



ATD Quart Monde Wallonie-Bruxelles a.s.b.l.

Lutte contre la pauvreté par l'emploi.

Réflexions critiques.

Collection « Connaissance et engagement »

Cette publication relève de la loi du 30 juin 1994 relative au droit d'auteur.
Cette loi précise entre autres que l'auteur "*dispose du droit au respect de son oeuvre lui permettant de s'opposer à toute modification de celle-ci*" et qu'il a "*le droit de s'opposer à toute déformation, mutilation ou autre modification de cette oeuvre ou à toute autre atteinte à la même oeuvre, préjudiciables à son honneur ou à sa réputation.*"
Elle rappelle que, sauf accord explicite de l'auteur, sont seules autorisées les courtes citations "*effectuées dans un but de critique, de polémique, de revue, d'enseignement, ou dans des travaux scientifiques, conformément aux usages honnêtes de la profession et dans la mesure justifiée par le but poursuivi (...).*"
Les citations visées devront faire mention de la source et du nom de l'auteur."

Ce document s'adresse au monde associatif, aux citoyens, aux professionnels, à tous ceux qui s'engagent pour le respect de la dignité de chacun et agissent pour que les droits fondamentaux soient effectivement assurés à tous.

Ce document forme un tout dont chaque élément doit être situé dans son contexte.

Ancrée dans la vie, la connaissance bâtie sur l'engagement et l'action est en construction permanente.

Le travail présenté a pour premier objectif d'alimenter et de soutenir les engagements des uns et des autres, pour faire progresser les droits de l'homme et la lutte contre la misère et l'exclusion.

Nous avons fait le choix de diffuser largement ce travail non seulement pour faire connaître l'expérience et la pensée des personnes très pauvres (et de ceux qui s'engagent à leurs côtés) mais aussi pour qu'il soutienne et inspire d'autres démarches de connaissance qui renforcent les projets et les combats menés avec eux et à partir d'eux.

Nous vous proposons de découvrir dans notre collection "documents de référence" quelques textes qui situent clairement les enjeux de telles démarches et leurs exigences pour qu'elles servent réellement les plus pauvres et contribuent effectivement à lutter contre la misère et l'exclusion.

La collection Connaissance et engagement publie des travaux réalisés par des personnes engagées dans la durée aux côtés des personnes et familles très pauvres.

Table des matières

Résumé.....	5
Introduction.....	6
Méthodologie.....	6
1. Être acteurs dans une société qui évolue.....	6
2. L'accès au travail comme moyen de lutte contre la grande pauvreté.....	9
1. Le Forem.....	9
2. ORBEM.....	13
3. Les courants 'globaux'.....	17
3.1. Le « travail décent ».....	17
3.2. L'évolution des entreprises.....	19
3.3. L'économie sociale et solidaire.....	21
3.4. La responsabilité sociétale des entreprises.....	23
Conclusions.....	27
Bibliographie.....	29
Annexes.....	31

Résumé

Cette étude s'est tenue de janvier à juin 2007. Il s'agit d'une « analyse critique » de documents publics (surtout via Internet) à partir de la question « les mesures mises en place pour l'accès à l'emploi sont-elles aussi des mesures de lutte contre la pauvreté ? ».

La pauvreté s'accroît, non seulement à cause de la hausse des prix, mais aussi suite à la transformation du marché du travail et ce sont les moins qualifiés qui souffrent le plus. Face à cela, les pouvoirs publics ont réagi en tentant de favoriser l'insertion socio-professionnelle. L'un des points forts est que ces mesures se centrent plus sur le bénéficiaire et développent un accompagnement plus adapté à chaque situation. Néanmoins ces dispositifs manquent encore de précision et de transparence (surtout pour ces personnes) et mériteraient d'être évalués avec elles. On y découvrirait sans doute que l'accès à l'emploi inter-agit plus qu'on ne l'imagine avec d'autres sphères de la vie et que ces politiques mériteraient d'être intégrées dans une politique de lutte contre la pauvreté globale, prospective et cohérente.

Les mesures prises par les pouvoirs publics s'inscrivent (ou devraient s'inscrire) dans un certain nombre de courant globaux ou internationaux comme la réflexion sur le travail décent, la responsabilité sociétale des entreprises, l'évolution du management, l'économie sociale et solidaire. Certaines de ces perspectives se sont concrétisées dans des actions qui ont déjà une durée. Cependant, les passerelles entre ces courants et les mesures des pouvoirs publics sont minces et loin de s'insérer dans une perspective cohérente.

Au moment où les risques d'accroissement de la fracture sociale se font sentir, il semble plus que jamais nécessaire de laisser de côté les oppositions traditionnelles et de s'unir en partenariat avec les personnes ayant à vivre ces situations d'extrême pauvreté pour trouver des solutions durables, dont tous bénéficieront.

Introduction.

Le travail est un droit reconnu par la Constitution belge¹. Mais il est aussi souvent considéré comme un moyen important par lequel chacun peut exercer ses responsabilités de citoyen. En outre le travail, par la rémunération qu'il procure, fournit à celui qui l'exerce les moyens de vivre et de faire vivre sa famille. On comprend donc que la question du travail est essentielle, particulièrement pour ceux qui rencontrent les plus grandes difficultés à se situer sur le marché de l'emploi. Le rapport bisannuel (2005) « Abolir la pauvreté » rappelle que « *Le rapport général sur la pauvreté (RGP) avait déjà souligné qu'avoir un emploi ne constitue pas une garantie pour sortir de la pauvreté, de la précarité et de l'exclusion sociale. Un emploi n'engendre pas de façon systématique une amélioration des conditions de vie. En effet la dernière décennie se caractérise par la création de nombreux emplois précaires qui maintiennent les personnes dans des conditions de fragilité sociale.* »²

Méthodologie.

Cette étude a été réalisée entre janvier et juin 2007³. Elle a consisté d'abord à rechercher sur Internet les documents récents disponibles concernant le sujet. Cette collecte a été complétée par quelques écrits disponibles au Centre de Documentation de l'Institut de Recherche et de Formation du Mouvement ATD Quart Monde. Puis nous avons procédé à une analyse critique de ces documents en ayant pour guide cette question : « les mesures mises en place pour l'accès à l'emploi sont-elles aussi des mesures de lutte contre la pauvreté ? ». Pour développer cette analyse, nous nous sommes appuyés sur quelques expériences existantes (TAE, TEFAL,...), sur certains écrits qui interrogeaient l'expérience de personnes ayant vécu ces réalités (personnes en situation de grande pauvreté, acteurs de terrain,...) et sur notre propre connaissance de cette thématique, reposant sur 30 années d'engagement dans le Mouvement ATD Quart Monde.

Cette étude a évidemment des limites. Elle ne prétend pas être une analyse globale de toutes les mesures existantes en matière d'emploi sous l'angle de la lutte contre la pauvreté. Elle est seulement une interrogation de certaines d'entre elles (celles qui ont été rendues publiques et accessibles via Internet). Elle ne prétend pas non plus être une analyse critique du point de vue des personnes en situation d'extrême pauvreté, ce qui aurait supposé que soient mis en oeuvre d'autres moyens. Cette étude est un questionnement ayant pour objectif d'engager la réflexion de telle sorte que les politiques pour l'emploi et celles de lutte contre la pauvreté aient plus de convergences.

1. Être acteurs dans une société qui évolue.

« Ce n'est pas d'avoir faim, de ne pas savoir lire, ce n'est même pas d'être sans travail qui est le pire malheur de l'homme. Le pire des malheurs est de vous savoir compté pour nul, au point où même vos souffrances sont ignorées. Le pire est le mépris de vos concitoyens », disait J. Wrésinski. Les plus pauvres ont toujours revendiqué le droit d'être utiles et de pouvoir jouer un rôle dans la société. C'était inscrit dans le RGP⁴.

En cette période de mutation, que constate-t-on ?

¹ voir article 23 §1.

² *Abolir la Pauvreté* Rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale – déc 2005. <http://www.luttepauvrete.be/rapportbisannuel3.htm>

³ Depuis, des modifications ont eu lieu, comme la transformation du logo « ORBEM » en « ACTIRIS », mais aussi de nouvelles mesures.

⁴ Rapport général sur la pauvreté. - Fondation Roi Baudouin, 1992. http://www.kbs-frb.be/code/page.cfm?id_page=153&ID=77

La pauvreté s'accroît. Selon Eurostat⁵, en 2005, 16 % des Européens vivaient sous le seuil de la pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux). La Belgique se situe légèrement en dessous de la moyenne, à 15 % mais elle compte une forte proportion (13 %) de personnes appartenant à un ménage sans emploi⁶. Il s'agit d'un des taux les plus élevés de l'UE (supérieur à la Bulgarie), alors que la moyenne (UE25) est à 10,2 %. Toujours selon Eurostat, le taux de chômage de longue durée repart à la hausse depuis 2000, où il avait connu une amélioration. Il est en 2005 de 4,4 %, derrière la Slovaquie, la Pologne, la Grèce, l'Allemagne et la Bulgarie et est repassé au-dessus de la moyenne de l'UE (25 pays) : 3,9 %⁷.

Le chômage des personnes les moins qualifiées reste à un niveau élevé, alors que l'emploi intérieur⁸ dans les trois régions du pays est en augmentation entre 1995 et 2004 (Wallonie + 6,1 %, Flandres + 8,3 %, Bruxelles + 8,7 %).

Dans son « tableau de bord », l'INEPS⁹ montre bien que « *le taux d'emploi est fortement corrélé avec le niveau de diplôme le plus élevé. Si le taux d'emploi moyen en 2004 en Wallonie pour les 15 à 64 ans est de 55,1 %, il n'est que de 26,8 % pour la population ayant obtenu au mieux un diplôme de l'enseignement primaire et de 83,7 % pour les diplômés universitaires. Autrement dit, dans la population des 15 à 64 ans, moins de trois personnes sur dix ayant au mieux un diplôme de primaire ont un emploi.* »

A Bruxelles, le Baromètre social¹⁰ note que « *le marché de l'emploi est donc moins accessible (...) pour les personnes à faible niveau d'instruction et les personnes handicapées que pour la population totale. Les limitations d'accès à l'emploi liées au faible niveau d'instruction sont comparables en Région Bruxelloise et en Belgique.*¹¹ (...) Par contre, tant pour les personnes à faible niveau d'instruction que pour les personnes handicapées, l'exclusion du marché du travail est plus prononcée à Bruxelles.¹²» Le taux de chômage de longue durée¹³ est plus élevé à Bruxelles (9,0 %) que dans le reste du pays (Flandres 2,3 %, Wallonie 7,0 %, Belgique 4,4 %) ou en Europe (EU 25 : 3,9 %). Par ailleurs, la population vivant dans un ménage sans emploi rémunéré¹⁴ est en proportion plus élevée dans la région de Bruxelles-Capitale (22 % du total des 18-54 ans) que dans le reste du pays (Flandres 10 %, Wallonie 19 %, Belgique 14 %) et plus élevée en Belgique que dans le reste de l'Europe (EU 25 : 10 %).

La distorsion entre la situation de personnes peu ou pas qualifiées (qu'elles aient ou non un travail) et les nouvelles exigences d'un marché du travail conduisent à les accuser de leurs maux et

⁵ Eurostat, Statistiques sur la « Pauvreté et exclusion sociale », Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3, (04/2007)

⁶ Eurostat, Statistiques sur la « Pauvreté et exclusion sociale », Personnes vivant dans des ménages sans emploi, par groupe d'âge, tableau IV.7.2, ibidem.

⁷ Eurostat, Statistiques sur la « Pauvreté et exclusion sociale », Taux de chômage de longue durée, ibidem.

⁸ Emploi intérieur : emploi à l'intérieur d'une région, d'un territoire, occupé ou non par des personnes qui y résident. Source : Institut Wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, Tableau de bord de l'emploi en Wallonie, V. Vander Stricht, B. Van Haepelen, E. Istace, JP. Duprez et D. Henry, juin 2006, pp. 10 sq.

(http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/article13.ihtml?ID_SITE=14&ID_CATEGORIE=234&ID_ARTICLE=774&NOM_CATEGORIE=0BGB&CAT=13&MODE=MAINtarget=%B4%B4 04/2007)

⁹ INEPS, ibidem, pp. 20 sq.

¹⁰ Observatoire de la santé et du social. Bruxelles.- Baromètre social. Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté.- édition 2006 (<http://www.observatbru.be/fr/Publications/barometre.asp> 04/2007)

¹¹ OSS, Baromètre, p. 21- Enquête Forces de Travail 2005

¹² OSS, Baromètre, p. 24 - Enquête Forces de Travail 2005

¹³ Le taux de chômage longue durée est gal à la population des chômeurs de longue durée (≥ 12 mois, définition de l'OIT) sur le total de la population de 15 à 64 ans. OSS, Baromètre, p. 27 – Enquête Forces de Travail 2005

¹⁴ OSS, Baromètre, p. 28 – Enquête Forces de Travail 2004 – indicateur PANIncl

à les enfermer dans leur exclusion.

