



# L'AVENIR DU TRAVAIL EN EUROPE

**Programme  
Gestion des  
Transformations  
Sociales**

*ETHIQUE ET MONDIALISATION*



Organisation des  
Nations Unies pour  
l'éducation  
la science et  
la culture

**Réalisé par l'Association « OIC Culture et Développement »**

# L'AVENIR DU TRAVAIL EN EUROPE ETHIQUE ET MONDIALISATION

## SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| <i>Avertissement</i>  | 3  |
| <i>Présentation</i>   | 4  |
| <b>1. L'emploi</b>  |    |
| 1.1 Travail et emploi : crise de l'emploi ?                       | 9  |
| 1.2 L'impact des nouvelles technologies ?                         | 15 |
| 1.3 Impact de la mondialisation sur le travail                    | 19 |
| 1.4 L'emploi des femmes   | 23 |
| 1.5 L'emploi des jeunes   | 27 |
| <b>2. Travail décent ; minima sociaux ; éthique du travail</b>    |    |
| 2.1 Conditions de travail   | 31 |
| 2.2 Travail des enfants et travail dégradant                      | 35 |
| 2.3 Migrations et discriminations                                 | 38 |
| 2.4 Santé, pathologies du travail et leur traitement              | 41 |
| 2.5 La protection sociale :     A. Avenir des retraites           | 45 |
| B. Assurance maladie  | 47 |
| C. Assurance chômage  | 48 |
| 2.6 Pauvreté, exclusion, réinsertion                              | 51 |
| 2.7 Ethique et entreprise. Responsabilité sociale de l'entreprise | 57 |
| <b>3. Dialogue et régulation</b>                                  |    |
| 3.1 Droit du travail, droit au travail                            | 61 |
| 3.2 Le dialogue social tripartite                                 | 65 |
| <b>4. Formation au travail et culture générale</b>                | 71 |

## Avenir du Travail en Europe, éthique et mondialisation

### AVERTISSEMENT

Le contenu de cette publication résulte d'un contrat passé par l'UNESCO (Secteur des Sciences sociales et humaines, programme *MOST* « *Management of Social Transformations* ») avec un collectif d'Organisations non gouvernementales regroupées dans l'association « *OIC Culture et Développement* », déjà impliquées dans un colloque tenu en avril 1999 à Budapest avec le soutien principal de l'UNESCO sur le thème « *Quel travail pour quel homme au XXI<sup>e</sup> siècle ? Défis éthiques et apport des associations* ».

Cette publication vient s'ajouter à celles déjà parues dans le programme *MOST* pour constituer des matériels didactiques sur des sujets tels que : *Mondialisation et développement durable : quelles instances de régulation ? - OGM : Le champ des incertitudes - Société civile mondiale : la montée en puissance*. Dans le cas présent, les quinze fiches qui suivent portent sur l'avenir du travail en rapport avec l'éthique et l'impact de la mondialisation. L'ensemble géographique analysé est celui de l'Europe qui, en cette année 2004, connaît une phase majeure de transition avec l'adhésion à l'Union Européenne de dix nouveaux pays membres, lesquels, à deux exceptions près, ont émergé d'un long passé d'économie collectiviste.

Puisse cette publication, qui sera accessible sur le site internet de l'UNESCO <sup>(1)</sup>, contribuer à enrichir une anthropologie du travail soumis aux effets de la mondialisation, et fournir une base de connaissances utile pour les chercheurs et enseignants en sciences sociales, les responsables politiques et syndicaux et ceux des organisations non gouvernementales et mouvements associatifs, notamment ceux qui sont à la recherche d'une gouvernance européenne équilibrée, alliant efficacité économique, éthique et justice sociale.

Germán Solinís  
Programme MOST  
Secteur des Sciences sociales et Humaines de l'UNESCO

(1) [www.unesco.org](http://www.unesco.org)

## PRESENTATION

En avril 1999 se tenait à Budapest, à l'initiative d'un collectif d'ONG humanistes ayant un statut de « relations officielles » avec l'UNESCO, un colloque consacré à l'avenir du travail en Europe. Ce colloque qui rassembla des participants venant de tous les horizons du continent permit de mettre à jour un certain nombre de constats et de perspectives qui parurent suffisamment intéressants à l'UNESCO pour qu'elle demande à ce même collectif d'établir un recueil de fiches pédagogiques pouvant permettre de poursuivre, ici ou là, la réflexion amorcée dans la capitale hongroise.

