentiel.
- Pour les responsables politiques, avoir un emploi se révèle crucial pour faire «barrage» à la pauvreté et l'exclusion sociale (Plan d'Action National Inclusion sociale (PANincl.), 2001 : 18-19). Le Rapport Général sur la Pauvreté et le premier rapport bisannuel l'affirmaient déjà, tout en montrant que les emplois offerts pouvaient aussi détériorer les conditions de vie des travailleurs. Les deux rapports faisaient référence à des aspects relatifs à la qualité de l'emploi (montant du salaire, degré de protection sociale, sécurité d'emploi, influence des tâches effectuées sur la santé, intérêt du travail...) pour expliquer ce phénomène. En d'autres mots, un emploi permet d'échapper à la pauvreté, s'il est de qualité.
- Est-il opportun d'accorder la priorité à la qualité de l'emploi au cours de périodes de récession ou de stagnation économique, de chômage persistant ou croissant et de licenciements en masse ? A de tels moments, la demande d'un volume accru d'emplois (autrement dit d'une création d'emplois) prévaut souvent. Les deux paragraphes précédents indiquent toutefois déjà que, socialement parlant, la qualité de l'emploi ne peut être reléguée au second plan. Ce chapitre fournit d'autres arguments en faveur d'une politique de l'emploi accordant un rôle central à la qualité de l'emploi.

Choix de l'angle d'approche

Ce chapitre est axé sur ce que, dans la littérature scientifique et aussi de manière spontanée, on entend le plus souvent par «qualité de l'emploi», à savoir la qualité de la situation de travail¹. Le point 1.2. décrit les quatre dimensions qui déterminent la qualité de l'emploi, c'est-à-dire le contenu du travail, les conditions d'emploi, les conditions de travail et les relations de travail.

Il est toutefois concevable d'envisager la qualité de l'emploi de manière plus large encore en y ajoutant la dimension de la «qualité du marché de l'emploi». Comme cette appellation l'indique, il s'agit d'un certain nombre de aspects macro du marché de l'emploi².

Les participants à la concertation ont cité ces aspects macro à plusieurs reprises. Ils figurent aussi dans le texte.

Nous n'abordons pas la question de savoir si le concept de qualité de l'emploi doit, d'un point de vue théorique, être interprété de manière plus large. En effet, pour la compréhension de ce texte, il est surtout important de souligner l'interaction entre la qualité de la situation de travail et la qualité du marché de l'emploi.

Ainsi, dans l'hypothèse où les conditions d'emploi et de travail pour les emplois ou secteurs où l'on retrouve beaucoup de personnes peu qualifiées³ s'améliorent au cours des années à venir, certaines catégories de personnes (personnes vivant dans la pauvreté, d'origine étrangère, personnes handicapées...), souvent peu qualifiées, n'en verraient pas nécessairement leur accès au marché de l'emploi facilité : elles resteraient demandeuses d'emploi ou se retrouveraient au chômage⁴.

¹ Il s'agit ici du travail rémunéré, en particulier du travail salarié.

² Mentionnons entre autres la relation entre l'offre d'emplois (nombre d'emplois) et la main d'œuvre disponible (nombre de travailleurs et de demandeurs d'emploi), l'égalité des chances entre hommes et femmes, la question de la discrimination sur le marché de l'emploi, l'arrivée (accès) sur le marché de l'emploi et la sortie de ce marché, l'existence et l'accessibilité d'infrastructures annexes (dans le domaine de la garde d'enfants et de la mobilité par exemple) ...

³ Nous entendons par personnes peu qualifiées les personnes porteuses d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur au maximum.

⁴ Un tel phénomène se produira si la création d'emplois (= l'offre d'emplois) n'augmente pas ou, plus précisément, si les personnes plus qualifiées occupent les postes devenus plus attrayants au détriment des personnes peu qualifiées.

L'inverse peut également se produire : une plus grande égalité des chances entre hommes et femmes n'engendrera pas d'amélioration de la qualité de l'emploi si, dans le même temps, la situation d'emploi globale se détériore.

Ces deux exemples montrent clairement que la politique du marché de l'emploi a un impact sur la situation de travail concrète. Les propositions et les pistes avancées dans ce chapitre doivent être lues à la lumière de cette constatation. Elles ont pour objectif d'inciter les responsables politiques et les interlocuteurs sociaux à apporter les modifications nécessaires à la politique du marché de l'emploi afin que l'amélioration de la situation de travail ne soit pas uniquement favorable à certaines catégories ou certains types d'emploi.

Sauf mention contraire, nous parlerons dans la suite du texte de la qualité de l'emploi, entendant par là la qualité de la situation de travail.

Déroulement des échanges

Les travaux du groupe de concertation sur le travail, l'emploi, la protection sociale et les revenus, entamés en 2000, ont fait l'objet d'un chapitre sur ces thèmes dans le premier rapport bisannuel. Sur la proposition du Service, les associations de personnes pauvres ont décidé de se pencher ensuite sur la question de la qualité de l'emploi. Le Service a rédigé une note d'introduction pour délimiter le sujet – surtout d'un point de vue théorique - et fournir des pistes de réflexion et de travail (Service de lutte contre la pauvreté, 2002).

Un certain nombre d'acteurs ont été invités à tour de rôle aux réunions : représentants des syndicats, du secteur de l'économie sociale et d'organisations patronales.

Tous les acteurs ayant participé aux échanges ont été invités à la discussion sur le projet de chapitre (voir liste en annexe).

1 Le concept de «qualité de l'emploi»

1.1 Une meilleure qualité de l'emploi pour une meilleure qualité de vie

Selon les participants, la recherche d'une meilleure qualité de l'emploi n'est pas une fin en soi, elle doit s'inscrire dans la recherche d'une meilleure qualité de vie et du développement durable. Autrement dit, l'amélioration de la qualité de l'emploi doit contribuer à l'amélioration globale des conditions de vie de chacun. Cela implique de revoir le sens et la place du travail et de l'économie dans la société.

1.1.1 La signification et la place du travail dans la société

Le travail est prépondérant dans la société. La valorisation élevée dont il jouit en est la première preuve. Précisons néanmoins que toutes les formes de travail ne sont pas autant valorisées par la société. Le «travail rémunéré» (en tant que salarié ou indépendant) est celui qui est le mieux reconnu socialement et présenté comme le but à atteindre. D'après l'opinion couramment répandue, il contribue non seulement à l'épanouissement personnel mais est aussi la preuve de la participation effective à la vie en société.

Les critiques à l'égard de cette suprématie du travail ne datent pas d'aujourd'hui. Selon certains, l'ère de la «société du travail» touche à sa fin, elle pourrait même être terminée depuis un certain temps déjà⁵. Ces objections sont contraires au discours et aux actes politiques qui, plus que jamais, mettent l'accent sur la participation à l'emploi.

Lorsqu'on examine les situations de pauvreté ou d'exclusion sociale, on comprend qu'il est nécessaire de revoir le concept de travail.

1. Beaucoup de personnes vivant dans la pauvreté travaillent mais sans bénéficier d'un «travail rémunéré» (Lardinois, 2000 : 3 ; Mouvement ATD Quart Monde et Luttes Solidarités Travail, 1998 : 21 – 23 ; Service de lutte contre la pauvreté, 2001 : 178). Pensons aux

⁵ Voir Vanderweyden (2002) et de Beer (2002) qui sont des exemples de recherches récentes abordant la signification du travail dans la société.

actes de solidarité (rendre service aux amis, aux voisins), aux soins prodigués à autrui et au bénévolat. Souvent, ces activités ne sont pas reconnues par la société. Dans certains cas, le législateur les qualifie de travail au noir. La législation du chômage, en réglementant le travail autorisé, interdit certaines activités qui, pourtant, contribuent à l'épanouissement personnel et/ou peuvent être très utiles à la société.

Pour les participants, il est essentiel de revaloriser les «formes de travail non rémunéré». Cette question dépasse toutefois le cadre du présent chapitre⁶.

Deux points auxquels il faudrait être particulièrement attentif lors d'une telle réflexion peuvent néanmoins être cités :

- quelles sont les conséquences de la manière dont la politique actuelle de l'emploi, la politique salariale et de sécurité sociale définissent le concept de «travail», sur l'arrivée ou la rentrée sur le marché de l'emploi des groupes défavorisés ?
- les mesures politiques qui agissent sur le concept de travail (par exemple, le développement d'une économie de services, le crédit-temps et la pause-carrière, la prise en compte des compétences acquises lors de la fixation du salaire) exercent-elles une influence positive sur l'entrée et le retour des groupes à risques sur le marché du travail ?

Le groupe de concertation met toutefois en garde contre d'éventuels effets pervers qui doivent être présents à l'esprit lors de l'élaboration de mesures politiques influençant le concept de travail :

- si lors de l'augmentation du nombre d'emplois de proximité⁷ par exemple, les dimensions de la qualité ne sont pas prises en compte (voir 1.2.), il est fort à craindre que sans nécessairement être exclus du marché du travail rémunéré, les groupes à risques

⁶ Premièrement, ce chapitre concerne le «travail rémunéré» comme nous l'avons dit ci-dessus. Deuxièmement, cette question fait aussi partie d'une réflexion sur la «qualité du marché du travail» puisque le travail non rémunéré peut influencer l'arrivée sur le marché du travail rémunéré et la sortie de ce marché.

⁷ Cet élargissement se fera par le biais du renforcement du système des titres-services (gouvernement fédéral, 2003 : 7 et conclusions de la conférence pour l'emploi , 2003 : 6). Les emplois de proximité sont liés à la création d'une économie de services, à savoir une économie dans le cadre de laquelle une nouvelle forme de travail est rémunérée.

ne soient toutefois exclus des emplois de qualité⁸. Citons comme risque supplémentaire la pression à la baisse sur la qualité de l'emploi de l'ensemble des emplois (voir 2.1.2.).