- Devant l'impossibilité d'une résorption « mécanique » d'une partie du chômage, par les simples lois du marché ou la flexibilité géographique, nombre d'analyses en viennent à parler de chômage « structurel », signifiant par là un certain immobilisme. D'autres en viennent à dire que « ces gens n'ont pas envie de travailler ».
 - Nombreuses sont les personnes très pauvres qui ne peuvent pas « trouver du travail ailleurs » parce que leurs conditions de vie sont trop précaires, que leurs sécurités au niveau du logement ou des réseaux d'entraide sont trop localisées, ou (entre autres) que ces nouveaux emplois les éloigneraient d'enfants placés.
 - La persistance de l'illettrisme ou les problèmes graves de santé sont souvent des freins à pouvoir trouver un emploi.
- Non seulement « une partie de l'emploi autrefois comptabilisée dans l'industrie est maintenant comptabilisée dans les services (...) notamment les services ['externalisés'] aux entreprises » mais l'emploi lui-même évolue : « la salarisation est au coeur de la dynamique du capitalisme depuis plusieurs siècles déjà et le mouvement est toujours à l'oeuvre : il devient en effet de plus en plus difficile de rester son propre patron dans une économie où l'intensité en capital (matériel, mais aussi de plus en plus immatériel) de l'activité économique s'accroît sans cesse. »¹⁵ Cette évolution a conduit à ce que se développe le phénomène des « faux indépendants » et de la sous-traitance, dans un mouvement de contournement des lois protégeant les salariés. Ceci a contribué à dégrader considérablement les conditions de travail et de revenus des travailleurs les plus pauvres.
- Les rémunérations issues de l'emploi se sont dégradées à un point tel qu'elles ne permettent plus pour certains travailleurs de couvrir les besoins de base (comme de se loger). Ces personnes, ayant un emploi mais se situant sous le seuil de pauvreté sont appelées dans les statistiques et certaines publications des « travailleurs pauvres¹⁶ » ou des « working poors ».
- Les « parcours de formations », apparus dans les années 70, lors du 1er choc pétrolier, et déclinés depuis sous des formes nombreuses et variées ont souvent conduit à des statuts précaires, mais surtout n'ont jamais véritablement été coordonnés en véritable parcours aboutissant pour tous à l'emploi. Appliqués à plusieurs générations successives de travailleurs, ils ont surtout conduit à recréer ce qui ressemble à un sous-prolétariat tel qu'il existait lors de la révolution industrielle à la fin du XIX^e siècle.

Ces évolutions ne datent pas d'hier. Déjà en 1987, le rapport Wrésinski¹⁷ au CES français signalait : « *A cause de l'accroissement de la qualification moyenne des emplois, ceux qui occupent des postes sans qualification sont progressivement évincés. Leur ré-insertion est difficile car le niveau à atteindre pour occuper les emplois les moins qualifiés est de plus en plus élevé.* »

Dans « Une autre approche des indicateurs de pauvreté. - Recherche-action-formation »¹⁸ les auteurs avaient défini en six critères « l'emploi stable », en tant qu'il constitue un rempart contre la pauvreté.

- Tout emploi doit faire l'objet d'un contrat qui règle de manière claire les obligations de chacun.
- Un emploi doit être convenablement rémunéré.
- Le contrat de travail doit garantir l'accès à la couverture sociale et à l'ensemble des droits des travailleurs.

¹⁵ INEPS, ibidem, pp 6-8.

¹⁶ Voir par exemple : Jean-Michel Hourriez, « Avoir un emploi et être pauvre. Bas salaires, sous-emploi et chômage, quels liens avec la pauvreté ? », in *France, portrait social 2001-2002*, Insee, Paris, octobre 2001.

¹⁷ Rapport "Grande pauvreté et précarité économique et sociale" présenté au nom du Conseil Économique et Social (France) par M. Joseph Wrésinski les 10/11 février 1987.

¹⁸ Une autre approche des indicateurs de la pauvreté. Recherche-action-formation.- Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, mars 2004. <http://www.luttepauvrete.be/publicationsserviceindicateurs.htm>

- L'emploi doit être garanti dans la durée
- Il faut prendre en compte les nombreux obstacles pour accéder à l'emploi que rencontrent les personnes sans emploi, en mettant en place des mécanismes pour y remédier.
- L'emploi doit faire l'objet d'un choix du travailleur (au contraire d'emplois forcés ou imposés).

Dans une étude « le travail et le droit de participer »¹⁹, les membres du groupe thématique « travail, chômage, sécurité sociale », interrogeant des personnes très pauvres et d'autres témoins, avaient mis en évidence des raisons expliquant l'exclusion de fait d'une partie de la population :

- Il existe trop peu d'emplois accessibles aux personnes peu qualifiées.
- La qualité de l'emploi disponible s'est dégradée et ce sont les plus pauvres qui acceptent les emplois précaires, mal rétribués, aux horaires impossibles et les faux statuts d'indépendants.
- Il existe un réel écrémage dans les programmes d'insertion ou de formation (comme il en existe à l'embauche).
- Nous constatons que tout emploi ne garantit pas nécessairement une bonne protection sociale.
- Une formation (donnée dans un centre spécialisé ou sur le lieu de travail) ne suffit pas toujours à effacer totalement les écarts de rendement. Les aides à l'embauche de personnes très peu qualifiées devraient être maintenues sur des périodes plus longues pour viser la création d'emplois durables.

Le groupe avait alors proposé une définition plus large d'un objectif à atteindre :

Garantir à tous le droit de participer à la vie en société, que ce soit par un emploi rémunéré ou par une autre activité utile qui :

- **procure à la personne et à sa famille les moyens de vivre décemment et de se développer,**
- **favorise l'accès à l'ensemble des droits fondamentaux,**
- **permet l'exercice de ses responsabilités de citoyen.**

2. L'accès au travail comme moyen de lutte contre la grande pauvreté.

Bien évidemment, depuis de nombreuses années les diverses institutions belges chargées de l'accès à l'emploi ont réagi et mis en place un certain nombre de mécanismes, de parcours, pour permettre aux populations les plus fragilisées (chômeurs peu ou pas qualifiés, travailleurs pauvres) d'avoir accès à l'emploi. Au fil du temps, ces mesures ont été réformées pour mieux s'adapter à la situation. Elles sont susceptibles de l'être encore.

Pour ce qui est des acteurs institutionnels, nous nous en tiendrons à la région de Bruxelles-Capitale et à la Wallonie. Nous nous inspirerons de l'étude « le travail et le droit de participer », tout en actualisant les éléments recueillis.

1. Le Forem

Un certain nombre de mesures ont été mises en place dans le passé, fondées sur le « *concept théorique intitulé « parcours d'insertion » et initié par l'Union européenne dans les années*

¹⁹ Le travail et le droit de participer.- Groupe thématique « travail, chômage, sécurité sociale », ATD Quart Monde Belgique a.s.b.l., ATD Quart Monde Wallonie-Bruxelles a.s.b.l., ATD Vierde Wereld Vlanderen v.z.w., décembre 2004, 30 p. / publié en néerlandais sous le titre « Arbeid en het recht op participatie ».

1995 – 1999²⁰.

Ce concept, initié par la Commission européenne, vise à articuler 4 étapes dans le cheminement du demandeur d'emploi vers l'emploi : la socialisation, la remise à niveau, la formation qualifiante et la recherche d'emploi. ²¹»

En Wallonie, le Forem (Service régional Wallon de l'Emploi) met en avant que « *le Dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle (D.I.I.S.P.) poursuit un objectif : "mener à un emploi durable et de qualité tout demandeur d'emploi volontaire". La priorité doit être accordée au public éloigné de l'emploi.* » Il se fonde en cela sur le 'Décret relatif au dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle' du 1er avril 2004, publié au J.O. le 01/06/2004²². Ce dispositif est remplacé et complété, depuis le 10 mars 2006 par le D.I.I.S.P. pour la Région wallonne.

« Le parcours d'insertion a fait l'objet d'une évaluation approfondie, réalisée par l'Observatoire wallon de l'emploi en décembre 2000²³.

Les principales remarques émises par l'Observatoire wallon de l'emploi sont les suivantes :

- *le parcours d'insertion prévoit une multiplicité d'objectifs peu opérationnels ;*
- *il n'y a pas de véritable coordination des intervenants dans le parcours d'insertion, en raison, entre autres, de l'absence d'une instance de « pilotage » ;*
- *le parcours d'insertion n'est pas suffisamment centré sur les bénéficiaires ;*
- *le parcours d'insertion donne peu de place aux employeurs qui sont pourtant les acteurs finaux et importants du parcours d'insertion ;*
- *le parcours d'insertion ne repose pas sur des bases légales suffisantes.*

Le décret du 1er avril 2004 relatif au dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle est censé répondre aux critiques émises lors de l'évaluation du parcours d'insertion. ²⁴»

Dans le décret de 2004, ces mesures concernent « *les demandeurs d'emploi inscrits en tant que tels auprès de l'Office et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire* » (art 3 §1). Le D.I.I.S.P. en 2006 en précise longuement certaines catégories de demandeurs d'emploi prioritaires, dont les bénéficiaires du revenu d'intégration, les bénéficiaires d'une décision de l'AWIPH²⁵ ouvrant le droit à des interventions visant à la mise à l'emploi, certaines catégories de réfugiés ou de ressortissants étrangers autorisés...

Ce décret de 2004 et le D.I.I.S.P. qui le remplace en 2006, dont les mises en oeuvre mériteraient d'être évaluées avec les bénéficiaires, contiennent plusieurs mesures qui nous semblent intéressantes du point de vue de la lutte contre la pauvreté :

- *Le gouvernement Wallon y entend « agir dans le prolongement du Rapport général sur la pauvreté, en application de la Déclaration de politique régionale, du Contrat d'Avenir pour la Wallonie et du Plan d'action national d'inclusion sociale » (D.I.I.S.P.)*
- *Les actions de formation et d'insertion sont « intégrées, coordonnées et centrées sur le bénéficiaire » (décret 2004, art 2, § 1) et elles comprennent des « dispositifs d'écoute et de participation des bénéficiaires (décret 2004, art 8, § 4). Le D.I.I.S.P. corrige une des*

²⁰ Art 137, Traité d'Amsterdam.

²¹ Principe du dispositif, D.I.I.S.P., site web du Forem : <http://www.pef.be/pdf/diis.pdf>

²² Site web du Forem : http://www.leforem.be/wcs/ExtBlobServer/decret_diisp_1163273421314.pdf

²³ Olivier Lohest et Béatrice Van Haepelen.- Évaluation du fonctionnement du parcours d'insertion en région wallonne.- Service des études et de la statistique, Discussion papers, avril 2001 (<http://observatoire.emploi.wallonie.be>)

²⁴ Droits fondamentaux & lien social – Forem Conseil.- Dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle en région wallonne. 2006, 46 p.

²⁵ AWIPH : Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées

- faiblesses du décret, l'instance de pilotage et de coordination, confiée au FOREM.
- Ce dispositif rassemble un grand nombre d'opérateurs de formation et d'insertion' (décret 2004, art 2 § 2 et D.I.I.S.P.), dont les CPAS, les centres de formation par le travail, les organismes d'insertion socio-professionnelle, les centres de validation des compétences, etc. Leur mission a été précisée dans le D.I.I.S.P..
 - Diverses mesures, qui ont déjà fait leurs preuves ailleurs sont reprises dans le décret, comme par exemple « *faciliter la démarche d'accompagnement dans l'emploi des bénéficiaires par la désignation d'un tuteur et par la participation au suivi et à l'évaluation de la mise en oeuvre, dans la phase d'immersion en entreprise, du Contrat crédit insertion signé avec le bénéficiaire.* » (décret 2004, art 10 § 3) ou encore le suivi individualisé avec un « conseiller particulier » (D.I.I.S.P.).
 - Il est prévu « *la mise en place de filières et passerelles entre opérateurs de formation et d'insertion du dispositif* » et « *l'évaluation formative des acquis* », ce qui devrait permettre d'éviter que des personnes n'accumulent un nombre important de stages et formations diverses sans aucune perspective vers un emploi durable.
 - Un élément important repris dans le D.I.I.S.P. est l'évaluation du dispositif : « *L'Observatoire wallon de l'emploi est chargé d'évaluer chaque année le D.I.I.S.P., tant sur le plan qualitatif que quantitatif.*

L'évaluation porte notamment sur les éléments suivants :

- *la mise en oeuvre effective du D.I.I.S.P. au niveau des opérateurs de formation, et en particulier les filières et passerelles réalisées ;*
- *la mise en oeuvre de la coordination du D.I.I.S.P. au sein de FOREM Conseil ;*
- *les parcours effectués par les demandeurs d'emploi ;*
- *les résultats du D.I.I.S.P. en termes d'insertion des demandeurs d'emploi dans un emploi durable et de qualité ;*
- *l'implication des entreprises ;*
- *la mise en place et le fonctionnement du dispositif d'écoute et de participation organisé au sein des commissions sous-régionales du D.I.I.S.P. »*

Soulignons cependant qu'une évaluation avec des bénéficiaires (et des non-bénéficiaires) de ce dispositif en aurait sûrement fortement amélioré l'évaluation qualitative d'autant plus que l'objectif est quand même bien que des travailleurs parmi les moins qualifiés aient effectivement accès à l'emploi...