- proposer du bénévolat ou des activités sous-payées à des personnes sans emploi serait un autre exemple d'effet pervers éventuel. En effet, «le travail rémunéré» demeure, jusqu'à nouvel ordre, un des moyens essentiels de participer à la vie en société. Les possibilités, pour les groupes à risques, de trouver un travail rémunéré ne doivent dès lors pas être compromises.

2. Les formes de travail rémunéré n'entraînent pas toujours une amélioration de la qualité de vie comme nous le verrons au fil de ce chapitre.

1.1.2 La place de l'économie dans la société

Selon les participants, l'économie actuelle doit également être remise en question : c'est elle qui doit être au service de la société et non l'inverse, comme c'est actuellement le cas. A cet égard, «l'économie sociale» peut se montrer critique d'autant plus qu'elle se base sur des principes socio-éthiques qui dépassent l'insertion sur le marché de l'emploi (par exemple le respect de l'environnement, la primauté de l'emploi et des êtres humains sur le capital, le commerce équitable, la prise de décision démocratique, l'autonomie de gestion...)⁹.

L'accord de coopération du 8 septembre 2000 entre l'Etat, les Régions et la Communauté germanophone relatif à l'économie sociale semble être un pas dans la bonne direction. Il y est prévu de développer une économie solidaire basée sur trois piliers : l'économie sociale, les services de proximité et l'esprit d'entreprise socialement responsable¹⁰.

⁸ Cet exemple illustre en même temps l'interaction entre la qualité de la situation de travail et la qualité du marché du travail.

⁹ Pour les définitions de l'économie sociale en vigueur, nous vous renvoyons à la «Vlaams Overlegplatform Sociale Economie» (plate-forme flamande de l'économie sociale - VOSEC, 1997) et au Conseil wallon de l'économie sociale (Defourny, 1997).

¹⁰ Les services de proximité sont développés en vue d'améliorer les conditions de vie des citoyens ou de répondre à des besoins collectifs locaux. L'esprit d'entreprise socialement responsable est une façon d'entreprendre qui vise à atteindre le succès économique dans le respect de la cohésion sociale et de l'équilibre écologique. Il concerne particulièrement les entreprises actives sur le marché privé.

Les résultats concrets de cet accord (de même que d'autres mesures destinées à stimuler l'économie sociale) devraient être évalués au vu de la perspective que le groupe de concertation s'est fixée, à savoir que l'économie devienne plus sociale.

L'accord de coopération doit par conséquent inciter l'économie «régulière» (l'économie de marché et l'économie publique) à assumer plus de responsabilités quand il s'agit de mettre en œuvre les différentes valeurs sociales. Cela signifie entre autres que l'économie «sociale» ne peut pas servir à accueillir les groupes exclus de l'économie «régulière». Autrement dit, on pourrait se demander si le développement d'une économie «sociale» solide n'a pas justement une fonction à remplir dans un système capitaliste qui produit et redistribue ses richesses de manière inégale (voir RGP, 1994 : 169 – 180). Comme l'insertion sociale est un objectif majeur de l'accord de coopération, il est souhaitable d'évaluer en détails les effets de cet accord¹¹.

1.2 Les quatre dimensions de la qualité de l'emploi

Dans la littérature scientifique, il est d'usage de conceptualiser la qualité de l'emploi à l'aide de quatre dimensions (voir Huys et al., 1997). Elles sont interdépendantes et déterminent conjointement le niveau de qualité de l'emploi.

Cela a son importance pour l'élaboration et l'évaluation des mesures relatives à l'emploi. Si une mesure rend le contenu du travail plus intéressant par exemple mais qu'en même temps, elle nuit à la qualité des autres dimensions (détérioration des conditions d'emploi ou de travail offertes, participation moindre des travailleurs...), on ne peut pas affirmer qu'elle influence positivement la qualité de l'emploi. En outre, on ne peut pas perdre de vue le niveau lui-même : ainsi, une amélioration du contenu du travail aura peu d'incidence sur le niveau général de la qualité de l'emploi si le revenu du travail demeure trop bas.

Pour les participants, les quatre dimensions mentionnées ci-dessous ne sont pas conçues comme une «définition» de la qualité de l'emploi.

¹¹ Dans l'accord de coopération, le pilier «économie sociale» se réduit à l'économie d'insertion sociale. Les services de proximité, actuellement encore au stade expérimental, sont considérés comme un outil pour créer du travail pour des demandeurs d'emploi peu qualifiés (Frans et Seynaeve, 2002 : 42 – 44).

Toutefois, elles sont considérées comme des facteurs déterminants pour le niveau de qualité de l'emploi.

- Les conditions d'emploi : les modalités convenues pour l'exécution du travail, c'est-à-dire la rémunération, le temps de travail, le type de contrat, les possibilités de suivre une formation ou d'obtenir une promotion, le recrutement, le départ du travailleur...
Mots-clés : salaire, sécurité d'emploi, possibilités de faire carrière, équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille.
- Les conditions de travail : l'environnement de travail comme le bruit, le climat ; les conséquences physiques ; la sécurité et la protection contre les accidents.
Mots-clés : sécurité et santé.
- Le contenu du travail : le type de tâches à effectuer, les possibilités d'apprendre quelque chose de nouveau offertes par l'emploi, la latitude de déterminer soi-même la méthode de travail ou de participer à la prise de décisions essentielles concernant le travail...
Mots-clés : possibilités d'apprendre et de s'épanouir, possibilités de progresser, autonomie.
- Les relations de travail : le climat social dans l'entreprise, la possibilité pour les travailleurs et leurs représentants d'avoir leur mot à dire, les sujets abordés et la manière dont ces relations se traduisent, par exemple par des conventions collectives entre les syndicats et les employeurs.
Mots-clés : participation et droit à la parole, concertation collective.

Remarques :

- Nous traitons des conditions de travail dans le point relatif aux conditions d'emploi car les exemples cités pendant la concertation liaient très étroitement ces deux dimensions.
- La section sur les conditions d'emploi est la plus importante. Les participants lui avaient effectivement accordé plus de place pendant les discussions, sans toutefois perdre de vue les autres dimensions. Ce choix est aussi assez logique pour une autre raison : de mauvaises conditions d'emploi associées à un contenu du travail intéressant par exemple induisent de toute façon un score médiocre sur l'échelle de la qualité de l'emploi. De bonnes conditions

d'emploi liées à un contenu du travail peu intéressant sont tout aussi insuffisantes, mais elles n'engendrent pas nécessairement des situations de pauvreté ou d'exclusion sociale.

- Les possibilités de faire carrière, qui font partie des possibilités de progresser, sont abordées dans le point relatif au contenu du travail (voir 3.1.).

2 Les conditions d'emploi

Les conditions d'emploi sont très diverses, elles dépendent du secteur et de l'entreprise, du type de travail effectué, parfois d'une convention individuelle passée entre l'employeur et le travailleur... Nous retenons d'ores et déjà des discussions deux caractéristiques essentielles des conditions d'emploi pour évaluer la qualité.

1. Les conditions d'emploi «normales» (voir 2.1.)

Les conditions d'emploi sont dites normales si les emplois satisfont aux critères suivants :

- ils respectent les dispositions du droit du travail.
- dans le cas spécifique des entreprises d'économie sociale, il faut que les conventions collectives de travail (CCT) de la commission paritaire à laquelle elles appartiennent en fonction de leurs activités soient appliquées.

Ces critères doivent obligatoirement être respectés mais même quand ils le sont, on ne peut pas encore parler de conditions d'emploi «décentes».

2. Les conditions d'emploi «décentes» (voir 2.2)

Les conditions d'emploi sont qualifiées de décentes si les emplois contribuent à des conditions de vie conformes à la dignité humaine.

2.1 Des conditions d'emploi «normales»

2.1.1 La conformité au droit du travail

La violation du droit du travail

Le travail au noir se caractérise par l'absence de contrat de travail en bonne et due forme et donc par l'absence de protection sociale garantie par la loi au travailleur. Il implique en même temps le non-paiement des cotisations sociales, ce qui sape la solidarité sociale. Il faut dès lors s'attaquer à cette forme de fraude sociale¹².

Le non-paiement des cotisations sociales profite beaucoup plus aux employeurs qu'aux travailleurs. Néanmoins, les personnes à bas revenu n'ont souvent pas d'autre choix que de travailler au noir pour surnager. Le législateur ne les considère pas comme des victimes mais comme des complices : si une personne travaille au noir alors qu'elle reçoit une allocation de chômage par exemple, l'allocation pourra lui être supprimée pour une période allant de une à vingt-six semaines. En cas de récidive, la nouvelle sanction s'élève à pas moins du double de la sanction infligée pour les faits précédents.

S'ils souhaitent effectivement diminuer la fraude sociale, les responsables politiques doivent aussi tenir compte des facteurs et acteurs incitant à frauder¹³, à savoir : les employeurs qui se rendent coupables de telles pratiques ; le montant trop faible du revenu d'intégration, des allocations sociales minimales et du revenu de certains indépendants ; le non-accès au droit à la protection sociale de certaines catégories (personnes en

¹² Nous laissons de côté la problématique des faux indépendants ainsi que d'autres infractions à la législation du travail.

¹³ Nous citons seulement les (f)acteurs dont l'impact négatif sur la qualité de l'emploi et la qualité de vie est univoque. Le fossé entre les salaires brut et net (à cause de l'impôt sur le travail) ou le taux de TVA par exemple peuvent aussi inciter les personnes disposant d'un bas revenu à effectuer ou offrir du travail au noir (par exemple des entrepreneurs indépendants disposant d'un bas revenu). Dans ces cas, la qualité de l'emploi et la qualité de vie d'autrui sont aussi compromises puisque l'impôt sur le travail et les recettes de la TVA sont utilisés pour satisfaire des besoins publics.

séjour illégal¹⁴, demandeurs d'asile déboutés de la procédure, etc.) ; l'offre insuffisante d'emplois peu qualifiés dont les conditions d'emploi sont convenables, l'inactivité forcée que les systèmes de protection sociale engendrent (voir 1.1) etc.

La dérogation au droit du travail

Il est nécessaire de faire respecter les lois sociales mais aussi de veiller à ce que les statuts liés aux mesures de mise à l'emploi ne donnent pas lieu à une «sous-protection» sociale (par rapport à celle offerte par le droit du travail).

A cet égard, les participants citent l'exemple du statut ALE. A la suite de l'instauration d'un contrat de travail, ce statut s'est progressivement amélioré au cours de ces dernières années. Beaucoup de travailleurs sont d'ailleurs satisfaits des aspects liés au contenu du travail. Néanmoins, la législation ALE continue à faire partie de la réglementation du chômage tout en relevant également du droit du travail. De ce fait, les travailleurs n'ont, par exemple, pas droit à la protection salariale, le délai de préavis est différent pour les travailleurs et les employeurs et une exemption des cotisations sociales est prévue (Pirard, 2001). C'est pour ces raisons que les participants rejettent cette mesure.

Le groupe de concertation a signalé un autre problème relatif au statut ALE. Sa rémunération horaire a été augmentée le 1^{er} mars 2003 (c'était la première fois depuis 1987) : elle est passée de 3,72 euros à 4,10 euros. A partir de 2004, cette mesure aura des effets pervers sur la situation globale en termes de revenu de beaucoup de demandeurs d'emploi travaillant en ALE. En effet, le montant accru ne sera plus exonéré d'impôt, ce qui entraînera une diminution du crédit d'impôt¹⁵. Finalement, le demandeur d'emploi recevra un revenu globalement inférieur à ce qu'il percevait auparavant (FGTB, 2003).

Il faudra dès lors vérifier si le passage du système ALE à celui des titres-services, annoncé dans l'accord gouvernemental fédéral

¹⁴ Qu'ils aient ou non introduit une demande de régularisation de séjour pour circonstances exceptionnelles sur la base de l'article 9.3 de la loi du 15/12/1980 sur l'entrée sur le territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

¹⁵ Le crédit d'impôt est diminué dès qu'une famille perçoit des revenus imposables (autres que les allocations sociales).

(Gouvernement fédéral, 2003 : 7) et les conclusions de la conférence sur l'emploi (2003 :10), s'accompagnera d'un statut «normal» conforme au droit du travail pour les milliers de demandeurs d'emploi concernés.

Dans certains cas, des subsides ou avantages octroyés dans le cadre de mesures de mise à l'emploi engendrent une autre forme de dérogation au droit du travail, à savoir au principe «à travail égal, salaire égal». Dans les entreprises de recyclage par exemple, les personnes employées en vertu de l'article 60 § 7 reçoivent des chèques-repas alors que les autres travailleurs n'y ont pas droit.

+

- Etudier les facteurs qui sont à l'origine du travail au noir.
- Evaluer les sanctions du travail au noir infligées aux employeurs et aux travailleurs.
- Dégager davantage de moyens pour le contrôle (par les syndicats et l'inspection sociale) de l'application de la législation sociale.
- Poursuivre les efforts en vue de rendre les mesures de mise à l'emploi conformes au droit du travail.

2.1.2 L'application des conventions collectives de travail (CCT) «régulières»

Principe

Les conventions collectives déterminent très largement la qualité des conditions d'emploi¹⁶. Les commissions paritaires regroupent, en nombre égal, des représentants d'organisations patronales et d'organisations syndicales, et sont instituées par branche d'activité ou par secteur. En Belgique, elles constituent l'organe de concertation par excellence qui conclut des CCT relatives aux conditions d'emploi. En principe, les entreprises effectuant des activités similaires appartiennent à une seule

¹⁶ Une convention collective (CCT) est un accord conclu entre d'une part, une ou plusieurs organisations de travailleurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations d'employeurs par lequel les relations individuelles et collectives sont fixées entre employeurs et travailleurs dans des entreprises ou dans une branche d'activité et les droits et devoirs des parties contractantes sont réglés (article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires).

et même commission paritaire¹⁷. Ce n'est pas le cas pour certaines entreprises d'économie sociale. Les ateliers sociaux et les ateliers protégés en sont un exemple : ils appartiennent à une commission paritaire qui leur est propre bien qu'ils exercent souvent des activités très différentes. De ce fait, ces entreprises d'économie sociale proposent des conditions d'emploi plus défavorables que les entreprises «régulières» effectuant des activités similaires. Cela les empêche de mener à bien une de leurs missions fondamentales, à savoir l'intégration sociale des personnes défavorisées. Proposer des conditions d'emploi plus défavorables exerce aussi une pression à la baisse sur les conditions d'emploi des travailleurs exerçant un travail similaire dans d'autres entreprises et, par extension, sur celles de tous les travailleurs¹⁸.

Certaines entreprises d'économie sociale offrent, au contraire, des conditions d'emploi plus avantageuses que la plupart des entreprises «régulières» du même secteur.

Une des entreprises pilotes du projet sur la «qualité de l'emploi dans l'économie sociale»¹⁹ est une entreprise d'insertion fournissant chaque jour des repas à des écoles essentiellement. Elle dépend de la commission paritaire du secteur de l'horeca qui se caractérise par des conditions d'emploi et de travail précaires. L'entreprise est toutefois très attentive à offrir une formation, des possibilités de carrière et une rémunération équitable. Les travailleurs ont un contrat de 30 heures bien qu'ils travaillent à temps plein pendant l'année scolaire. Les heures supplémentaires constituent une sorte de garantie de revenu pour les vacances scolaires, période pendant laquelle l'entreprise n'est pas sollicitée.

Nous pouvons déduire le principe suivant de ces exemples : les entreprises d'économie sociale doivent pouvoir offrir, au minimum, les

¹⁷ Dans la pratique, les entreprises relèvent souvent de plusieurs commissions paritaires. Dans certains secteurs d'activité, il existe par exemple des commissions paritaires séparées pour les ouvriers et les employés.

¹⁸ C'est ce qu'on appelle un phénomène en cascade : les conditions d'emploi défavorables des travailleurs occupés dans le bas du marché du travail exercent une influence négative sur la sécurité d'emploi, la rémunération, les perspectives de carrière etc. des catégories moyennes de la population active (il s'agit de la «déstabilisation des stables» dont parle Castel (1995)).

¹⁹ Ce projet est une initiative de la Vosec (plate-forme flamande de l'économie sociale et de l'économie plurielle). Voir le site www.vosec.be (N.B. : il existe uniquement en néerlandais).

mêmes conditions d'emploi que les entreprises «régulières» effectuant des activités similaires.

Le financement des entreprises d'économie sociale

La qualité des conditions d'emploi dans le secteur de l'économie sociale est indissociable de son financement. La plupart des entreprises d'économie sociale reçoivent des subsides en compensation des dépenses qu'elles engagent en produisant une plus-value sociale. Lorsqu'il s'agit d'insertion sociale des personnes défavorisées, ces dépenses peuvent être relativement importantes²⁰.

Les participants aux discussions ont passé plusieurs modes de subventionnement public en revue. Quelques remarques et constatations essentielles sur l'équilibre entre le financement public et les fonds propres de l'entreprise :

- Les entreprises d'insertion ont pour objectif d'être autosuffisantes après quelques années. Beaucoup d'entreprises d'insertion (des trois Régions) n'ont toutefois pas pu atteindre ce but et une partie d'entre elles ont fait faillite. Cela s'explique notamment par un manque d'aide financière de la part des pouvoirs publics pour l'encadrement des travailleurs (formations, accompagnement...) et une période de subventionnement trop courte. En ce qui concerne ce dernier aspect, les participants veulent mettre l'accent sur le caractère dégressif²¹ des subsides lors de l'embauche de travailleurs appartenant à un groupe cible (demandeurs d'emploi de longue durée peu qualifiés). Ce mode de financement est basé sur un raisonnement très optimiste, à savoir que le rendement des travailleurs augmenterait proportionnellement à la réduction de la subvention. Si les subventions sont accordées pendant une période limitée, la viabilité de l'entreprise et l'accès à l'emploi ou la sécurité d'emploi des travailleurs au rendement le plus bas peuvent être compromis. Il faudra toutefois attendre pour savoir si les

²⁰ Signalons que les subsides pour les salaires (beaucoup plus élevés) octroyés aux entreprises privées qui s'accompagnent rarement d'une création d'emplois durables suscitent également des réflexions de la part des participants.

²¹ Nous entendons par là que les subsides diminuent progressivement (cette réduction peut être exprimée en pour cent ou être forfaitaire).

modifications législatives relatives aux entreprises d'insertion déjà apportées ou programmées tiendront mieux compte de ce problème.

- Dans les ateliers sociaux et protégés, les subsides octroyés par l'Etat pour embaucher des personnes vulnérables représentent une source de financement importante (en pourcentage et en montants absolus) et permanente. Ce subventionnement suppose implicitement que même à l'issue d'une longue période, les travailleurs ne pourront pas trouver d'emploi sur le marché régulier (ou seulement si des subsides importants sont accordés) (Nyssens, 2002 : 23-24). Une grande dépendance financière à l'égard des pouvoirs publics est également préjudiciable au rôle critique que doit jouer l'économie sociale (Frans & Seynaeve, 2002 : 97 - 107).

+

Permettre aux entreprises d'économie sociale d'offrir au moins les mêmes conditions d'emploi que les entreprises «régulières» exerçant des activités similaires. Pour ce faire, il faut que les pouvoirs publics investissent davantage dans l'économie sociale. Ces subventions ne peuvent pas compromettre les possibilités d'accéder à des postes de meilleure qualité dans d'autres entreprises (d'économie sociale ou régulière).

2.2 Des conditions d'emploi décentes

Certains emplois ne contribuent pas à créer des conditions de vie conformes à la dignité humaine, bien que les conditions d'emploi soient «normales». Nous exposons ci-dessous quelques causes de cette situation (elles peuvent se combiner). Nous parlons d'abord des situations dans lesquelles le salaire ou le revenu du travail n'est pas assez élevé puis traitons des pièges financiers. Nous terminons par certaines conditions d'emploi, autres que le salaire.