Pour ce qui est de l'ensemble du dispositif, au regard de l'expérience de la lutte contre la pauvreté, quelques points posent question :

- Malgré les précisions apportées (surtout dans le D.I.I.S.P.) les causes d'exclusion de ce dispositif ne sont pas claires (qui ne peut pas en bénéficier et pour quelle raison ?). Dans leur présentation Df & Ls et Forem Conseil soulignent quant à eux que « *pour les chômeurs complets indemnisés devant justifier, éventuellement, d'une recherche active d'emploi, il est possible que le fait d'avoir refusé le D.I.I.S.P. soit mal perçu si ce refus n'est pas étayé.* ». Lorsqu'on connaît la suspicion traditionnelle à l'égard de personnes vivant depuis un long temps dans la pauvreté, cette remarque nous semble particulièrement importante.
- Un 'dispositif d'écoute et de participation' est prévu, mais il semble relever plus d'un outil pédagogique dans le parcours d'insertion que d'une façon d'associer vraiment des personnes en recherche d'insertion professionnelle et sociale à une démarche qui les concerne.
- La participation d'associations de lutte contre la pauvreté ne semble pas apparaître en

tant que telle (hormis éventuellement dans les espaces sous-régionaux de concertation), tandis qu'à différents niveaux sont prévus des représentants 'd'organisations représentatives de travailleurs'.

- « *Le Contrat crédit insertion a une durée maximale de deux ans, en ce compris la durée maximale de six mois qui s'avérerait nécessaire à l'accompagnement des bénéficiaires après leur insertion professionnelle* » (décret 2004, art 4 § 1, confirmé dans le D.I.I.S.P.). Ce délai semble relativement court pour des personnes coupées de l'emploi de longue durée depuis longtemps. Et surtout, il n'apparaît nulle part, à notre lecture, que ce contrat débouche effectivement sur un emploi durable ou peut être, après deux ans, prolongé par d'autres mesures visant elles aussi l'emploi.
- La possibilité de recours, intéressante en soi, demandera une évaluation fine. En effet, les personnes les moins qualifiées, nécessitant un parcours d'insertion, sont souvent aussi celles qui ont le plus difficile avec l'écrit, les parcours administratifs,... Le fait qu'elles se retrouvent, *de jure* seules dans cette procédure de recours est un handicap pour son utilisation.

D'autres mesures ont été mises en place dont pourraient aussi bénéficier des personnes vivant dans l'extrême pauvreté. Ce sont les « aides à l'embauche ». Le Forem les regroupe ainsi, par 'groupes cibles'²⁶ :

Le groupe cible des demandeurs d'emploi de longue durée auquel s'appliquent :
Les plans Activa, dont notamment : Activa de base, Activa plus, Activa APS (agents de prévention et de sécurité), Activa fermeture d'entreprise
Le programme de transition professionnelle (PTP)
Les emplois SINE

Le groupe cible Jeunes travailleurs : La convention premier emploi

Le groupe cible des premiers engagements : Les premiers engagements

Le groupe cible des travailleurs de plus de 57 ans : Les travailleurs âgés

D'autres aides sont également applicables le cas échéant

- PFI (Plan Formation-Insertion)
- Activa Jeunes Formation
- Études avec avenir
- Aides de l'AWIPH (personnes handicapées)
- Aides à la Promotion de l'Emploi
- Complément reprise de travail destiné aux plus de 50 ans

Les différents plans « Activa » sont en quelque sorte des « facilités » pour les employeurs qui embaucheraient des chômeurs de longue durée. Les emplois SINE concernent aussi des chômeurs de longue durée, employés par des organismes spécifiques²⁷. Pour l'une et l'autre, il faut être âgé de moins de 45 ans et « en règle », c'est-à-dire **avoir bénéficié de chômage indemnisé**. Pour l'une et l'autre, aucun accompagnement du chômeur ne semble prévu, si ce n'est que ces mesures sont aussi accessibles par les CPAS dans le cadre de leur action sociale²⁸.

Par ailleurs existent aussi les programmes PTP qui permettent aux chômeurs « d'acquérir une expérience professionnelle dans des services publics, des ASBL ou des associations du secteur non-marchand ».

²⁶ http://www.leforem.be/informer/trv_belgique/trvbelgique_aides.htm

²⁷ Voir la liste sur le site de l'ONEM (entreprises d'insertion, organismes de logement à vocation sociale,...) : http://www.onem.fgov.be/D_opdracht_Sine/default.asp?MainDir=D_opdracht_Sine&Language=FR&IndexDir=Regl/Werkgevers&Button=1

²⁸ Le document « Réduction groupe cible - Demandeurs d'emploi de longue durée » de [Forem Conseil](#), Service des Conseillers en Ressources Humaines, 30 janvier 2007.

Il serait intéressant de connaître l'efficacité de telles mesures quant à l'accès effectif à l'emploi de personnes particulièrement précarisées... et de comprendre quelles autres possibilités ont des personnes qui n'ont pas pu, pour différentes raisons, bénéficier de chômage indemnisé... D'un autre côté, dans le passé²⁹, des mesures comme l'ALE et l'article 60 avaient eu des conséquences négatives : pertes d'emplois stables au profit de statuts particuliers et précaires, opposition entre travailleurs à cause de leurs parcours, sous rémunération et couverture sociale incomplète, manque de garanties d'avenir. Ces mesures ont-elles résolu ces questions ?

De son côté, la Direction Interdépartementale de l'Intégration sociale (DIIS) présente³⁰ une série de mesures « favorisant l'accès aux droits fondamentaux », dont certaines recourent celles que nous avons étudiées ici mais que nous ne pouvons, ici, toutes analyser, d'autant plus qu'elles concernent l'ensemble des citoyens et ne sont pas spécifiquement orientées vers la lutte contre la pauvreté :

- Formation en alternance
- Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)
- Entreprises de formation par le travail (EFT)
- Aides à la Promotion de l'Emploi (APE)
- Programme de transition professionnelle (PTP)
- Maisons de l'emploi (MdE)
- Missions régionales pour l'emploi (MIREs)
- Entreprises d'insertion (EI)
- Conseil en recherche d'emploi (CRE)
- Plan d'accompagnement des reconversions
- Formation professionnelle
- Mise en situation professionnelle (MISIP)
- Carrefours Emploi Formation
- Subventions en faveur des Centres publics d'action sociale (CPAS) sur base des articles 60 § 7 ou 61 de la loi organique des CPAS
- Plan formation insertion (PFI)
- Accompagnement des chômeurs
- Conseil en orientation professionnelle (COP)
- Conseil en accompagnement professionnel (CAP)
- Insertion sociale
- Dispositif de la validation des compétences professionnelles
- Intégration d'une clause sociale dans les marchés publics
- Régie des quartiers
- Entreprises de travail adapté (ETA)
- Prime à l'intégration
- Prime de compensation
- Aménagement des postes de travail
- Formation en centre de formation professionnelle (CFP)
- Contrat d'adaptation professionnelle (CAP)
- Programme d'alphabétisation
- Chèques Permis de conduire
- Bus de l'emploi
- Micro-crédit

2. ORBEM

A Bruxelles, le Conseil Économique et Social (C.E.S.), dans un avis³¹ de mai 2006, « considère que la lutte contre la pauvreté, la précarité, l'exclusion sociale et les inégalités d'accès aux droits doivent constituer en Région de Bruxelles-Capitale, eu égard au pourcentage élevé de bénéficiaires d'un revenu d'intégration, entre autres indicateurs, une priorité pour l'action collective publique ». Il déclare également que « la pauvreté, ce n'est pas seulement le manque d'argent. C'est aussi le fait que l'exercice des droits pourtant fondamentaux ne sont pas une réalité pour certains groupes de population. Notamment le droit inscrit à l'article 23 de la Constitution, de mener une vie conforme à la dignité humaine ».

Enfin, « le Conseil réitère sa position que tout doit être mis en oeuvre pour concrétiser le

²⁹ Une autre approche des indicateurs de la pauvreté. Recherche-action-formation.- Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, mars 2004 (aides à l'emploi, emplois subventionnés)

³⁰ http://cohesion sociale.wallonie.be/spip/rubrique.php?id_rubrique=118

³¹ Avis émis par le Conseil Économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale au cours de sa séance du 18 mai 2006, concernant le rapport sur la précarité, la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités d'accès aux droits. Décembre 2005

droit à l'emploi et à un emploi de qualité, afin que soit assuré à tous les Bruxellois les meilleures conditions de participation à l'essor social et économique de Bruxelles ».

L'ORBEM (Office Régional Bruxellois de l'Emploi) utilise les différentes mesures existantes (entre autres celles citées ci-dessus, comme Activa) et met l'accent sur l'embauche dans le secteur des services, entre autres non-marchand, comme par exemple le programme d'Agents Contractuels Subventionnés (A.C.S.), mais aussi des emplois dans le domaine du tourisme ou des services aux particuliers.

D'autre part, l'ORBEM est partie prenante du Pacte Territorial Pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale³² et surtout du Plan Régional de Développement³³.

Un accent particulier est mis sur la non-discrimination à l'embauche : *« On parle de discrimination lorsque la différence de traitement est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique ³⁴»*, mais à l'usage, en particulier dans le pacte territorial pour l'emploi, il s'agit essentiellement de *« discrimination ethnique sur le marché du travail ³⁵»*, ce qui ne concerne qu'une partie de la lutte contre la pauvreté.

D'autres mesures figurent dans les différents axes (6 en tout) du Pacte Territorial, dont le soutien au développement local et à l'économie sociale, la recherche de nouveaux gisements d'emplois et surtout le souci de lutter contre la ségrégation spatiale et pour un logement digne que l'on retrouve aussi dans le plan régional.

Mais ce sont, nous semble-t-il, d'une part, dans le Plan Régional de Développement, et d'autre part dans le 'DOCUP Objectif 3', un plan d'action, programmé une première fois pour 2000-2006 puis pour 2007-2013, s'appuyant sur le FSE (Fonds Social Européen), que se trouvent les principales mesures de lutte contre la pauvreté appliquées à l'emploi.

Du Plan Régional de développement, on retiendra tout d'abord les différents constats liés à la situation de la pauvreté à Bruxelles³⁶. Puis la volonté d'un dialogue social (entre autres au sein du C.E.S. Bruxellois ; priorité 2, 1) et *« la consolidation des dispositifs locaux d'accueil et de guidance des jeunes en difficulté socioprofessionnelle, ainsi que par le renforcement des dispositifs de montage de projets innovants d'emploi et de formation »* auxquels il faut ajouter le renforcement des 'clauses sociales' (priorité 2, 10).

Sur le plan de l'emploi – contrairement au volet logement (priorités 3, 4 et 5) – ce Plan Régional est loin de prendre en compte toutes les dimensions de la lutte contre la pauvreté, s'adressant essentiellement aux jeunes, et renvoyant, sans grandes précisions ni orientations politiques concrètes à l'ORBEM et aux CPAS le soin de définir des actions vers l'emploi : *« les CPAS ont lancé, en étroite collaboration avec l'ORBEM, un programme d'insertion socioprofessionnelle (ISP) visant la mise à l'emploi de personnes assistées. Aujourd'hui, plus que jamais, il s'agira d'intensifier et de généraliser la création de services d'insertion*

³² [http://www.pactbru.irisnet.be/site/Plan d'action 2001-2006, 42 p.](http://www.pactbru.irisnet.be/site/Plan%20d'action%202001-2006.pdf) : <http://www.pactbru.irisnet.be/site/documents/Plan%20action%202001-2006.pdf>

³³ <http://www.prd.irisnet.be/Fr/info.htm> mis en place par le Gouvernement Bruxellois.