2.2.1 Des situations dans lesquelles le salaire ou le revenu du travail n'est pas assez élevé.

Selon les participants, les montants actuels des bas salaires nets ne permettent pas d'amélioration durable des conditions de vie. En effet, les personnes disposant d'un faible revenu sont souvent confrontées à de fortes dépenses dans des domaines comme le logement, la santé, etc. (voir les chapitres correspondants). Des mesures en matière de fiscalité, de sécurité sociale, etc. permettent de maintenir quelque peu le niveau de leur revenu. Une politique préventive de lutte contre la pauvreté implique toutefois une augmentation des bas salaires nets et une réduction des inégalités salariales²².

Selon Cantillon et al. (2003), les salaires minimaux nets ont considérablement augmenté au cours de la législature précédente à la suite d'une diminution de la charge des cotisations sociales pour les bas salaires. La poursuite de cette politique ne va cependant pas de soi, pour les raisons suivantes :

²² Cantillon et al. (2002 : 10 – 11) affirment que si les inégalités salariales augmentent de manière incontrôlée, les pouvoirs publics éprouveront des difficultés à mener une politique de redistribution. La redistribution des revenus doit donc prendre la dimension sociale en compte dès le départ.

- les cotisations sociales appliquées aux bas salaires ne peuvent être réduites que dans une certaine mesure, pour ne pas éroder davantage le principe d'assurance de la sécurité sociale²³.
- la question du piège des bas salaires se pose (voir point 2.2.2.).

C'est pourquoi il faut envisager d'autres façons d'augmenter les salaires minimaux nets, par exemple par le biais de la fiscalité. Toutefois, tant les mesures sélectives que générales connaissent des limites (voir point 2.2.2.), raison pour laquelle l'augmentation des salaires minimaux bruts semble être une bonne solution de remplacement.

- Cette mesure a l'avantage d'être générale et non spécifique²⁴.
- Le fossé entre les salaires bruts minimaux d'une part et les salaires moyens et le bien-être général d'autre part est actuellement déjà trop élevé (Cantillon et al., 2003).
- Les salaires minimaux bruts proposés pour les emplois à temps partiel sont calculés sur la base des salaires minimaux bruts des emplois à temps plein. Il s'agit là d'une donnée importante puisque pour beaucoup de personnes peu qualifiées un travail à temps partiel ne leur permet pas d'échapper à la pauvreté ou à la précarité.

A combien s'élèvent actuellement ces bas salaires ?

Mentionnons tout d'abord le salaire brut minimum mensuel garanti, c'est-à-dire le salaire minimum légal. Il s'élève actuellement à 1.186,31 € bruts par mois pour un travailleur à temps plein âgé de 21 ans (il est

²³ Assurer un certain niveau de vie et offrir une protection minimale à tous les citoyens, tel est l'objectif principal de la sécurité sociale. Cet objectif, qui inclut le principe de l'assurance (assurer un revenu en cas de perte d'emploi ou de maladie par exemple) est tempéré par une logique de solidarité dans la sécurité sociale. Les assurés disposant d'un revenu du travail élevé contribuent davantage, en termes absolus, que les assurés dont le revenu du travail est faible bien qu'ils ne reçoivent pas d'allocation beaucoup plus élevée en cas de nécessité (il existe des allocations minimales et maximales dont les montants absolus sont relativement proches ; le pourcentage du salaire antérieur sur la base duquel l'allocation est calculée est relativement bas) et qu'en général, ils courent moins de risques de se retrouver au chômage, d'avoir un accident de travail et d'être malades (voir le chapitre «santé» à ce sujet). Une réduction des cotisations des travailleurs à bas salaire augmente encore la solidarité à l'égard des personnes défavorisées. Une nouvelle baisse des cotisations pour les bas revenus du travail peut être perçue par les personnes gagnant davantage comme une violation du principe d'équité, surtout si les allocations maximales ou la base utilisée pour le calcul de l'allocation (à savoir le salaire antérieur) ne sont pas adaptées. Ces personnes peuvent en effet estimer qu'elles paient une cotisation disproportionnée aux risques encourus et à l'allocation reçue. Cela peut nuire à la légitimité du système de sécurité sociale et ouvrir la porte aux assurances privées.

²⁴ Voir à ce sujet : Service de lutte contre la pauvreté, 2001 : 223.

augmenté lorsque l'ancienneté atteint 6 mois puis un an). Une personne âgée de moins de 21 ans a droit à une partie de ce salaire minimum (ce revenu est de 972,77 € pour un travailleur de 18 ans)²⁵. On peut se demander pourquoi le montant maximum n'est pas octroyé dès 18 ans puisque l'âge de la majorité a été abaissé à 18 ans il y a un certain temps déjà.

Il existe par ailleurs des salaires sectoriels minimaux qui sont supérieurs au salaire minimum légal. Toutefois, dans les secteurs employant beaucoup de travailleurs peu qualifiés, il arrive qu'ils soient relativement proches du salaire minimum légal.

Les participants à la concertation ont aussi mentionné la question de la fixation du niveau des salaires, c.-à-d. la manière dont ils sont déterminés. Les deux principaux critères utilisés lors de l'entrée en fonction dans une entreprise sont les qualifications «officielles» (diplômes et formations) et l'ancienneté. Les personnes n'ayant pas de qualifications ou de diplôme «officiels» se retrouvent souvent à des postes à bas salaire offrant peu de possibilités de formation et de promotion. Elles ne peuvent pas toujours bâtir une carrière et acquérir de l'ancienneté : pour elles, le risque de se retrouver à nouveau au chômage ou dans le système de l'aide sociale est élevé.

Le Plan d'Action National d'Inclusion sociale 2003 – 2005 (PANincl. 2003 : 23) mentionne un certain nombre d'initiatives des Régions destinées à valider les compétences acquises en dehors du circuit scolaire. Les partenaires sociaux soutiennent ces initiatives et demandent aux autorités fédérales de tenir compte de ces compétences pour l'accès aux professions (Conclusions de la Conférence pour l'emploi, 2003 : 2).

Par ailleurs, une recherche a montré récemment que le revenu du travail de beaucoup d'indépendants était également trop bas (Beens & Lambrecht, 2003 ; PANincl. 2003 : 4). Le groupe de concertation n'a pas approfondi cette question mais a souligné la nécessité de prendre des mesures politiques dans ce domaine.

²⁵ Le salaire minimum mensuel garanti vaut aussi pour les emplois à temps partiel. Il est alors proportionnel à la durée du travail.

+

- Evaluer si le montant maximum salaire minimum mensuel garanti ne peut pas être octroyé dès l'âge de 18 ans, avec maintien ou renforcement de l'ancienneté.
- Poursuivre l'augmentation des bas salaires. La voie utilisée pour cette augmentation doit tenir compte des avantages et inconvénients des mesures spécifiques et générales et veiller à la viabilité de la sécurité sociale.
- Poursuivre et approfondir les politiques qui valorisent les compétences «non officielles».

2.2.2 Les pièges financiers²⁶

Passage d'une allocation à un emploi

Le gain financier, consécutif à la mise à l'emploi, est souvent faible, voire nul. En effet, certains avantages sociaux sont supprimés de manière abrupte au lieu d'être réduits progressivement. Les allocations des membres de la famille diminuent quand l'un d'entre eux trouve un emploi et les coûts supplémentaires comme la garde des enfants et les frais de transport entraînent des difficultés financières etc.

Grâce aux efforts consentis par le politique ces dernières années pour supprimer ces pièges, des progrès considérables ont déjà été enregistrés (Bollens J. et al., 2002 :20-21). Les discussions ont toutefois montré que, pour les personnes disposant d'un faible revenu, on ne peut toujours pas parler d'avantage financier, ou alors il est minime.

Quelques exemples de pièges financiers.

- Les montants des bas salaires constituent en soi déjà un piège financier de taille. Cela apparaît de manière très claire lors du passage d'une allocation à un emploi à temps partiel. En effet, un emploi à temps partiel donne rarement, voire jamais, la possibilité aux personnes pauvres d'améliorer leur situation financière de manière durable. Quand il s'agit d'un travail à temps partiel

²⁶ Nous préférons ne pas utiliser la dénomination 'piège de dépendance aux allocations'. Elle évoque en effet l'idée d'un bénéficiaire d'allocation non dynamique et présente l'aide sociale ou la sécurité sociale comme des systèmes «passifs», ce qui ne correspond pas à la réalité.

involontaire, il est possible, sous certaines conditions, d'obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Cela permet de demander le bénéfice d'une allocation de garantie de revenu (AGR), c'est-à-dire d'une allocation de chômage complémentaire associée au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Mais les seuils de revenu fixés pour obtenir cette allocation sont trop bas (CSC, 2002). En outre, l'ayant droit doit lui-même introduire sa demande d'AGR.

- Le système ALE est la seule mesure d'activation qui permet un cumul intégral d'une allocation et d'un revenu du travail. Il comporte toutefois un «piège à l'emploi». Premièrement, les catégories de personnes entrant en ligne de compte pour un travail en ALE arrivent très difficilement à trouver, sur le marché «régulier», un emploi offrant un salaire net supérieur au revenu perçu en travaillant en ALE (CSC, 2002 ; Bollens J. et al., 2002 : 21-22). Deuxièmement, le nombre d'heures de travail pouvant être prestées en ALE est limité à 45 par mois. Certes, certains demandeurs d'emploi peuvent ainsi rentrer sur le marché du travail à leur «rythme» mais pour d'autres, cette restriction constitue un frein à la constitution d'un revenu durable.
- Dans le cadre de la réforme fiscale, le Gouvernement a élaboré une série de mesures destinées à augmenter les revenus du travail. Pour les travailleurs percevant un faible revenu, c'est surtout le crédit d'impôt individuel qui est important²⁷. Ce système octroie un avantage financier qui est fonction du revenu imposable. Selon une étude de De Lathouwer et Bogaerts (2001 : 47 – 48, 2002 : 18 – 20), le crédit d'impôt engendre un avantage financier pour les demandeurs d'emploi qui retrouvent du travail (il s'élève à 41 euros par mois lors de la rentrée sur le marché de l'emploi au salaire minimum). Cette mesure étant individuelle, elle présente l'avantage de n'entraîner aucune conséquence négative pour le

²⁷ Ce crédit d'impôt s'élève à 20.000 FB ou 496 € par an pour les revenus du travail allant de 200.000 FB à 500.000 FB par an. Un avantage dégressif est prévu pour les personnes dont le revenu du travail est supérieur à 500.000 FB. Pour les personnes dont l'impôt est déjà nul avant application du crédit d'impôt ou dont l'impôt est inférieur à 496 € la différence entre l'impôt et le crédit d'impôt est remboursée. Le principe de l'individualisation ne s'applique pas aux revenus de remplacement suivants : les allocations de chômage et les pensions de retraite anticipée à partir de 2004.

partenaire qui travaille. L'inconvénient est que le crédit d'impôt peut engendrer un piège aux bas salaires : dès que les revenus du travail s'élèvent à 650.000 BEF, les personnes ne sont plus incitées à accepter un emploi mieux rémunéré ou, en cas de travail à temps partiel, à travailler plus longtemps (Simar, 2003 : 39-40). En outre, comme le précompte professionnel ne tient pas compte du crédit d'impôt, l'effet sur le salaire net des travailleurs ne se fait sentir qu'a posteriori (FGTB et CSC, 2002).

Le groupe de travail a discuté d'une proposition qui rendrait certaines mesures fiscales sélectives existantes (comme le crédit d'impôt) en partie ou entièrement superflues et serait avantageuse tant pour toutes les allocations de remplacement que pour les bas revenus du travail. Il s'agit d'augmenter le revenu imposable minimum²⁸ (pour l'instant, ce seuil est beaucoup trop bas) à hauteur de l'allocation de chômage maximale ou, idéalement, du salaire minimum légal. Il est peut-être difficile d'appliquer cette mesure à court terme, d'abord, parce qu'elle aurait un impact budgétaire considérable et ensuite, parce que les salaires devraient être déterminés de manière plus correcte qu'actuellement.

Les pièges financiers n'expliquent d'ailleurs qu'en partie le refus d'un emploi par des personnes à bas revenu. En effet, des conditions d'emploi autres que le salaire jouent un rôle (voir point 2.2.3.). Citons les possibilités d'épanouissement personnel offertes par l'emploi, les perspectives d'avenir et la reconnaissance sociale liées à cet emploi, la situation familiale de la personne concernée... Autrement dit, la décision d'accepter ou non un emploi n'est pas motivée par le salaire uniquement mais par la qualité globale de l'emploi. Il n'est dès lors pas étonnant d'apprendre que lors d'une enquête, une partie des demandeurs d'emploi a affirmé refuser certains emplois de mauvaise qualité quel que soit le salaire offert (Moors, 2001 : 247 ; de Beer, 1996). Mais même si l'aspect financier est le seul critère, il n'est absolument pas sûr que l'intéressé prenne la bonne décision, vu la complexité des avantages sociaux. En effet, certains de ceux-ci, liés à une allocation,

²⁸ Une partie du revenu est exonéré d'impôt lors du calcul des impôts annuels. Cette partie est appelée le «montant exonéré». Le montant de base du montant exonéré, qui constitue le revenu imposable minimum, s'élève à 5.480 BEF pour un isolé et 8.700 BEF pour un ménage.

sont supprimés quand la personne (re)trouve un emploi, des frais supplémentaires doivent être consentis...

Le passage d'un emploi à bas salaire à un emploi mieux rémunéré

Les acteurs de la concertation ont mis en exergue un phénomène souvent sous-estimé mais crucial dans la discussion sur les pièges financiers. Il s'agit du piège aux bas salaires, à savoir qu'une personne ayant déjà un emploi rémunéré est préjudicié s'elle accepte un emploi mieux payé (Cantillon, 1999).

Une des lignes directrices de la politique de l'emploi menée en Belgique ces dernières années consiste à rendre les bas salaires attrayants pour les employeurs (en diminuant les cotisations patronales à la sécurité sociale) et pour les travailleurs (entre autres en diminuant les cotisations sociales individuelles et en instaurant un crédit d'impôt remboursable).

Les pièges aux bas salaires prennent diverses formes concrètes.

Du côté de la demande, il se traduit par la suppression partielle ou totale des avantages complémentaires au revenu du travailleur lorsqu'il accepte un emploi mieux rémunéré. Par exemple, l'allocation de garantie de revenu et le crédit d'impôt risquent de décourager les personnes de choisir de gagner davantage ou de travailler plus (De Lathouwer & Bogaerts, 2002 : 11 ; Simar, 2003 : 39 - 40). L'avis rendu par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie sur le premier rapport bisannuel du Service (2001 : 8) met en garde contre un «effet de piège salarial» lors de la poursuite du développement du système de réduction des cotisations des travailleurs à la sécurité sociale.

Du côté de l'offre, les diminutions des charges pour les bas salaires n'incitent pas les employeurs à offrir de meilleurs salaires. Or, comme les bas salaires vont souvent de pair avec une moindre qualité des autres dimensions (sécurité de l'emploi, possibilités de formation et de promotion, participation...), on peut même parler dans cette situation d'un «piège à la qualité».

+

- Evaluer l'impact des mesures sélectives actuelles concernant l'offre et la demande sur les différentes dimensions de la qualité de l'emploi (sécurité d'emploi, possibilités de formation, de promotion, évolution du salaire...).
- Vérifier s'il est possible de concevoir de nouvelles mesures générales ou d'élaborer davantage les mesures existantes pour combattre les pièges financiers.

2.2.3 Des conditions d'emploi flexibles défavorables à la qualité des conditions de travail et de vie

Les deux points précédents concernaient principalement le salaire. Le lien avec d'autres aspects relatifs aux conditions d'emploi - la répartition du temps de travail, le type de contrat, les procédures d'embauche et de licenciement - apparaissait alors déjà. Ces aspects sont développés ci-dessous.

- Le type de contrat²⁹ et la situation en termes de revenu

L'obtention d'un revenu stable et durable est en grande partie déterminée par le type de contrat. Vu l'accroissement du nombre de contrats à durée déterminée (les contrats intérimaires en font aussi partie), les travailleurs ne sont pas en mesure d'échapper à l'insécurité découlant d'un emploi temporaire et de disposer d'un revenu régulier.

Il ne faut d'ailleurs pas surestimer la sécurité d'emploi des travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée. En cas de licenciement d'un ouvrier, les coûts pour l'employeur sont relativement limités.

- Le type de contrat et les possibilités de formation

Les employeurs sont tentés d'investir dans la formation des travailleurs engagés à durée indéterminée plutôt que dans celle des travailleurs temporaires. Les relations de travail temporaires restreignent par conséquent leur «employabilité» ou leur capacité de s'insérer (Sels et al., 2001). Ce constat est préoccupant étant donné que le nombre de

²⁹ Nous entendons par là la durée du contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée). Nous considérons les contrats à temps partiel comme des exemples de «flexibilisation du temps de travail».

jeunes se voyant proposer un contrat temporaire ne cesse d'augmenter (Van Mechelen, 2001 : 169-176), ceci dans un contexte politique où la capacité de s'insérer et l'apprentissage tout au long de la vie sont des priorités.

- La flexibilisation du temps de travail³⁰
 - Cette forme de flexibilisation est positive si elle est décidée de commun accord avec le travailleur et ne compromet pas sa qualité de vie.
Citons comme exemple de bonne pratique les services de proximité de garde d'enfants et de restaurant social de l'asbl «Leren Ondernemen*» (2003). La concertation avec les travailleurs est prioritaire pour tous les aspects relatifs au travail et l'employeur tient compte de la situation familiale et de l'état de santé des travailleurs ainsi que de leur capacité à se déplacer lorsqu'il détermine le temps de travail.
 - La flexibilisation du temps de travail est négative si elle est imposée par l'employeur, entraîne la dérégulation des conditions d'emploi ou menace la qualité de vie. Le fait de calculer le temps de travail sur une période plus longue (par mois, par trimestre, par année...) en est un exemple, du moins si cela entraîne un dépassement systématique des limites normales de la durée de travail.
Il n'est pas toujours réaliste d'attendre d'une entreprise qu'elle tienne compte des préférences de chacun lors de la répartition du temps du travail. C'est parfois même impossible (cf. le travail de nuit dans un hôpital). Les participants estiment néanmoins qu'actuellement, la flexibilisation est trop souvent un phénomène à sens unique, à savoir uniquement à l'avantage de l'employeur.
 - Le travail à temps partiel est-il un phénomène à part dans la tendance à la flexibilisation (voir aussi Clerc, 1999) ?

³⁰ Il s'agit de tous les emplois ne correspondant pas au modèle d'un emploi à temps plein effectué selon un horaire régulier. Même un emploi effectué selon un horaire fixe mais en dehors des heures habituelles (le travail de nuit ou à pauses par exemple) en fait partie.

* *N.D.T : apprendre à entreprendre.*

La demande de travailler à temps partiel et, dans une moindre mesure, d'avoir un horaire flexible, émane souvent des travailleurs eux-mêmes qui souhaitent mieux concilier vie professionnelle et vie de famille et ainsi améliorer leur qualité de vie.

Mais en soi un travail à temps partiel n'offre pas un salaire suffisant. Les personnes peu qualifiées (surtout des femmes) sont en outre surreprésentées dans ce type d'emploi, que parfois elles n'ont pas choisi. La répartition inégale du travail à temps partiel est problématique au vu de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. L'argument selon lequel les femmes «choisissent» ce type d'emploi doit être remis en question. En effet, les femmes travaillant à temps partiel se retrouvent principalement dans les secteurs typiquement «féminins», mal rémunérés et mal considérés. Le fait que peu d'hommes occupent des emplois à temps partiel – tant volontaire qu'involontaire – nous renseigne en outre sur la répartition des rôles et des tâches dans la famille.