³⁴ http://www.orbem.be/Fr/Chercheur/Services/services_discrimination_fr.htm

³⁵ http://www.pactbru.irisnet.be/site/action_plan/axe5/campagne%20de%20lutte%20contre%20la%20discrimination

³⁶ *« Une précarité croissante qui se concentre dans certaines parties de la ville ».* (

<http://www.prd.irisnet.be/Fr/constat/constat03.htm#1>)

socioprofessionnelle. ³⁷»

Le 'DOCUP Objectif 3' est un plan d'action soutenu par le FSE. Concernant 2007-2013, « en décembre 2005, l'ORBEM a été mandaté par le Ministre de l'Emploi, M. B. CEREXHE, afin d'élaborer le Programme Opérationnel (PO) FSE Objectif Compétitivité régionale et Emploi de la RBC pour la programmation 2007-2013, sur base de l'exercice de ses compétences en matière d'emploi.

Les axes prioritaires définis dans le cadre de ce PO sont les suivants :

- *Priorité 1 : Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et amélioration de l'intégration professionnelles des personnes en situation ou menacée d'exclusion.*
- *Priorité 2 : Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.*
- *Priorité 3 : Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins.*

En date du 23 mars 2007, le PO FSE Objectif Compétitivité régionale et emploi de la RBC a été déclaré admissible par la Commission Européenne, ce qui signe le démarrage de la phase de négociation. ³⁸ »

Le « DOCUP objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale, programmation 2000-2006 ³⁹» était centré autour de plusieurs actions : la 'Recherche Active d'Emploi (RAE)', la 'Guidance socio-professionnelle', les 'ISP/CPAS' (actions d'insertion par les CPAS), l'Accueil des 'DENI', le 'Développement de l'emploi' par l'économie et la 'Prime de transition professionnelle'.

Les priorités sont ainsi décrites : « *Axe prioritaire 1 : Lutte contre l'exclusion du marché du travail. Cet axe prioritaire vise la ré-insertion des chômeurs de longue durée (plus de 6 mois chez les jeunes et plus de douze mois chez les adultes). Il complète l'axe préventif (axe prioritaire 2). L'objectif de cet axe vise à accroître l'insertion socioprofessionnelle des populations les plus défavorisées. Cette insertion doit être vue de manière multi-dimensionnelle : elle vise une orientation, une aide à la recherche d'emploi, une mise à la formation et une mise à l'emploi du public le plus fragilisé. Elle doit également être évaluée de façon plus qualitative en termes de re-socialisation et d'impacts globaux pour la société* ».

Le document présente également de très nombreux indicateurs pour mesurer la situation et son évolution.

Malheureusement, les deux évaluations⁴⁰ existantes ne permettent pas de comprendre dans quelle mesure ce programme a lutté contre l'exclusion des plus pauvres du marché du travail, ni comment l'améliorer pour éliminer cette exclusion. Les deux documents parlent « d'objectifs atteints » sans les définir ni les critiquer puis s'attarde à des questions techniques et pratiques.

Nous n'avons pas trouvé, dans les documents disponibles, de façon précise et détaillée (comme c'est le cas en Wallonie pour le D.I.I.S.P.) comment ces mesures seront appliquées pour des personnes en grandes difficultés, auxquelles précisément, avec quels partenaires,

³⁷ Priorité 7 <http://www.prd.irisnet.be/Fr/priorites/priorite07.htm#2.1.3>

³⁸ http://www.orbem.be/Search/Asp/page.asp?pg=http://www.orbem.be/ft%5cliens%5cfse_fr.htm

³⁹ Site du FSE : http://ec.europa.eu/comm/employment_social/esf2000/docs/b-brussels-obj-3-fulldoc-fr.pdf

⁴⁰ OGNETS, TEF.- Évaluation du DOCUP et du Complément de programmation de l'Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale et suivi de celui-ci / Résumé opérationnel, bilan final (Période 2006 / 2006) et : Office Régional Bruxellois de l'Emploi, Région Bruxelles-Capitale.- Évaluation ex-ante du Programme opérationnel Fonds Social Européen Objectif « Emploi et Compétitivité » de la Région Bruxelles-Capitale 2007-2013. - Synthèse.

quelle concertation, etc. Un des éléments concrets et positifs que l'on peut noter est l'attention aux personnes ayant des enfants en charge, qui pourraient les handicaper dans l'accès à l'emploi. Des mesures concrètes ont été mises en place pour la garde d'enfants dans ces circonstances.

Dans ce tour d'horizon de mesures institutionnelles, nous aboutissons à une série d'actions beaucoup plus fouillées que ce qu'en rapportait en 2004 le groupe « travail, chômage et sécurité sociale ». Cependant, il nous semble que ce qui manque le plus aux documents que nous avons examinés, c'est une connaissance de l'intérieur des situations de pauvreté qui permettrait d'améliorer efficacement des stratégies et mesures mises en place. D'un autre côté, le manque de publicité des résultats de ces actions ne nous permet guère d'en apprécier l'efficacité ou de comprendre où peser pour améliorer les choses.

3. Les courants 'globaux'.

Les documents des diverses institutions consultées font à plusieurs reprises référence à « l'économie solidaire » ou à des organismes d'insertion... Il est vrai que les organismes institutionnels ont aussi à tenir compte de courants d'action et de réflexion qui parcourent les entreprises et un marché du travail. Avec la mondialisation et la transformation de l'économie, les entreprises elles-mêmes ont changé. Dans leurs changements, elles ont entraîné aussi des modifications concernant « le travail », « l'emploi », tant sur le plan conceptuel que législatif ou réglementaire : les types de contrats d'embauche évoluent aussi.

Nous allons maintenant poser un rapide regard critique sur des concepts, des courants qui nous apparaissent utiles à prendre en compte dans le cadre d'une lutte contre la pauvreté à travers l'emploi.

3.1. Le « travail décent ».

L'OIT (Organisation Internationale du Travail) définit ainsi sa mission et le concept de « travail décent » : « *"Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité."* - Juan Somavia, Directeur général du BIT.

Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe divers éléments : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré ; sécurité au travail et protection sociale pour les familles ; amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale ; liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise des décisions qui influent sur leur vie ; égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes.

Le travail décent devrait être au coeur des stratégies mondiales, nationales et locales relatives aux progrès économique et social. Il joue un rôle fondamental dans les efforts tendant à lutter contre la pauvreté et constitue un moyen de réaliser un développement durable fondé sur l'équité et l'inclusion⁴¹ ».

Ce concept a été énoncé pour la première fois sous cette forme en 1999, dans un rapport présenté par le Directeur général de l'OIT à la 87^e session de la Conférence Internationale du travail. Depuis, l'organisation a fortement travaillé cette question, dans un cadre tripartite (États, organisations d'employeurs et de travailleurs) et l'a mis en pratique. Elle a mis en place des programmes opérationnels⁴² et dispose d'une base de donnée de « bonnes pratiques⁴³ »

Pour l'illustrer, nous voudrions reprendre un texte écrit par des travailleurs d'une entreprise solidaire française, TAE (Travailler et Apprendre Ensemble). Un des ses responsables en définit ainsi les caractéristiques essentielles :

- « c'est un lieu où les différents acteurs entreprennent ensemble : ce n'est pas une structure gérée par des spécialistes, c'est une entreprise créée chaque jour par ceux qui travaillent ;
- c'est un lieu d'engagement à la fois pour les personnes qui font le choix de rejoindre ce

⁴¹ OIT, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--fr/index.htm

⁴² Comme « Du programme pilote au programme par pays de promotion du travail décent », mai 2006, OIT, http://www.ilo.org/public/french/bureau/integration/download/publicat/4_4_415_french_-final_version_.pdf

⁴³ Base de donnée « qui, directement ou indirectement, se rapportent à la pauvreté envisagée sous une perspective macro-économique et/ou sous une perspective de développement local dans le cadre de la notion de travail décent propre au BIT » ; http://www.ilo.org/dyn/dwresources/dwbrowse.home?p_lang=fr

projet pour quelques mois ou quelques années et à la fois pour les personnes très pauvres qui y travaillent ;

- c'est un lieu de formation mutuelle où chacun a la responsabilité de transmettre le savoir, même modeste, qu'il a déjà acquis ;
- c'est aussi un lieu où on apprend à vivre ensemble en prenant conscience que la présence de chacun est utile et nécessaire. »⁴⁴

Voici ce qu'en disent des travailleurs : « à TAE, nous faisons l'expérience qu'un travail représente bien plus qu'une paye à la fin du mois. Nous avons évoqué la paye bien sûr, parce que pour faire vivre notre famille, nous avons besoin de payer le loyer et les factures. Une paye, c'est aussi ce qui permet d'être généreux, de faire plaisir à ceux que nous aimons, tout particulièrement à nos enfants. C'est essentiel d'avoir un emploi stable, à durée indéterminée : pour trouver un logement, pour organiser la vie de famille, pour obtenir un crédit et faire des projets. Pour nous, un travail est aussi un moyen de sortir de chez soi, de vivre avec d'autres, d'avoir une place dans la société. C'est important qu'il y ait une bonne ambiance. Nous attendons également de notre travail qu'il nous permette d'apprendre de nouveaux savoir-faire et de transmettre à d'autres ce que nous avons appris. Enfin, nous avons besoin d'un travail intéressant et utile, un travail dans lequel on nous confie des responsabilités et où on nous offre des opportunités d'évolution. (...) Un groupe de salariés se réunit chaque semaine pour aborder les questions de politique sociale, réfléchir à notre mode de fonctionnement, et participer aux choix des grandes orientations de TAE »⁴⁵

Cette question du « travail décent » en est aujourd'hui à une phase de réalisation : l'OIT a mis en place non seulement dans les pays du sud, mais aussi du nord un programme⁴⁶ par pays visant le travail décent. Le programme pilote est en cours dans huit pays : Bahreïn, le Bangladesh, le Danemark, le Ghana, le Kazakhstan, le Maroc, le Panama et les Philippines. Le mandat élargi du programme pilote pour le travail décent est de trouver les moyens d'opérationnaliser le concept de travail décent dans les pays membres. Ceci s'est traduit par cinq tâches spécifiques, à savoir :

1. Appuyer les initiatives nationales visant à réduire les déficits de travail décent.
2. Renforcer la capacité des pays à intégrer le travail décent en tant qu'objectif dans les agendas politiques.
3. Démontrer l'utilité d'une approche intégrée du travail décent dans différents contextes socioéconomiques.
4. Mettre au point des méthodes pour concevoir des programmes par pays et des politiques efficaces favorisant le travail décent.
5. Diffuser les enseignements pour une application plus large.

On le voit, il s'agit essentiellement d'une action à un certain niveau de globalité. Selon le BIT, les propositions d'action « comprennent : des actions de sensibilisation, des examens techniques et le recueil de données, des projets de démonstration, des outils et des guides techniques, l'examen des politiques et des programmes, des propositions d'action, le renforcement des capacités et des outils de formation⁴⁷ ». Parmi les intérêts de ce programme, il y a la concertation, y compris locale, la mobilisation de ressources (financières, intellectuelles,...), mais il nous semble, à la lecture des

⁴⁴ Repenser l'activité... in Partenaire, n° 42 mars / avril 2005.

⁴⁵ « Pouvoir bien vivre ».- in : Le travail décent : un droit ?, revue Quart Monde, n° 201, mars 2007.

⁴⁶ OIT. Groupe des politiques nationales. Département de l'intégration des politiques.- Du programme pilote au programme par pays de promotion du travail décent. Les enseignements du programme pilote sur le travail décent.- OIT, Genève, mai 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_079498.pdf

⁴⁷ o.c., p 69

documents, que ces programmes sont à un tel niveau de globalité qu'ils ne touchent qu'une partie des pauvres (les plus dynamiques) et surtout que pour ceux qui ont le plus difficile, la mise en oeuvre de politiques ne suffit pas par elle-même, si des outils ne sont pas en même temps mis en oeuvre pour « atteindre les plus pauvres⁴⁸ » et les accompagner, les soutenir dans leur parcours vers un d'emploi durable. Pour ce qui est des pays industrialisés, ce programme se limite à tirer des leçons de la politique menée par un pays scandinave (Danemark). S'il avait, comme avec les pays « du sud », expérimenté l'accompagnement d'un pays « du nord » qui choisirait d'offrir un travail décent à ses travailleurs les plus précarisés, les leçons tirées et l'échange auraient été bien plus profitables.