- La flexibilisation des conditions d'emploi versus celle des conditions de travail

Pendant les échanges, plusieurs exemples du lien entre mauvaises conditions d'emploi et mauvaises conditions de travail ont été donnés³¹. Ce qui se passe dans beaucoup d'entreprises de nettoyage illustre en tout cas ce phénomène : elles ont recours à la sous-traitance, les salaires sont bas, les horaires irréguliers, la question de la sécurité et de la santé est peu prise en compte et les accidents de travail sont par conséquent nombreux... Pour les personnes vivant dans la pauvreté, il n'est pas du tout évident de bénéficier de bonnes conditions de travail. Leur corps est prématurément «usé» du fait qu'elles effectuent de nombreux emplois pénibles, souvent nocifs et qu'elles ont commencé à travailler jeunes (Bureau, 1997 : 6 – 11).

³¹ Le rapport belge sur la qualité de l'emploi (Ministère fédéral de l'emploi et du travail, 2001 : 30) mentionne une étude de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Elle a montré que de mauvaises conditions d'emploi favorisaient l'absentéisme pour cause de maladie professionnelle.

+

- Promouvoir une politique qui combat la flexibilité des conditions d'emploi engendrant la détérioration des conditions de vie. Cela suppose :
 - de promouvoir les emplois à durée indéterminée et à temps plein, en particulier pour les personnes peu qualifiées,
 - de préserver ou d'augmenter la sécurité d'emploi,
 - d'adopter une approche politique apportant un soutien actif à une répartition plus équilibrée du temps de travail (à l'avantage du travailleur)

3 Le contenu du travail

3.1 La formation

L'un des signaux les plus puissants émis par le groupe concerne la place de la formation dans la politique de l'emploi. Selon les participants, la formation doit d'abord être assurée par l'enseignement. La politique de formation professionnelle a aussi un rôle important à jouer à cet égard, tant pour les travailleurs que pour les demandeurs d'emploi (dans le cadre du parcours d'insertion). L'emploi lui-même doit aussi être formateur. Nous entendons par là que les tâches effectuées doivent permettre au travailleur d'apprendre et de s'épanouir.

La formation n'est pas seulement un indice de qualité en soi mais aussi un facteur déterminant des possibilités d'évolution d'un travailleur. Nous pouvons définir les possibilités d'évolution comme les opportunités offertes par un emploi d'apprendre et d'évoluer. Il s'agit donc des possibilités d'occuper un poste de meilleure qualité dans l'entreprise elle-même ou dans une autre entreprise (on parle alors de possibilités de carrière) mais aussi des chances de s'épanouir offertes par l'emploi actuel.

Les efforts consentis en matière de formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs sont actuellement insuffisants, tant sur le plan quantitatif que qualitatif (ils sont trop ciblés sur des profils de fonction spécifiques, l'accompagnement ne dure pas assez longtemps...). En

outre, ils s'adressent surtout aux personnes qualifiées et beaucoup moins aux catégories comme les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs âgés et les femmes (voir aussi le Ministère fédéral de l'emploi et du travail : 21 – 22). Cette constatation vaut pour le secteur régulier et pour celui de l'économie sociale.

Ces dernières années, tant le pouvoir fédéral que les Régions essaient d'infléchir cette situation négative (voir PANincl. 2001 : 26 – 30 et PANincl. 2003 : 18 – 24).

Dans le contexte de la société de connaissance, l'absence de formation est de plus en plus considérée comme un obstacle structurel à l'insertion sur le marché de l'emploi et comme un important facteur déterminant du chômage structurel des personnes peu qualifiées. Une telle conception risque toutefois d'occulter d'autres causes du chômage structurel et d'ignorer des caractéristiques personnelles.

- Une étude récente a révélé les lacunes des pouvoirs publics en matière d'enseignement (Nicaise, 2003). Comme l'enseignement assure la formation initiale, il doit être un axe essentiel d'une politique du marché de l'emploi de qualité.
- La création d'emplois peu qualifiés est insuffisante.
- L'organisation du travail et la gestion du personnel n'accordent pas souvent d'attention spécifique aux personnes peu qualifiées (voir 3.2.).
- Tout le monde n'est pas en mesure de travailler à un rythme soutenu, de développer continuellement ses aptitudes ou de passer rapidement d'une tâche à une autre. Par contre, tout le monde est capable «d'apprendre».
- L'impossibilité, pour certaines personnes, de suivre le rythme du marché régulier nous éclaire sur les exigences de flexibilité de ce marché.

3.2 L'influence de l'organisation du travail sur le contenu du travail

Selon les participants, le contenu du travail est en règle générale très médiocre pour les travailleurs peu rémunérés. Ces derniers disposent en effet de peu de possibilités de se former, ils bénéficient de peu

d'autonomie et ont peu l'occasion de s'exprimer quand il s'agit de déterminer les tâches à effectuer et la façon de s'organiser.

Bundervoet (1997 : 35 – 36) a fait les mêmes constatations. D'après lui, cela tient au fait que beaucoup d'entreprises sont structurées selon les principes de l'organisation du travail classique, tayloriste : structure hiérarchique, séparation du travail de conception et d'exécution dans le processus de production, tâches routinières....

Réformer profondément l'organisation du travail dans de nombreuses entreprises est nécessaire pour éviter la dégradation du contenu des tâches. Les effets positifs de cette réforme se feront également sentir au niveau économique : les travailleurs seront plus motivés, leurs capacités seront mieux exploitées, les congés de maladie diminueront... Citons comme exemple de bonne pratique les coopératives où les travailleurs ne sont pas spécialisés dans certaines opérations partielles mais décident en équipe comment chacun peut se former au travers du travail.

La réorganisation ne doit pas être destinée à servir les intérêts de l'entreprise uniquement, en augmentant la productivité par exemple. Sinon des effets pervers apparaissent rapidement (Huys et Van Hootegem, 1998). Le travail en équipe peut alors avoir les conséquences suivantes : les tâches et les responsabilités imposées augmentent considérablement et les possibilités de chacun ne sont pas prises en compte. Cela aurait plutôt tendance à nuire à la qualité de la situation de travail (plus de stress, de problèmes de santé, épanouissement moindre) et rendrait le marché de l'emploi encore moins accessible aux travailleurs peu qualifiés.

Une récente étude sur le stress au travail et la santé a par exemple montré que l'accroissement de la participation des travailleurs était aussi bénéfique aux conditions de travail (Claeys et al., 2003).

+

- Elargir et approfondir les possibilités de formation offertes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi et plus particulièrement aux personnes peu qualifiées.
- Les pouvoirs publics doivent prendre davantage d'initiatives durables (par exemple, dans le cadre de l'esprit d'entreprise socialement responsable) pour réformer l'organisation du travail. L'objectif est d'associer la réalisation de bénéfices à la participation, au respect des êtres humains (les travailleurs les moins rentables faisant l'objet d'une attention spécifique) et à l'aspect durable.

4 Les relations de travail

La participation et le droit à la parole sont essentiels à un emploi de qualité. Ce n'est donc pas un hasard si de mauvaises conditions d'emploi et de travail ou un contenu du travail inintéressant, comme dans les entreprises de nettoyage travaillant en sous-traitance (voir 2.2.3.) vont de pair avec une faible participation des travailleurs et de leurs représentants.

La participation et le droit à la parole exigent une «approche» collective. Nous entendons par là que les travailleurs ne doivent pas faire valoir leurs droits individuellement mais s'organiser. Si chaque travailleur va négocier individuellement avec l'employeur au sujet de la qualité de l'emploi, ce dernier peut par exemple choisir d'offrir les meilleures conditions d'emploi aux travailleurs les plus productifs et de proposer, à eux uniquement, des tâches variées...

C'est pourquoi l'individualisation des relations de travail (accords passés entre un travailleur individuel et l'employeur) est problématique en ce qui concerne la qualité de l'emploi, surtout dans le domaine de la fixation du salaire (salaires liés aux prestations, par exemple) et des dispositions contractuelles.

En ce qui concerne le temps de travail, une certaine marge de manœuvre peut être autorisée pour autant qu'elle permette d'améliorer la qualité de l'emploi de la personne concernée sans pour cela nuire à celle des autres travailleurs (voir 2.2.3.).

Soulignons pour finir l'importance d'une concertation intersectorielle efficace pour garantir la solidarité entre travailleurs de différents secteurs et donc assurer un salaire minimum suffisamment élevé pour tous les travailleurs par exemple.

5 La qualité de l'emploi à l'échelle européenne et mondiale

5.1 La dimension européenne

Selon les participants, la qualité de l'emploi en Belgique ne peut pas être dissociée des priorités fixées par l'Union européenne en termes d'emploi. Depuis le sommet européen de Luxembourg, ces priorités font partie de la stratégie européenne de l'emploi (SEE).

La stratégie européenne de l'emploi est appliquée par le biais de la méthode de coordination ouverte : chaque année, des lignes directrices pour l'emploi sont approuvées par le Conseil européen sur la proposition de la Commission européenne puis traduites en Plans d'Action Nationaux pour l'emploi (PAN emploi) ; ces PAN sont ensuite évalués et font l'objet d'un rapport conjoint sur l'emploi de la Commission et du Conseil ; sur la base de ce rapport, des recommandations sont faites et de nouvelles lignes directrices sont définies.

Les lignes directrices et la méthode de coordination ouverte incitent les Etats membres à atteindre les objectifs fixés. Les participants estiment néanmoins que les Etats membres ne peuvent pas, sous prétexte qu'il existe une stratégie européenne de l'emploi, renoncer à toute initiative en matière de qualité de l'emploi.

Le Conseil européen de Lisbonne (2000) a repris la stratégie européenne de l'emploi comme un des piliers essentiels des objectifs stratégiques que l'Union européenne se fixe pour la décennie à venir, à savoir le

développement d'une nouvelle société de la connaissance dynamique et compétitive³².

Les objectifs communs de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale³³ reprennent les grands axes³⁴ de la politique européenne de l'emploi de ces dernières années. Dans le cas de la promotion d'emplois durables et de qualité par exemple (objectif 1.1.A), l'accent est mis sur les parcours d'accompagnement vers l'emploi pour les catégories les plus vulnérables, sur la politique de formation, sur l'employabilité, la possibilité de concilier vie professionnelle et vie de famille, l'insertion par l'économie sociale...(Peña-Casas, 2003).

Un document de travail d'EAPN (2002) relève des problèmes dans les PAN emploi. Certaines mesures font augmenter le niveau de pauvreté, leur qualité est en général insuffisante et, en dépit du quatrième objectif commun de Nice, les différents acteurs sont trop peu impliqués dans les PAN emploi.

La qualité de l'emploi a été reprise dans la «nouvelle» stratégie européenne de l'emploi comme l'un des trois objectifs généraux et interdépendants³⁵ («améliorer la qualité et la productivité du travail»).

Pendant le sommet de Laeken, des indicateurs communs relatifs à la qualité de l'emploi ont été approuvés sous l'impulsion de la présidence belge de l'Union européenne. Ils font désormais partie de la SEE (Commission européenne, 2001)³⁶. Cela représente en tout cas un premier pas important pour la promotion de la qualité de l'emploi à l'échelon européen. Ces indicateurs doivent être approfondis,

³²

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm#1

³³ Approuvés lors du sommet européen de Nice en 2000.

³⁴ Ces axes sont : le chômage, les parcours menant à l'emploi, l'activation par le biais de la formation, les éléments incitant à accepter un emploi, «l'employabilité» (capacité de s'insérer), l'enseignement secondaire et la formation continuée, l'insertion sur le marché de l'emploi par le biais de l'économie sociale et l'égalité des chances entre hommes et femmes.

³⁵ Les deux autres objectifs sont la création du plein emploi, la cohésion sociale et l'insertion. La stratégie a été revue après l'évaluation de la stratégie européenne au terme de 5 ans (2002) et le Conseil européen de Barcelone qui a suivi (voir : http://europa.eu.int/eur-lex/fr/dat/2003/l_197/l_19720030805fr00130021.pdf. Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres).

³⁶ L'introduction du rapport belge sur la qualité de l'emploi (Ministère fédéral de l'Emploi et du travail, 2002) décrit le parcours politique suivi à l'échelle européenne par le concept de qualité de l'emploi.

certainement en ce qui concerne la situation de travail (voir Steunpunt WAV, 2001 : 17 – 18).

Indépendamment de la question des indicateurs, on peut se demander si la nouvelle stratégie européenne de l'emploi accorde bel et bien la priorité à la qualité de l'emploi quand on voit comment elle la définit et qu'on examine ses objectifs et lignes directrices spécifiques.

- Premièrement, la qualité de l'emploi est liée à la productivité. Certes, il se peut que l'amélioration de la qualité de l'emploi entraîne une augmentation de la productivité mais c'est uniquement possible si la participation des travailleurs est suffisante et si les objectifs non économiques sont pris en compte (voir 3.2.).
- Deuxièmement, un des facteurs essentiels de la qualité de l'emploi, à savoir de bonnes conditions d'emploi, n'est pas repris dans la définition. Les conditions d'emploi apparaissent toutefois indirectement quand on parle de «la flexibilité et la sécurité». Nous retrouvons cet aspect dans la directive n°3 (promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité). L'association flexibilité – sécurité est toutefois loin d'être évidente, comme nous l'avons démontré au point 2.3.
- Tertio d'autres priorités de la stratégie européenne de l'emploi (surtout les objectifs concrets et les actions qui en découlent) peuvent être contre-productives en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi et de lutte contre l'exclusion sociale.

L'objectif global d'augmentation de la participation à l'emploi est en soi légitime. L'Union européenne cherche en premier à l'atteindre par le biais de l'augmentation du taux d'activité³⁷. Mettre l'accent sur l'augmentation du taux d'activité et non sur la diminution du chômage par exemple est tout sauf neutre. En effet, ce faisant, on y associe une logique financière, à savoir la sauvegarde d'une assise financière pour la sécurité sociale et on peut rendre, de manière subtile, le chômeur «non actif» (ou son manque «d'employabilité») responsable du chômage. Un tel discours légitimise la mise au travail de demandeurs d'emploi alors que la question de la qualité des

³⁷ Le taux d'activité est le pourcentage de personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont actives sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi.

emplois et du mode de financement de la sécurité sociale peut être évacuée (voir également Conter, 2002).

Le groupe de concertation a signalé l'existence d'une directive de la Commission européenne du 12 décembre 2002 (n° 2204/2002) relative aux aides publiques allouées aux entreprises embauchant des personnes défavorisées. Il deviendra plus difficile d'octroyer des aides publiques. Par conséquent, ces personnes éprouveront plus de difficultés à accéder au marché de l'emploi, puisque la Commission européenne étudiera ces aides afin de vérifier qu'elles respectent bien les règles de la libre concurrence. Un arrêt de la Cour européenne de justice de Luxembourg a récemment précisé que les aides publiques étaient autorisées si elles répondaient à certaines conditions et étaient octroyées pour des «services d'intérêt économique général». Malgré cet arrêt, l'incertitude demeure quant à ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas.

+

- Promouvoir la qualité de l'emploi à l'échelle européenne en :
 - développant et précisant l'objectif global de la qualité de l'emploi de la stratégie européenne de l'emploi,
 - vérifiant si la stratégie européenne de l'emploi comporte des objectifs ou des lignes directrices entravant l'amélioration de la qualité de l'emploi,
 - concevant et affinant des indicateurs communs relatifs aux différentes dimensions de la qualité de l'emploi.

5.2 La dimension mondiale

Selon les participants, la qualité de l'emploi doit également être promue à l'échelle mondiale.

D'une part, la qualité de l'emploi est importante pour tous les travailleurs et tous les demandeurs d'emploi, où qu'ils se trouvent. D'autre part, une piètre qualité de l'emploi dans certains pays ou certaines régions du monde met les pays où la qualité de l'emploi est meilleure sous pression. Cela engendre des phénomènes comme la délocalisation d'entreprises, le dumping social (des conditions d'emploi), les ateliers clandestins...

De nos jours, le «travail décent» constitue une pierre angulaire de la mission de l'Organisation internationale du travail (OIT)³⁸. Le contenu que donne l'OIT à ce concept englobe les différentes dimensions de la qualité de l'emploi puisqu'il est question d'un «travail qui fournit un revenu approprié, laisse du temps pour les autres aspects de la vie, apporte la sécurité à la famille, respecte les droits des travailleurs, leur permet d'avoir voix au chapitre et de s'intégrer dans la société. C'est une manière de réconcilier objectifs économiques et sociaux dans la vie des individus.» - (Juan Somavia, Directeur Général de l'OIT, voir <http://www.ilo.org> - traduction de l'anglais).

Le programme STEP³⁹ de l'OIT met également l'accent sur ces dimensions. En outre, il affirme que l'emploi durable ou de qualité doit aller de pair avec le développement durable, la lutte contre la pauvreté en étant un élément essentiel), ce que le groupe a aussi souligné.

Le lien entre emploi durable et développement durable établi par l'OIT tient aussi à ses propres revendications : elle demande à pouvoir jouer un plus grand rôle sur la scène internationale à côté d'organisations comme l'Organisation mondiale du commerce (OMC), la Banque mondiale ou le Fonds monétaire international (FMI). Les participants trouvent que ces organisations ne sont pas transparentes et que l'impact de leurs décisions sur la politique de l'emploi et la politique sociale n'est pas clair. Il est par conséquent nécessaire d'avoir de plus amples informations sur leurs initiatives et décisions et d'en assurer le suivi.

Les négociations sur l'AGCS⁴⁰ constituent un mauvais exemple à cet égard. La manière antidémocratique dont les négociations sur ces accords ont été menées au sein de l'Union européenne a suscité des questions et de la résistance chez beaucoup d'ONG et de syndicats⁴¹. Ces mêmes acteurs craignent également les conséquences de cet

³⁸ L'Organisation internationale du Travail se compose de représentants d'états nationaux ainsi que de représentants d'employeurs et de travailleurs. Elle est chargée d'améliorer la situation sociale des travailleurs.

³⁹ STEP = Stratégies et Techniques contre l'Exclusion sociale et la Pauvreté (Strategies and Tools against Social Exclusion and Poverty). Voir le site <http://www.ilo.org/public/french/protection/socsec/step/>

⁴⁰ L'AGCS (Accord général sur le commerce des services) est l'accord multilatéral de l'OMC qui veut libéraliser le commerce de services.

⁴¹ Statement of Global Unions, European trade union confederation (ETUC) and World confederation on Labour : <http://www.epsu.org/structures/resol/GATSetuc.cfm>

accord en ce qui concerne le maintien de services publics de qualité. Or, ces services sont très importants pour la politique du marché de l'emploi et la politique sociale (voir Service de lutte contre la pauvreté, 2001, point 5.3.).

+

- Promouvoir la qualité de l'emploi en tant que facteur d'emploi et de développement durables à l'échelle internationale en :
 - soutenant les actions menées par l'Organisation internationale du Travail en vue d'améliorer la qualité de l'emploi ;
 - évaluant les conséquences des décisions et actions d'autres organisations internationales (Organisation mondiale du commerce, Banque mondiale et Fonds monétaire international) sur la qualité de l'emploi ;
 - élaborant des actions incitant les employeurs à concevoir des produits et des services fabriqués dans de bonnes conditions d'emploi et de travail (ex. : label social, entreprises socialement responsables,...) et en renforçant les actions existantes.