Le programme se mettant en route en 2006/2007, il faudra attendre les rapports nationaux pour comprendre comment, concrètement, ces pays ont mis en place une politique économique du « travail décent » et les effets dans la durée sur la réduction de la pauvreté et de la grande pauvreté. Il sera d'autant plus nécessaire de travailler sur des résultats fouillés que l'ambition de l'OIT est très large et touche tout autant la réforme institutionnelle que l'établissement de statistiques ou des réalisations concrètes ou encore des questions certes importantes comme le travail forcé, mais qui ont un impact limité dans des pays comme la Belgique.

3.2. L'évolution des entreprises.

Dans un ouvrage paru en 2006, « Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise⁴⁹ », un groupe de travail de l'Institut Montaigne, rassemblant des entrepreneurs, des fonctionnaires et des associatifs, a proposé un certain nombre de mesures qui tiennent compte des nécessités des entreprises aujourd'hui, économiques, managériales, réglementaires,... tout en prenant en compte les chemins d'insertion des travailleurs les moins qualifiés. Le cadre certes est français, mais les réalités sont au moins européennes : lorsqu'il existe, pour tous, dans et hors de l'entreprise, de réelles perspectives de promotion professionnelle, c'est tout un dynamisme qui est à l'oeuvre et crée de la richesse.

Nous ne pouvons ici développer l'ensemble de ces mesures que nous ne faisons que citer :

- Proposition n° 1 : Recruter des personnes « employables »⁵⁰ bien que précaires :
 - Ouvrir l'emploi aux personnes qui en sont exclues en privilégiant l'aptitude sur le diplôme.
 - Recruter en fonction du niveau d'employabilité, ni moins ni plus.
 - Confier le recrutement de certains collaborateurs à un organisme de médiation.
- Proposition n° 2 : Renforcer l'intégration des collaborateurs en précarité dans l'entreprise et son environnement :
 - Créer des processus d'intégration renforcés pour les collaborateurs en situation précaire.
 - Élaborer une culture d'entreprise autour de l'intégration professionnelle des collaborateurs en grande précarité.
 - Influencer le développement du logement social sur son territoire.
- Proposition n° 3 : Coacher plus particulièrement le collaborateur en grande précarité :
 - Missionner un « référent insertion en entreprise ».

⁴⁸ Atteindre les plus pauvres. ATD Quart Monde & UNICEF. 1996, 182 p.

⁴⁹ Institut Montaigne.- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise. Rapport. 126 p., Février 2006. <http://www.institutmontaigne.org/pauvrete-exclusion-que-peut-faire-l-entreprise-2379.html>

⁵⁰ Certains termes, comme ici « l'employabilité » peuvent poser question. Nous ne faisons ici que citer ces propositions, mais nous conseillons d'abord de retourner à l'ouvrage cité de l'Institut Montaigne pour comprendre ce que ce terme recouvre, puis d'en tirer des leçons.

- Professionnaliser le tutorat dans l'entreprise.
- Développer le parrainage par des personnes extérieures à l'entreprise.
- Proposition n° 4 : Concilier flexibilité et sécurité des parcours professionnels⁵¹ :
 - Ajuster la flexibilité interne aux personnes en situation précaire.
 - S'interdire d'utiliser le CDD.
 - Adhérer à un groupement d'employeurs.
- Proposition n° 5 : Augmenter l'employabilité des collaborateurs les plus précaires.
 - Créer des formations adaptées aux emplois peu qualifiés.
 - Améliorer le dispositif de validation des acquis de l'expérience.
 - Utiliser aussi l'apprentissage pour lutter contre l'exclusion.
- Proposition n° 6 : Organiser le co-développement des entreprises classiques et des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) :
 - Commercer avec les SIAE.
 - Échanger les compétences techniques et managériales.
 - Créer des parcours professionnels entre les SIAE et les entreprises classiques.
 - Participer aux fonds propres des SIAE.
- Proposition n° 7 : Mobiliser les réseaux des entreprises contre la précarité et l'exclusion :
 - Engager toutes les parties prenantes des entreprises.
 - Développer la vocation sociale des chambres consulaires.
 - Mobiliser les médias.
- Proposition n° 8 : Adopter une approche contractuelle :
 - Programmer des partenariats entre l'action sociale et les entreprises.
 - Signer une Charte de l'entrepreneur solidaire.
 - Élaborer des accords collectifs consacrés à la grande précarité et à l'exclusion.

Ce travail repose sur toute une réflexion du Conseil Économique et Social français⁵², qui a fait l'objet d'une large concertation des « forces vives » de la France, mais aussi sur des expériences de grandes entreprises qui, dès les années 1990, ont montré qu'elles pouvaient contribuer à la lutte contre la misère sans mettre en cause leur rentabilité et leur pérennité. C'est ainsi par exemple que l'entreprise Tefal a obtenu de bons résultats en matière de formation de salariés illettrés et d'intégration professionnelle de personnes pourtant réputées « inemployables »⁵³. En septembre 2006, le mouvement international ATD Quart Monde a signé un protocole d'accord⁵⁴ avec Alcatel et Data Telecom Service. Cet accord consiste à réaliser un projet pilote d'une durée de deux ans, intitulé « *Miasa Mianatra Miaraka* » (« Travailler et apprendre ensemble »), destiné à permettre à des populations démunies de Antananarivo (Madagascar) d'accéder à Internet haut débit ainsi qu'à un travail décent. Ce projet va dans le même sens de recherche de développement d'entreprises et des populations les plus défavorisées dans des quartiers.

Le principal intérêt du projet tel que présenté par l'Institut Montaigne est de viser une coalition d'intérêts entre des entreprises, des services publics de l'Etat et le secteur de l'insertion socio-professionnelle pour promouvoir l'accès à l'emploi de toute une partie de la population.

⁵¹ Même remarque que ci-dessus ; on comparera utilement avec ce qui en est dit dans « Une autre approche des indicateurs de pauvreté », o.c.

⁵² Rapport et avis « L'accès de tous aux droits de tous par la mobilisation de tous », rapport présenté par Didier Robert et adopté par le CES le 18 juin 2003. <http://www.ces.fr/rapport/docton/03061812.PDF>

⁵³ Cette expérience pilote et d'autres sont décrites dans le livre « On voudrait connaître le secret du travail. Dialogue insolite entre militants du Quart Monde, chercheur et acteurs de l'économie » sous la direction de Xavier Godinot, éditions de l'Atelier et éditions Quart Monde, 1995. Voir aussi : Jona M. Rosenfeld, Bruno Tardieu.- Artisans de démocratie.- éditions Quart Monde, 1998.

⁵⁴ Communiqué de presse : <http://www.atd-quartmonde.org/Alcatel-s-associe-avec-ATD-Quart.html> et Alcatel (en anglais) : http://www1.alcatel-lucent.com/vpr/?body=http://www.home.alcatel.com/vpr/fullarchive.nsf/datekey/28092006uk?opendocument&_requestid=56574

Ce projet fait appel et tient compte de ce qui existe tant au niveau de l'économie sociale et solidaire qu'au niveau des normes qui se mettent en place concernant la responsabilité sociale (sociétale) des entreprises.

Entre ces grandes entreprises et l'économie sociale et solidaire existent des engagements très concrets de très nombreux patrons de très petites entreprises (TPE), de petites PME et PMI qui sont rarement pris en compte dans le cadre de la lutte contre la pauvreté... parce que souvent, eux-mêmes considèrent que ce qu'ils font est « normal », « humain ». C'est tel patron de scierie, n'ayant jamais guère plus de 5 ouvriers, qui, durant sa vie professionnelle a systématiquement accueilli dans son entreprise des « sortants de prison », souvent en difficultés sociales, « pour, disait-il, leur remettre le pied à l'étrier ». C'est tel peintre en bâtiment ou tel menuisier, simple indépendant, qui demande lui-même à prendre un jeune en difficulté en apprentissage chez lui. C'est tel agriculteur, ému par la situation d'une famille, qui embauchera comme ouvrier agricole tel ou tel père de famille sur une longue période.

Tous ces gestes de solidarité ont, à un moment donné, été vitaux pour ceux à qui ils se sont adressés. Et cet apport concret à la lutte contre l'extrême pauvreté mériterait d'être mieux connu. Par contre, l'isolement dans lequel se trouvent ces petits patrons, leur manque d'accompagnement ou de dialogue avec des personnes qualifiées dans l'insertion socio-professionnelle, leur champ d'action limité (souvent à leur propre entreprise) réduit les possibilités de progression des travailleurs ainsi embauchés et crée parfois l'échec, pour les uns comme pour les autres.

3. 3. L'économie sociale et solidaire.

Les visions de l'économie sociale et solidaire sont multiples⁵⁵, mais elles ont le mérite d'exister... et surtout de correspondre, depuis le début des années 1980, à des actions mises en place. L'ORBEM, pour la région Bruxelloise y a recours⁵⁶ dans le cadre de sa lutte contre la pauvreté par l'emploi.

Rapidement dit, aux ateliers protégés ont succédé des coopératives de production, puis des entreprises de formation par le travail et des organismes d'insertion socio-professionnels et enfin dans les années 90 des entreprises d'insertion. Ce mouvement progressif dit bien le chemin accompli pour que les travailleurs les plus en difficultés aient accès à l'emploi et par là « aux droits de tous ». Il est intéressant aussi de voir que ce secteur développe une véritable recherche de création de nouveaux emplois pour les travailleurs moins qualifiés.

Aujourd'hui, la diversité des domaines d'action de l'économie sociale et solidaire, ainsi que le nombre important d'organismes nous semble être une chance pour les travailleurs les plus en difficulté. On rejoint là une des conclusions déjà énoncée dans le document « le travail et le droit de participer » :

Un emploi correct dans le circuit régulier du travail constitue, selon nous, la forme d'activité à promouvoir en priorité. Mais si nous reconnaissons que l'emploi doit ouvrir des pistes vers la participation, il faut admettre que les places sont rares et que les qualités exigées à l'embauche réduisent à peu de choses les chances pour les chômeurs peu qualifiés. Tout le monde sait qu'il existe un réel déficit d'emplois et que celui-ci concerne plus spécialement les travailleurs les plus défavorisés. Il faut donc que soient créés de nombreux emplois accessibles et répondant aux critères énumérés ci-avant. Il peut s'agir

⁵⁵ On en trouvera un rapide historique, sous la plume de Jean Delespesse à cette adresse : http://www.econosoc.be/?rub=accueil&page=nouvelle_econosoc

⁵⁶ Voir le site de l'Economie sociale et solidaire bruxelloise : <http://www.febisp.be/panorama.html>

d'emplois classiques ou d'économie sociale, d'initiatives de "travail adapté" ou de bénévolat. Tant qu'une augmentation importante du nombre d'emplois n'aura pas été enregistrée, tous les efforts de formation, tous les incitants financiers ou toutes les contraintes visant à augmenter le taux d'activité, n'auront pour résultat que de créer une concurrence entre chômeurs défavorisés et à dégrader les conditions de travail, notamment le taux de rémunération.

Rappelons encore que le droit au travail, ce n'est pas le droit à une activité occupationnelle ou citoyenne, c'est le droit d'apporter sa propre contribution à la construction économique et sociale du monde, et de recevoir une juste rémunération et protection sociale pour cela. A notre avis, il ne peut donc être question de choisir entre travail et participation. Le travail – dans le sens d'une activité utile - est ou devrait être un élément constitutif de la participation. Mais il faut alors veiller à ce que, dans toute la mesure du possible, les personnes engagées dans le cadre de mesures gouvernementales, perdent leur statut de chômeur et bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il faut aussi rejeter le bénévolat qui remplacerait des emplois rémunérés, mais apprécier positivement l'activité bénévole, choisie librement, qui permet de garder des contacts sociaux et d'augmenter l'estime de soi.

Il ne peut non plus être question de créer des emplois qui seraient refusés par d'autres travailleurs en raison de leur contenu ou de leurs conditions ou qui conduiraient à une sorte "d'apartheid". Nous ne saurions assez insister sur l'importance que les personnes concernées attachent à la possibilité d'apprendre et d'évoluer dans le cadre de leurs fonctions. Dans le contexte actuel où la demande de qualification ne cesse de croître, le droit au travail veut dire pour les plus pauvres (encore plus que pour les autres travailleurs) droit à la qualification professionnelle et aux parcours de formation nécessaires pour y parvenir.⁵⁷

En Belgique, ce secteur de l'économie sociale est fortement investi par la recherche : le Centre d'Economie Sociale⁵⁸ (ULG), le Centre de Recherche Interdisciplinaire pour la Solidarité et l'Innovation Sociale (Cerisis)⁵⁹, le Service des Etudes et de la Statistique du Ministère de la Région Wallonne (SES)⁶⁰, l'ULB⁶¹ et la KUL⁶², le Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative (CIRIEC)⁶³.