Bibliographie

- Bollens J., Cortebeeck V., Douterlungne M., et al. (2002), L'évaluation d'impact de la Stratégie européenne pour l'emploi en Belgique, DULBEA/HIVA, Bruxelles/Leuven.
- Boureau M-H. (1997), «Envers et contre tout, nous sommes des travailleurs», in : Travaillés par le travail, Revue Quart Monde, n° 161, Editions Quart Monde, Paris, pp. 6-11.
- Bundervoet J. (1997), «Nieuwe banen en loopbanen. Wetenschappelijke bevindingen over de kwaliteit van de arbeid», in : Raymaekers B., van de Putte A. (red.), Nieuwe inzichten voor een samenleving in verandering. XXI. Lessen voor de eenentwintigste eeuw, Universitaire Pers, Leuven, pp. 29-42.
- Cantillon B., De Lathouwer L., Thirion A. (1999), Financiële vallen in de werkloosheid en de sociale bijstand, CSB-Berichten, Centrum voor sociaal beleid, UFSIA, Antwerpen.
<http://www.ufsia.ac.be/CSB/csbberichten>
- Cantillon B., Marx I. , De Maesschalck V. (2003), De bodem van de welvaartsstaat van 1970 tot nu, en daarna, CSB-berichten, Centrum voor sociaal beleid, UFSIA, Antwerpen.
<http://www.ufsia.ac.be/CSB/csbberichten>
- Cantillon B., Marx I., Van den Bosch K. (2002), Nederlandse samenvatting : «The puzzle of egalitarianism». Welke strategieën om inkomensarmoede terug te dringen?, CSB-Berichten, Centrum voor sociaal beleid, UFSIA, Antwerpen.
<http://www.ufsia.ac.be/CSB/csbberichten>
- Castel R. (1995), Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat, Fayard, Paris.
- Clays E., Mak R., Delanghe J., et al. (2003), «Studie van nieuwe verklaringsmechanismen in de relatie tussen jobstress en cardiovasculaire ziekten», in : Archives of Public Health, 61, pp. 91-100.
- Clerc D. (1999), «Chapitre 2 : Tous précaires», in : Clerc D., Condamnés au chômage? Travail et emploi : faux débats et vraies questions, coll. Alternatives Economiques, Syros, Paris, pp. 55-88.
- Commission européenne (2001), Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité, Communication de la Commission au Conseil, COM(2001) 313 final, Bruxelles.
http://europa.eu.int/eur-lex/fr/com/cnc/2001/com2001_0313fr01.pdf
- Conclusions de la conférence pour l'emploi (2003), document non publié.
<http://vangool.fgov.be/werkgelegenheidsconferentie.htm>

- Conseil de l'Union européenne (2003), «Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (2003/578/CE)», in : Journal officiel de l'Union européenne, 5 août, pp. 13-16.
- Conseil National du Travail, Conseil Central de l'Economie (2001), Avis concernant l'accord entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif à la continuité de la politique en matière de pauvreté - premier rapport bisannuel.
<http://www.cnt-nar.be/AVIS/Avis-1375.doc>
- Conter B. (2002), Les politiques d'emploi et de formation au tempo de l'USA, Colloque «L'état social actif, un concept libéral pour un sociale à la marge», 19 septembre.
- CSC (2002), Note de réflexion : Le régime des activités autorisées dans l'assurance maladie. Un exemple à suivre pour l'assurance chômage ?, document non publié.
- de Beer P. (1996), Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt, Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk.
- de Beer P. (2001), Over werken in de postindustriële samenleving, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Defourny J. (1997), De pistes van de sociale economie, de non-profitsector en de buurtdiensten, Europees Seminarie Sociale Economie, Sint-Niklaas, 6-8 november.
- De Lathouwer L., Bogaerts K. (2001), Financiële incentieven en laagbetaald werk. De impact van hervormingen in de sociale zekerheid en de fiscaliteit op de werkloosheidsval in België, CSB-Berichten, Centrum voor sociaal beleid, Antwerpen.
<http://www.ufsia.ac.be/CSB/csbberichten>
- De Lathouwer L., Bogaerts K. (2002), De problematiek van de werkloosheidsval. Rapport in opdracht van VIONA, Centrum voor Sociaal Beleid, UFSIA, Antwerpen.
http://www.ufsia.ac.be/CSB/andere_papers/WLval.doc
- EAPN – European Anti Poverty Network (2002), La stratégie européenne de l'emploi est-elle au service de la stratégie européenne sur l'inclusion sociale ? Document de travail, document non publié.
http://www.eapn.org/docs/wdocs/Dusseldorf_fr.doc
- FGTB (2003), La FGTB dénonce : les chômeurs ALE vont toucher moins, communiqué de presse, 2 avril.
http://www.fgtb.be/CODE/fr/ComPres/2003/c04_03e09.htm
- FGTB, CSC (2002), La FGTB et la CSC demandent que les bas salaires puissent aussi bénéficier immédiatement du crédit d'impôt, communiqué de presse, 26 novembre.
http://www.fgtb.be/code/fr/ComPres/2002/c04_02a13.htm

- Frans M., Seynaeve K. (2002), «Deel 1 : Situering van de sociale inschakelingseconomie», in : Frans M., Seynaeve K., Vranken J. (Red.), Balanceren op een slappe koord : spanningsvelden in de sociale economie, Garant, Antwerpen/Apeldoorn, pp. 15-45.
- Global Unions, European Trade Union (ETUC), World Conference on Labour (WCL) (s.d.), Statement on the GATS negotiations.
<http://www.epsu.org/structures/resol/GATSetuc.cfm>
- Gouvernement fédéral (2003), Une Belgique créative et solidaire : du souffle pour le pays. Déclaration gouvernementale et accord gouvernemental.
- Groenez S., Van den Brande I., Nicaise I. (2003), Cijferboek sociale ongelijkheid in het Vlaamse onderwijs. Een verkennend onderzoek op de Panelstudie van Belgische Huishoudens, LOA-rapport nr. 10, Steunpunt LOA "Loopbanen doorheen onderwijs naar de arbeidsmarkt", Leuven.
<http://www.steunpuntloopbanen.be>
- Huys R., Pollet I., Van Hootegem G., et al. (1997), Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid. Een handboek, HIVA/CCHB, Leuven/Brussel.
- Huys R., Van Hootegem G. (1998), «Kwaliteit van de arbeid : fundamenteel doel of heilig middel?», in : De Gids op maatschappelijk gebied, 89, 3, pp. 245-251.
- Lambrecht J., Beens E. (2003), Zelfstandige ondernemers in nood. Ook zij kennen armoede, LannooCampus, Leuven.
- Lardinois F. (2000), «Contrat de travail : réalité ou utopie», in : La main dans la main, 181, avril, pp. 3.
- Leren Ondernemen (s.d.), Buurtdiensten.
- Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (2002), Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique.
<http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdb01.pdf>
- Moors F. (2001), «De armoedeval, een probleem. Maar voor wie?», in: Tijdschrift voor arbeid en participatie, 2001, jrg. 22, 3/4, pp. 243-249.
- 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.
- Peña-Casas R. (2003), Liens entre les objectifs et indicateurs des plans d'action emploi et inclusion sociale, document non publié.
- Pirard F. (2001), Een statuut voor deelnemers aan semi-formele tewerkstellingsformules.
<http://socialeconomy.fgov.be>
- Plan d'Action National Inclusion Sociale 2001-2003 (2001), Administration de l'intégration sociale, Ministère fédéral des affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement, Bruxelles.

- Plan d'Action National Inclusion Sociale 2003-2005 (2003), document non publié. <http://socialassistance.fgov.be>
- RGP - Rapport Général sur la Pauvreté (1994), ATD Quart Monde Belgique, Union des Villes et Communes belges (section CPAS), Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.
- Sels L., Van Hootegem G., De Witte H., et al. (2002), «Flexicurity, made in Belgium. Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek», in : Vandebroucke G. (red.), Verslagboek arbeidsmarkt-onderzoekersdag 2001, Steunpunt WAV, Leuven, p. 401-419.
- Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (2001), En dialogue, six ans après le Rapport Général sur la Pauvreté : Premier rapport bisannuel, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Bruxelles.
<http://www.luttepauvrete.be>
- Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (2002), Document de travail : Réflexion sur la qualité du travail et de l'emploi, document non publié.
<http://www.luttepauvrete.be>
- Simar L. (2003), La réforme fiscale du gouvernement arc-en-ciel, Courier Hebdomadaire, n° 1797, CRISP, Bruxelles.
- Steunpunt WAV (2001), Jaarreeks 2001. De Arbeidsmarkt in Vlaanderen : Deel 4. Jaarboek, Leuven.
- Vandebroucke T., Van Mechelen N. (2001), «Toestand en ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt», in : Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 3, pp. 29-40.
<http://www.steunpuntwav.be>
- Vanderweyden K. (2002), Is er leven zonder werk? Over minder werken en sociale integratie op de drempel van de eenentwintigste eeuw, Acco, Leuven.
- Vlaams Overleg Sociale Economie (1997), Voorstellingsbrochure VOSEC, Brussel.

Annexe : Composition du groupe de concertation

Ont contribué à la réflexion au sein du groupe de concertation :

- Des représentants des associations :
 - ATD Quart Monde*
 - Leren Ondernemen*
 - Luttes solidarités Travail – LST
 - Recht Op*
 - Solidarités nouvelles – Sans abri Castors
 - Vlaams Netwerk Armoedebestrijding*
- Des représentants de l'économie sociale :
 - Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle - Fébisp*
 - Flora asbl*
 - Vlaams overlegplatform sociale economie en meerwaarden-economie - VOSEC*
- Des représentants de syndicats :
 - Confédération des Syndicats Chrétiens – CSC*
 - Fédération Générale des Travailleurs de Belgique – FGTB*
- Des représentants des employeurs
 - Unie van zelfstandige ondernemers - Unizo
 - Business and society Belgium

La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) n'a pas répondu à l'invitation.

Les participants dont le nom est suivi d'une astérisque se sont particulièrement investis dans le travail du groupe de concertation.