A titre d'exemple, on lira avec intérêt le bilan⁶⁴, publié en 2003, de LST-Coopérative, une entreprise d'insertion reconnue entreprise à finalité sociale, oeuvrant dans le bâtiment, mais surtout fondée sur une réflexion de travailleurs en très grande précarité. L'un des rappels importants de ce bilan est que plus les travailleurs sont précarisés, plus le temps de leur insertion sera long.

Malgré cela, l'impression persiste d'un secteur encore marginalisé, pour lequel on ne voit guère les passerelles avec les entreprises traditionnelles, du point de vue carrière professionnelle des travailleurs. Et certains acteurs de ce secteur de l'économie sociale et solidaire se posent eux-mêmes ces questions du passage d'un secteur à l'autre⁶⁵.

⁵⁷ o.c., p. 17

⁵⁸ <http://www.egss.ulg.ac.be/ces/>

⁵⁹ <http://cerisis.opes.ucl.ac.be/>

⁶⁰ <http://statistiques.wallonie.be/>

⁶¹ <http://www.ulb.ac.be/rech/inventaire/unites/ULB457.html>

⁶² <http://www.hiva.be/Onderzoeksgroep6.php>

⁶³ http://www.ulg.ac.be/ciriec/intl_fr/index.htm

⁶⁴ LST-coopérative : un lieu d'activité économique pour l'insertion des travailleurs les plus pauvres, dossier de présentation, mai 2003 : http://www.mouvement-lst.org/documents/2003-05_lst-cooperative_dossier_presentation.pdf

⁶⁵ Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises (SAW-B), « Former et après ? Réalités de l'économie sociale d'insertion belge et québécoise » <http://www.economiesociale.be/outils/doctrav/A16quebec.pdf>

3.4. La responsabilité sociétale des entreprises.

La **responsabilité sociale des entreprises** (RSE) est un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base **volontaire**.

La RSE est la déclinaison pour l'entreprise des concepts de développement durable, qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques. Elle a été à l'ordre du jour du sommet de la Terre de Johannesburg en 2002, auquel ont participé aussi de grandes entreprises.

À la demande de la société civile, souvent sous la pression des ONG, la RSE tend à définir les responsabilités des entreprises vis-à-vis de ses parties prenantes, dans la philosophie « agir local, penser global ». Il s'agit donc d'intégrer le contexte mondial dans la réflexion stratégique.

En France et en Belgique, le terme 'responsabilité sociétale des entreprises' est utilisé plutôt que 'Responsabilité sociale des entreprises' (traduction directe de l'anglais corporate social responsibility) qui pourrait omettre le pilier environnemental⁶⁶.

En Belgique, une révision de la Constitution⁶⁷ a introduit le développement durable « dans ses dimensions sociale, économique et environnementale » comme principe fondamental.

Même si la base est volontaire pour les entreprises, des orientations, des normes sont progressivement mises en place par ces organismes internationaux (ONU, PNUE, OCDE, Banque Mondiale, Commission Européenne,...)⁶⁸ et les grandes entreprises, sensibles à leur image de marque et aux opinions de leurs clients – par exemple au niveau de l'éthique ou du commerce équitable -, font, pour certaines, des efforts dans ce domaine⁶⁹.

Ce que nous disions plus haut de l'OIT ou du travail de l'Institut Montaigne nous semble rejoindre, par certains aspects, ce souci de prise en compte des responsabilités sociales, environnementales et économiques des entreprises.

La Commission Européenne s'est aussi impliquée dans ce domaine⁷⁰. Elle affirme : « La communication (de la Commission sur les RSE – mars 2006) souligne **la contribution potentielle de la RSE au développement durable et à la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi**. La Commission indique que, même si elles ne sont pas censées se substituer à l'action des pouvoirs publics, les pratiques propres à la RSE peuvent aider ceux-ci à réaliser un certain nombre de leurs objectifs, notamment le développement des compétences, l'utilisation plus rationnelle des ressources naturelles, de meilleures performances en matière d'innovation, le recul de la pauvreté et un plus grand respect des droits de l'homme⁷¹. »

Dans la communication dont il est question ci-dessus⁷², la commission propose entre autres comme

⁶⁶ Définition de Wikipédia : http://fr.wikipedia.org/wiki/Responsabilit%C3%A9_sociale_des_entreprises

⁶⁷ Du 27 avril 2007, titre Ibis, « Article 7bis. Dans l'exercice de leurs compétences respectives, l'Etat fédéral, les communautés et les régions poursuivent les objectifs d'un développement durable, dans ses dimensions sociale, économique et environnementale, en tenant compte de la solidarité entre les générations. ». http://cohesionsociale.wallonie.be/spip/IMG/doc/developpement_durable.doc

⁶⁸ On trouvera, par exemple, un bon résumé des normes, lignes directrices, codes éthiques,... internationaux sur le site de l'ORSE : <http://www.orse.org/site2/index.php?page=11>

⁶⁹ L'article de Wikipédia cité ci-dessus, quoique très français, offre une bonne synthèse de ce point de vue.

⁷⁰ http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_fr.htm

⁷¹ http://ec.europa.eu/enterprise/csr/policy_fr.htm

⁷² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité Économique et Social européen.- Mise en oeuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises. 22 mars 2006, 14 p. / COM(2006) 136 final / <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:FR:PDF>

objectifs :

- « une intégration accrue des marchés du travail et une meilleure inclusion sociale, grâce aux politiques actives des entreprises de recrutement de personnel parmi les groupes défavorisés » ,
- « l'investissement dans le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et la capacité à occuper un emploi, qui sont des atouts essentiels pour rester compétitifs dans l'économie du savoir mondialisée et faire face au vieillissement de la population active en Europe » ,
- « de meilleures performances en matière d'innovation, surtout en ce qui concerne les innovations répondant à des problèmes sociétaux, par l'intensification des interactions avec les partenaires extérieurs et la mise en place d'environnements de travail stimulant davantage l'innovation » ,
- « un plus grand respect des droits de l'homme, de la protection de l'environnement et des normes fondamentales du travail, en particulier dans les pays en développement » ,
- « le recul de la pauvreté et la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement » .

Dans une annexe, au chapitre des domaines d'action prioritaires, le contenu de ces priorités se réduit fortement :

- « améliorer et développer les compétences en matière d'employabilité » ,
- « mieux répondre à la diversité et au défi de l'égalité des chances en tenant compte de l'évolution démographique qui va de pair avec le vieillissement rapide de la population européenne » ,
- « développer un dialogue et un engagement dynamiques avec toutes les parties prenantes »

De ce texte, essentiellement tourné vers les entrepreneurs, on retiendra les énoncés de principes, mais on regrettera le peu d'ouverture au monde des ONG et des acteurs de terrain de l'inclusion sociale, malgré un appel fort au partenariat ainsi que le manque de prise en compte de stratégies de lutte contre la pauvreté. En effet, le concept d'employabilité peut être, en lui-même porteur d'exclusion, puisqu'il laisse sur le bord de la route nombre de personnes jugées « in-employables » .

Le Mouvement ATD Quart Monde avait participé⁷³ au Sommet mondial sur le développement durable de Johannesburg de 2002, pour une part à l'origine de cette réflexion sur les RSE « *Un développement durable et efficace doit s'appuyer sur des partenariats intergouvernementaux et entre divers intervenants. Mais que signifient exactement ces « partenariats » ? Quel rôle précis peuvent jouer les « populations ciblées » au coeur de tels partenariats ? Même des dialogues établis avec les intervenants appropriés tendent à omettre les familles extrêmement pauvres. La réussite des programmes de développement durable dépend de l'inclusion des plus pauvres, dès le début de leur phase de conception et tout au long de leur mise en oeuvre. Les populations très pauvres sont en effet particulièrement concernées, étant les plus exposées aux manques de soins, à la dégradation de l'environnement et à la pénurie de moyens de subsistance durables. Le fait d'inclure les plus pauvres comme architectes du développement durable permet d'établir une relation avec eux comme avec ceux qui vivent et travaillent solidairement à leurs côtés.* » Une partie de ce document, intitulée « Conditions et principes directeurs pour forger des partenariats avec les plus pauvres », énumère les enseignements reçus de projets menés par ATD Quart Monde : en Afrique occidentale, des jeunes citoyens sont encouragés à repartir vers les campagnes pour apporter leur soutien à leur famille ; en Amérique centrale, des femmes utilisent le microcrédit pour acheter des terres ; en Amérique du Nord, les habitants d'une zone rurale ayant subi un développement abusif partagent leur expérience avec des populations d'autres pays et, en Amérique du Sud, l'accès d'un groupe de population rurale au réseau public de distribution d'eau courante a été amélioré.

⁷³ Il y a fait une contribution : http://www.atd-quartmonde.org/IMG/pdf/Joho_PartnershipFr-3.pdf

PME Une entreprise citoyenne
Cleaning exclut l'exclusion

Dans le Nord, une entreprise fait le choix de la motivation au-delà des « étiquettes » .

Une entreprise bicéphale et familiale. Yann qualifie ainsi Cleaning, créée par sa mère en décembre 1996 dans les combles de son grenier et qu'il a rejointe en 2002. Mais cette société de nettoyage installée à Loos-lez-Lille, à deux pas du CHRU, met surtout en oeuvre une responsabilité sociale et environnementale. Cleaning refuse les produits chimiques. Et Cleaning cherche un rôle social. Un rien provocateur, Yann affirme pratiquer la discrimination positive.

« La solution de facilité pour les entrepreneurs, c'est de se rassurer en embauchant leurs clones. » Yann, 32 ans, juriste en droit social, a pris la tangente. « J'étais en fac de droit quand j'ai accompli mon service militaire civil auprès de personnes handicapées. J'ai constaté la force positive qu'elles dégageaient. Je savais alors que j'en tiendrais compte en devenant chef d'entreprise. »

On peut être handicapé physique, mais aussi handicapé social. Le jeune patron ne pouvait l'ignorer. Le seul critère d'embauche, chez Cleaning, est la motivation. Pas de problème: elle est démesurée par rapport à celle d'un employé lambda. Sur un même site, Cleaning associe par exemple des personnes aux profils très différents. Une femme de plus de 50 ans farouchement désireuse de retrouver du boulot, une mère de famille russe ne parlant pas français, un jeune rmiste, une personne handicapée ... Ce groupe fonctionne très bien grâce à une mentalité de partage et d'échange!

Des réussites...

Le taux d'échec est estimé à 10 %. Moins que dans une entreprise classique. Ce fut le cas par exemple d'un employé qui n'a pas pu s'adapter au rythme du nettoyage. Mais beaucoup retrouvent rapidement le goût de l'effort. Certains ne l'avaient d'ailleurs jamais perdu, telle cette mère rmiste élevant seule ses deux enfants, qui voulait absolument un job. Les réussites font plaisir à voir. Ainsi ces employés au chômage qui n'avaient pas su suivre l'évolution technique de leur branche, et qui retrouvent confiance grâce à un programme adapté. Ou cette ancienne ouvrière, devenue agent d'entretien puis secrétaire, et enfin promue chef de site : arrivée chez Cleaning en raison d'un problème de santé, elle est aujourd'hui la numéro 3 de l'entreprise de 90 salariés. Autre exemple, l'embauche d'une jeune femme déclarée inapte par la médecine du travail et licenciée en conséquence par une société concurrente. Cleaning a ajusté le poste à sa nouvelle salariée. *« Ou encore cette Martiniquaise de 22 ans, sous curatelle. Une jeune femme qui ne sait pas gérer ses fonds. Elle a été reconnue Cotorep et nous l'aidons à comprendre comment tenir son budget. Pourquoi ne pas voir cela plus souvent dans le monde de l'entreprise ? Je pense que les aides proposées ne sont pas assez connues. »* Yann loue l'écoute des fonctionnaires ANPE. De vrais alliés contre l'exclusion.

Geoffroy Defrennes correspondant du Monde à Lille
publié dans « Résistances », 17 octobre 2006

En Belgique, la pratique de la Responsabilité Sociétale des Entreprises a commencé d'être mise en oeuvre, comme en témoigne, par exemple, le site rse.wallonie.be⁷⁴. Mais la réflexion n'en est qu'à ses débuts, au moins en ce qui concerne la lutte contre la pauvreté en tant que responsabilité sociétale. On trouve cependant, par exemple au niveau des normes, comme la norme SA 8000⁷⁵ une première application à propos des droits fondamentaux des travailleurs déjà dans les entreprises ou

⁷⁴ <http://rse.wallonie.be/apps/spip/>

⁷⁵ La norme SA 8000 concerne les droits fondamentaux des travailleurs : http://rse.wallonie.be/apps/spip/article.php?id_article=120

la norme AA 1000 sur la concertation à l'intérieur des entreprises. Ces normes comme ce qui porte le nom de « standards »⁷⁶ garantissent « *le respect de la déclaration universelle des droits, des conventions de base de l'Organisation internationale du Travail et de conventions internationales dans le domaine de l'emploi et du développement durable* ». D'autres outils existent comme les labels, mais sont plus tournés vers l'écologie ou les traitements équitables dans la chaîne de production. Peu nombreuses sont les entreprises belges qui ont adhéré. Ainsi, au niveau des pratiques, on trouve deux entreprises dans le thème « lutte contre la pauvreté et intégration »⁷⁷ dont l'une a été validée pour le « bien-être au travail » et l'autre pour un « fond social pour l'eau ». Quatre autres ont été reconnues au niveau de la « non-discrimination », mais celle-ci, à part peut-être pour une entreprise d'intérim semble bien loin de la non-discrimination de personnes en situation de grande pauvreté. Deux autres le sont « au niveau des droits de l'homme »... mais pour le « respect des normes de l'OIT », critère relativement global...

Il est dommage, qu'en terme de bonne pratiques, des exemples concrets, qui existent et réussissent, ne soient pas mis en avant et que les partenariats soient limités aux syndicats.

⁷⁶ http://rse.wallonie.be/apps/spip/rubrique.php3?id_rubrique=12

⁷⁷ http://rse.wallonie.be/apps/spip/article.php3?id_article=79

Conclusions

La mondialisation, les prises de contrôle par les marchés financiers des entreprises, les évolutions mêmes – sociales, technologiques,... - de nos sociétés conduisent à un accroissement de la pauvreté et au risque croissant d'une fracture sociale durable, rejetant à l'écart les plus fragiles.

Depuis le Rapport Général sur la Pauvreté (RGP), la Belgique a pris conscience de la nécessité de se mettre ensemble pour lutter contre la pauvreté, et de le faire avec la participation active des plus pauvres eux-mêmes. Dix ans après, il reste encore du travail à faire, des domaines à explorer.

En dressant un bilan - non exhaustif ! - de plusieurs aspects de la lutte contre la pauvreté par le biais de l'emploi, qui est une des aspirations fortes de personnes en situation de grande pauvreté, il apparaît que les initiatives sont nombreuses, diverses, parfois très (trop ?) complexes.

Certes, permettre à des personnes très pauvres de retrouver un emploi durable n'est pas une mince affaire. Joseph Wrésinski, ayant lui-même connu la misère, mais ayant surtout mûri sa réflexion avec des personnes en très grande pauvreté, savait de quoi il parlait quand il proposait au Conseil Économique et Social français une définition : « *La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté, quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de ré-assumer ses responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même, dans un avenir prévisible*⁷⁸. » Le chemin dans l'autre sens, celui de l'insertion est d'autant plus difficile que les cicatrices de ces temps 'de galère' sont profondes. Mais en même temps, tous les obstacles pour un parcours vers un emploi durable⁷⁹ ne sont pas levés : les passerelles ne sont pas toujours effectives, tout le monde ne « rentre pas dans les cases »,...

Une chose semble sûre : depuis plusieurs années le soutien et l'accompagnement vers l'emploi des personnes les plus en difficulté a évolué et s'est amélioré, même s'il reste encore des progrès à faire. Il est primordial. Les personnes qui en sont chargées doivent avoir à la fois des compétences techniques (connaissance des législations, des structures,...) mais aussi humaines (connaissance de la vie des personnes en situation de grande pauvreté) et relationnelles (liens avec les autres services, les entreprises,...). Dans ce domaine, l'opposition qui existe parfois entre public et privé⁸⁰ est dommageable aux personnes effectuant ces parcours vers l'emploi.

Ce soutien, pour rester crédible, doit effectivement déboucher sur une progression vers l'emploi durable. Trop longtemps des familles en situation de grande pauvreté ont été confrontées à des « stages-impasses », revenant sans cesse à la case départ. La coordination des parcours doit être repensée. C'est ce qu'essaye le programme de la DIIS en Wallonie, dont on attend des effets positifs pour les personnes concernées. Mais il importe aussi que les entreprises elles-mêmes,

⁷⁸ Wrésinski, Joseph *Grande pauvreté et précarité économique et sociale*, Rapport du Conseil Économique et Social, Journal Officiel de la République Française, février 1987, p. 6. (<http://www.atd-quartmonde.org/Grande-pauvrete-et-precarite.html>), reprise ensuite par la Commission des Droits de l'Homme des Nations Unies : Report submitted by the special Rapporteur, Leandro Despouy, (E/CN.4/Sub.2/1996/13) Appendix III. It was adopted by the UN General Assembly Resolution 53/146, paragraphs 48 to 74 (<http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/2848af408d01ec0ac1256609004e770b/851d196adb438b508025669e00353710?OpenDocument&Highlight=2,extreme.poverty>).

⁷⁹ Sur le parcours d'emploi, voir : Une autre approche des indicateurs de la pauvreté. Recherche-action-formation.- Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, mars 2004 (la notion de parcours de l'emploi).

⁸⁰ Telle que la signale le travail de l'Institut Montaigne, o.c.

particulièrement les entreprises d'insertion, les TPE et PME, puissent travailler en réseau, entre elles et avec des associations impliquées dans la lutte contre la pauvreté, afin d'unir les forces pour lutter contre la pauvreté par l'emploi.

A titre d'exemple, nous citerons « Voie95 », un réseau d'insertion par l'économique centré sur la personne humaine, situé dans le Val d'Oise (France) : « Créée en février 2004, notre association rassemble 25 structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) du Département du Val d'Oise pour : favoriser la coordination entre les SIAE du département, être un interlocuteur et un représentant privilégié de ces structures, faciliter le développement et le soutien de projets communs.
La spécificité de nos structures est d'être à la fois des acteurs économiques représentant un poids considérable (en chiffre d'affaires et en emplois) et des passerelles pour l'emploi : elles visent en effet à accompagner les demandeurs d'emploi dans un parcours qui les mène à terme à l'emploi durable.
Entreprises ou associations sans but lucratif, elles sont professionnelles dans le champ économique (conjuguant performance, qualité et bonne gestion) et solidaires dans le champ du social puisqu'elles se donnent également comme mission d'accompagner vers l'emploi les personnes qui en sont le plus éloignées. »⁸¹

Dans le même ordre d'idée, nous appelons aussi au développement de partenariats entre le monde associatif engagé dans la lutte contre la pauvreté et les entreprises, sur base de projets concrets, associant de part et d'autre ce que l'on a coutume d'appeler dans l'entreprise les « coeurs de métier ».

Comme le souligne la Déclaration de Solidarité⁸², le dialogue est plus que jamais nécessaire pour progresser dans ces domaines.

⁸¹ Voie95 : <http://www.voie95.net/>

⁸² <http://www.oct17.org/Comptez-sur-moi-aussi.html>

Bibliographie

Rapport général sur la pauvreté. - Fondation Roi Baudouin, 1992.

Abolir la Pauvreté. Rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale – déc 2005.

Joseph Wrésinski . - Les plus pauvres, révélateurs de l'indivisibilité des droits de l'homme. – Cahier de Baillet, Éditions Quart Monde, 1988.

Joseph Wrésinski . - Grande pauvreté et précarité économique et sociale, Rapport du Conseil Économique et Social, Journal Officiel de la République Française, février 1987

Régis De Muylder, L'évolution de la pauvreté en Belgique depuis le Rapport Général sur la Pauvreté, ATD Quart Monde Wallonie-Bruxelles a.s.b.l., 2006.

Une autre approche des indicateurs de la pauvreté. Recherche-action-formation.- Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, mars 2004.

Eurostat, Statistiques sur la « Pauvreté et exclusion sociale »

Observatoire de la santé et du social. Bruxelles.- Baromètre social. Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté.- édition 2006

Institut Wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, Tableau de bord de l'emploi en Wallonie, V. Vander Stricht, B. Van Haepereen, E. Istace, JP. Duprez et D. Henry, juin 2006

Rapport "Grande pauvreté et précarité économique et sociale" présenté au nom du Conseil Économique et Social (France) par M. Joseph Wrésinski les 10/11 février 1987.

Le travail et le droit de participer.- Groupe thématique « travail, chômage, sécurité sociale », ATD Quart Monde Belgique a.s.b.l., ATD Quart Monde Wallonie-Bruxelles a.s.b.l., ATD Vierde Wereld Vlanderen v.z.w., décembre 2004, 30 p. / publié en néerlandais sous le titre « Arbeid en het recht op participatie ».

Olivier Lohest et Béatrice Van Haepereen.- Évaluation du fonctionnement du parcours d'insertion en région wallonne.- Service des études et de la statistique, Discussion papers, avril 2001

Droits fondamentaux & lien social – Forem Conseil.- Dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle en région wallonne. 2006

Avis émis par le Conseil Économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale au cours de sa séance du 18 mai 2006, concernant le rapport sur la précarité, la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités d'accès aux droits. Décembre 2005

Conseil central de l'économie, Conseil national du travail. - Troisième rapport bisannuel de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, 18 juillet 2006 (Avis n° 1.561 / CCE 2006-831 DEF CCR 10)

Plan Régional de Développement, Région de Bruxelles-Capitale, 2006

« Réduction groupe cible - Demandeurs d'emploi de longue durée » de [Forem Conseil](#), Service des Conseillers en Ressources Humaines, 30 janvier 2007.

OGNETS, TEF.- Évaluation du DOCUP et du Complément de programmation de l'Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale et suivi de celui-ci / Résumé opérationnel, bilan final (Période 2006 / 2006)

Office Régional Bruxellois de l'Emploi, Région Bruxelles-Capitale.- Évaluation ex-ante du Programme opérationnel Fonds Social Européen Objectif « Emploi et Compétitivité » de la Région Bruxelles-Capitale 2007-2013. - Synthèse.

OIT, « Programme pilote au programme par pays de promotion du travail décent », mai 2006

Le travail décent : un droit ?, revue Quart Monde, n° 201, mars 2007.

Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.- Une autre approche des indicateurs de pauvreté. Recherche – action – formation. Mars 2004.

Entreprise et Progrès.- Insérer les jeunes en difficulté dans l'entreprise, c'est possible.- Guide de l'insertion. 58p., 2006

Institut Montaigne.- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise. Rapport. 126 p., Février 2006.

OIT. Groupe des politiques nationales. Département de l'intégration des politiques.- Du programme pilote au programme par pays de promotion du travail décent. Les enseignements du programme pilote sur le travail décent.- OIT, Genève, mai 2006.

Annexes.

Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux (en %)

Proportion de personnes dont le revenu disponible équivalent se situe en-dessous du seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux).

	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
UE (25 pays)	16 ^s	16 ^s	15 ^s	: ⁱ	16 ^s	16 ^s	16 ^s	15 ^s	:	:	:
UE (15 pays)	16 ^s	17 ^s	15 ^s	: ⁱ	15 ^s	15 ^s	16 ^s	15 ^s	16 ^s	16 ^s	17 ^s
Belgique	15	15	15 ^{bi}	: ⁱ	13	13	13	14	14	15	16
Bulgarie	:	15 ⁱ	14 ⁱ	14 ⁱ	16 ⁱ	14 ⁱ	:	:	:	:	:
République Tchèque	10 ^b	:	:	:	8 ⁱ	:	:	:	:	:	:
Danemark	12	11	12 ^{bi}	: ⁱ	10 ⁱ	:	10 ⁱ	:	10 ⁱ	:	10 ⁱ
Allemagne	13 ^b	:	:	:	11	10	11	11	12	14	15
Estonie	18	20 ^b	18 ⁱ	18 ⁱ	18 ⁱ	18 ⁱ	:	:	:	:	:
Irlande	20	21	20 ^b	: ⁱ	21	20	19	19	19	19	19
Grèce	20	20	21 ^b	: ⁱ	20	20	21	21	21	21	22
Espagne	20	20 ^b	19 ⁱ	19 ^{bi}	19	18	19	18	20	18	19
France	13	13 ^b	12 ⁱ	12 ⁱ	13 ^{bi}	16	15	15	15	15	15
Italie	19 ^b	19 ^b	: ⁱ	: ⁱ	19	18	18	18	19	20	20
Chypre	16 ^b	: ⁱ	15 ⁱ	: ⁱ	: ⁱ	: ⁱ	:	:	: ⁱ	:	:
Lettonie	19 ^b	:	:	:	: ⁱ	16 ⁱ	:	:	:	:	:
Lituanie	21 ^b	:	:	:	17 ⁱ	17 ⁱ	:	:	:	:	:
Luxembourg	13	11	10 ^{bi}	: ⁱ	12	12	13	12	11	11	12
Hongrie	13 ^{bp}	: ⁱ	12 ⁱ	10 ⁱ	11 ⁱ	11 ⁱ	:	:	:	:	:
Malte	15 ^b	: ⁱ	: ⁱ	: ⁱ	: ⁱ	15 ⁱ	:	:	:	:	:
Pays-Bas	11 ^b	: ⁱ	12 ^{ip}	11 ^{ip}	11 ^{ip}	11 ^{ip}	11	10	10	12	11
Autriche	12	13	13 ^{bi}	: ⁱ	12	12	12	13	13	14	13
Pologne	21 ^b	:	:	:	16 ⁱ	16 ⁱ	:	:	:	:	:
Portugal	20	21 ^b	19 ^{ip}	20 ^{ip}	20	21	21	21	22	21	23
Roumanie	18 ⁱ	18 ⁱ	17 ⁱ	18 ⁱ	17 ⁱ	17 ⁱ	:	:	:	:	:
Slovénie	:	: ⁱ	10 ⁱ	10 ⁱ	11 ⁱ	11 ⁱ	:	:	:	:	:
Slovaquie	13 ^b	:	:	:	: ⁱ	:	:	:	:	:	:
Finlande	12	11 ^b	11 ⁱ	11 ⁱ	11 ^{bi}	11	11	9	8	8	:
Suède	9	11 ^b	: ⁱ	11 ^{bi}	9 ⁱ	: ⁱ	8 ⁱ	:	8 ⁱ	:	:
Royaume-Uni	19 ^{bp}	: ⁱ	18 ⁱ	18 ⁱ	18 ⁱ	19 ^{bi}	19	19	18	18	20
Croatie	:	: ⁱ	18 ⁱ	: ⁱ	: ⁱ	: ⁱ	:	:	:	:	:
Islande	10	10 ^b	: ⁱ	: ⁱ	: ⁱ	:	:	:	:	:	:
Norvège	11	11	11 ^{bi}	10 ⁱ	11 ⁱ	:	:	:	:	:	:

(:) Non disponible

(s) Estimation Eurostat

(i) Voir texte explicatif

(b) Rupture de série

(p) Valeur provisoire

Source : Eurostat, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3)

[_pageid=1996_45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3), (04/2007)

Personnes vivant dans des ménages sans emploi, par groupe d'âge (en %)

L'indicateur est défini comme la proportion de personnes de 0 à 59 ans vivant dans les ménages dont aucun des membres n'a d'emploi. Les étudiants âgés de 0 à 24 ans et vivant dans des ménages composés uniquement d'étudiants du même groupe d'âge ne sont repris ni au numérateur ni au dénominateur. Le numérateur et le dénominateur sont dérivés de l'enquête communautaire sur les forces de travail.

IV.7.2: Personnes âgées de 18 à 59 ans dans les ménages sans emploi : part des personnes de 18 à 59 ans vivant dans les ménages dont aucun des membres n'a d'emploi. Les étudiants âgés de 18 à 24 ans et vivant dans des ménages composés uniquement d'étudiants du même groupe d'âge ne sont repris ni au numérateur ni au dénominateur.

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992
UE (25 pays)	9.8 °	10.2 °	10.3 ⁱ	10.2 °	10.2 °	10.1 °	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UE (15 pays)	9.6 °	9.8 °	9.8 ⁱ	9.8 °	9.7 °	9.7 ^b	9.9 °	10.5 °	11.1 °	11.5 °	11.5 °	11.5 °	:	:	:
Belgique	14.3	13.5	13.7	14.4	14.2	13.8	12.4	13.0 ^p	14.4	14.3	14.1	14.1	14.2	13.5	13.0
Bulgarie	11.6	13.0	13.7	15.3	16.6	17.3 ^b	15.5	:	:	:	:	:	:	:	:
République Tchèque	7.3	7.4	8.0	7.7	7.3	7.9	7.8	7.2	6.2	5.3	:	:	:	:	:
Danemark	7.7 ^p	7.7	8.5	8.6	7.6	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Allemagne	10.6	11.1	11.1	10.6	10.0	9.7	9.7	10.5	11.1	11.4	10.9	10.6	10.6	10.0	8.8
Estonie	6.0	8.5	9.5	10.9	10.8	11.0	9.6	10.4	8.7	9.6	:	:	:	:	:
Irlande	7.9	8.4	8.6	8.9	8.5	8.8	8.6	9.8	:	12.5	12.9	13.5	14.6	15.4	15.1
Grèce	8.1	8.5	8.5	8.5	8.9	8.8	9.2	9.6	9.6	10.0	9.8	10.3	10.4	10.6	10.4
Espagne	6.3	6.7	7.3	7.2	7.3	7.4	7.5	8.5	10.2	11.3	12.1	12.5	13.4	12.6	10.3
France	10.9	10.7	10.8	10.6	10.4	10.3	10.7	11.3	11.3	11.4	10.9	11.0	11.0	10.5	10.1
Italie	9.2	9.5	9.1	9.7	10.2	10.8	11.2	11.7	12.0	12.2	12.0	11.9	11.2	10.2 ⁱ	9.3
Chypre	4.9	5.2	5.0	5.2	5.3	4.9	5.6	:	:	:	:	:	:	:	:
Lettonie	6.8	8.1	7.8	8.7	10.5 ^b	12.8	15.0	14.9 ^p	14.0	:	:	:	:	:	:
Lituanie	7.0	6.6	8.1	7.4	9.1 ^b	10.0	9.2	8.8	10.4	:	:	:	:	:	:
Luxembourg	6.7 ^p	6.7	7.1	7.5 ⁱ	6.3	6.7	6.9	6.7	7.3	7.0	7.6	6.5	6.7	6.7	6.4
Hongrie	11.6	12.3	11.9	11.6 ^b	13.0	13.2	13.5	14.2	15.8	15.7	15.8	:	:	:	:
Malte	6.7	8.2	8.6	7.9	7.2	7.8	7.4	:	:	:	:	:	:	:	:
Pays-Bas	7.4	8.0	8.0	8.0	6.7	6.9	7.6	7.8	8.8	8.9	10.2	11.0	10.9	10.5	9.9
Autriche	8.8	8.7	8.8 ⁱ	7.4	7.5	7.9	8.3	8.2	8.4	7.7	8.1	7.0	:	:	:
Pologne	13.5	15.3	15.8	14.8	15.1	13.8	:	:	:	9.8	:	:	:	:	:
Portugal	5.8	5.5	5.3	5.5	4.6	4.3	4.6	4.7	5.1 ^b	5.9	6.3	5.9	5.7	5.4	4.9
Roumanie	9.7	10.4	11.1	11.1	11.3 ^b	8.7	8.4	7.8	7.3	6.8	:	:	:	:	:
Slovénie	7.2	6.7	7.5	8.7	8.0	8.2	9.0	9.6	8.3	8.7	8.8	:	:	:	:
Slovaquie	9.6	10.2	10.8	10.1	10.9	10.0	10.9	9.8	9.0	:	:	:	:	:	:
Finlande	10.5 ^p	10.5	11.0	10.9	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Royaume-Uni	10.7	11.0	11.0	10.9	11.3	11.2	11.4	11.8	12.5	12.9	13.5	13.7	13.3	13.0	11.9
Croatie	12.5 ^p	12.5	11.2	13.2	14.0	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

(:) Non disponible

(e) Valeur estimée

(i) Voir texte explicatif

(b) Rupture de série

(p) Valeur provisoire

(u) Donnée peu fiable ou incertaine

Source : Eurostat, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3)

[_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3), (04/2007)

Taux de chômage de longue durée (en %)

Les chômeurs de longue durée (12 mois et plus) sont les personnes âgées d'au moins 15 ans qui ne vivent pas dans un ménage collectif, qui sont sans travail pour les deux semaines suivantes, qui sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux semaines suivantes et qui sont à la recherche d'un emploi (ont activement recherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes ou ne recherchent pas d'emploi parce qu'elles en ont déjà trouvé un qu'elles commenceront à exercer plus tard). La population active totale (forces de travail) est le total des personnes occupées et des chômeurs. La durée du chômage est définie comme la durée de recherche d'un emploi ou le temps écoulé depuis la perte du dernier emploi (si cette période est plus courte que la durée de recherche d'un emploi).

	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992
UE (27 pays)	4.0	4.2	4.1	4.0	3.9	4.0	:	:	:	:	:	:	:	:
UE (25 pays)	3.9	4.1	4.0	3.9	3.8	3.9	4.1	4.4	:	:	:	:	:	:
UE (15 pays)	3.3	3.4	3.3	3.1	3.1	3.4	3.9	4.4	4.8	4.9	4.9	5.0	:	:
Belgique	4.4	4.1	3.7	3.7	3.2	3.7	4.8	5.6	5.4	5.7	5.8	5.6	4.5	4.0
Bulgarie	6.0	7.2	8.9	12.0	12.1	9.4	:	:	:	:	:	:	:	:
République Tchèque	4.2	4.2	3.8	3.7	4.2	4.2	3.2	2.0	:	:	:	:	:	:
Danemark	1.1	1.2	1.1	0.9	0.9	0.9	1.1	1.3	1.5	1.8	2.0	2.5	2.6	2.4
Allemagne	5.0 ^b	5.4	4.5	3.9	3.7	3.7	4.1	4.5	4.6	4.1	3.9	3.7	3.1	:
Estonie	4.2	5.0	4.6	5.4	6.0	5.9	5.0	4.2	:	:	:	:	:	:
Irlande	1.5	1.6	1.5	1.3	1.3	1.6	2.4	3.9	5.6	7.0	7.6	9.2	9.5	9.2
Grèce	5.1	5.6	5.3	5.3	5.5	6.1	6.5	5.8	5.3	5.2	4.6	4.4	4.2	3.8
Espagne	2.2 ^b	3.4	3.7	3.7	3.7	4.6	5.7	7.5	8.7	9.4	10.3	10.8	9.0	7.1
France	4.0	3.9	3.7	3.0	3.0	3.5	4.1	4.5	4.7	4.5	4.4	4.5	3.9	3.4
Italie	3.9	4.0	4.9	5.1	5.7	6.3	6.7	6.8	7.3	7.3	7.1	6.5	5.7	:
Chypre	1.2	1.2	1.0	0.8	0.8	1.2	:	:	:	:	:	:	:	:
Lettonie	4.1	4.6	4.4	5.5	7.2	7.9	7.6	7.9	:	:	:	:	:	:
Lituanie	4.3	5.8	6.0	7.2	9.3	8.0	5.3	7.5	:	:	:	:	:	:
Luxembourg	1.2	1.1	0.9	0.7	0.6	0.6	0.7	0.9	0.9	0.8	0.7	0.9	0.8	0.4
Hongrie	3.2	2.7	2.4	2.5	2.6	3.1	3.3	4.2	4.5	5.2	:	:	:	:
Malte	3.4	3.4	3.2	3.3	3.7	4.4	:	:	:	:	:	:	:	:
Pays-Bas	1.9	1.6	1.0	0.7	0.6	0.8	1.2	1.5	2.3	3.0	3.1	3.3	3.3	2.5
Autriche	1.3	1.3 ^b	1.1	1.1	0.9	1.0	1.2	1.3	1.3	1.2	1.0	1.1	:	:
Pologne	10.2	10.3	11.0	10.9	9.2	7.4	5.8	4.7	5.0	:	:	:	:	:
Portugal	3.7	2.9	2.2	1.7	1.5	1.7	1.8	2.2 ^b	3.2	3.3	3.1	2.6	1.8	1.3
Roumanie	4.0	4.8	4.3	4.6	3.3	3.7	2.9	2.3	2.5	:	:	:	:	:
Slovénie	3.1	3.2	3.5	3.5	3.7	4.1	3.3	3.3	3.4	3.4	:	:	:	:
Slovaquie	11.7	11.8	11.4	12.2	11.3	10.3	7.8	6.5	:	:	:	:	:	:
Finlande	2.2	2.1	2.3	2.3	2.5	2.8	3.0	4.1	4.9	:	:	:	:	:
Suède	1.2 ^p	1.2	1.0	1.0	1.0	1.4	1.9	2.6	3.1	2.7	2.3	2.3	1.4	0.5
Royaume-Uni	1.0	1.0	1.1	1.1	1.3	1.4	1.7	1.9	2.5	3.1	3.5	4.1	4.3	3.5

(:) Non disponible

(b) Rupture de série

(p) Valeur provisoire

Source

:

Eurostat,

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3)

[_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=sdi_ps&depth=3), (04/2007)

Éditeur responsable :
Régis De Muylder
Av. Victor Jacobs, 12
1040 – Bruxelles

Année 2007