La genèse du projet et la nature de la mission confiée par l'UNESCO commandaient le contenu des fiches : il s'agissait, à partir des principaux thèmes abordés à Budapest, de mettre en confrontation informations et réflexions. D'où la structure adoptée pour chacune des fiches : d'un côté quelques idées simples, assorties au besoin d'indications quantitatives, de l'autre quelques interrogations majeures puisées, notamment, dans les actes du colloque, auxquels on pourra éventuellement se référer pour un approfondissement (tome 2).

Et d'où le plan général adopté : un état des lieux, une réflexion d'ordre éthique et enfin quelques éléments de prospective.

Il ne faut donc pas se méprendre sur le statut de ces documents. En aucun cas ils n'ont la prétention de se situer sur le registre d'une recherche fondamentale sur le travail qui a, de longue date, été entreprise par les meilleurs esprits (cf. bibliographie). Il s'agit, bien plus modestement, d'une recherche appliquée et même doublement appliquée : d'abord parce qu'elle s'enracine dans l'expérience d'ONG de terrain, ensuite parce qu'elle a une vocation de pédagogie pratique dans tous les espaces où celle-ci peut être développée : enseignement, syndicalisme, société civile, etc...

Pour autant il va de soi que cette démarche n'est pas dépourvue de tout contenu réflexif quant à l'avenir du travail en Europe : un contenu qui est le fruit même de son développement, depuis ses inévitables présupposés jusqu'à ses aboutissements.

C'est ce contenu que l'on voudrait, en introduction, rapidement ressaisir autour de trois concepts : les deux premiers – **globalisation et éthique** – relevant d'une inversion des termes du titre que paraît justifier la dynamique même de la recherche, et le troisième – **l'entreprise** – apparaissant comme son principal point d'aboutissement.

Reprenons :

1. Pourquoi **globalisation** d'abord ? Parce qu'il est clairement apparu, au fil des débats de Budapest d'abord et de l'établissement des fiches ensuite, qu'il y a un lien étroit entre la globalisation entendue en son sens commun de processus historique et la globalisation du travail lui-même promu, par ce processus, à une situation de centralité qu'il n'a pas toujours connue et qu'il ne connaîtra peut-être pas toujours.

2. D'où, nécessairement, le problème **éthique** qui se pose dans nos sociétés globalisées et dans la société européenne en particulier. Si l'éthique concerne, comme on sait, les mœurs du temps (*ta êthê*) et si le travail occupe une position centrale dans ces mœurs, il vaut en effet la peine de s'interroger sur cette centralité à une époque où – les fiches le font bien pressentir – de considérables mutations mettent l'avenir du travail en jeu. Et c'était précisément l'un des objectifs de la démarche de Budapest que d'essayer de mettre déjà en évidence les lieux de pouvoir où se jouait cet avenir du travail ; on pourrait dire en reprenant la belle formule d'Hannah Arendt : « *les espaces d'apparition* » de cet avenir.

3. De ce point de vue, il y a bien une constatation éclatante venue au jour au long des travaux de Budapest et d'élaboration des fiches, et une constatation qui est peut-être moins banale qu'il y paraît à première vue. On la formulera en disant que l'avenir du travail n'est plus désormais une affaire d'Etats, mais une question de **gouvernance** d'un système global d'acteurs concernés fonctionnant en réseau et, parmi lesquels **l'entreprise** tient une place privilégiée.

On se contentera de développer quelques observations complémentaires sur les deux premiers points ci-dessus évoqués, le troisième étant laissé à l'état d'ouverture vers une éventuelle poursuite de la recherche engagée.

## 1. Travail et globalisation

Le travail n'est pas un concept universel. Si les hommes et les femmes ont, dans la plupart des civilisations, exercé des métiers, des professions, ceux-ci n'ont que récemment été regroupés sous le terme générique de « travail » : labourer, commercer, enseigner, servir, commander étaient considérés comme des activités distinctes, irréductibles les unes aux autres jusqu'à ce que l'on puisse leur trouver un dénominateur commun : la participation à l'accroissement de la richesse collective. On assiste alors à une mutation du regard : au-delà de leur diversité, les multiples activités humaines deviennent susceptibles d'une lecture commune en terme d'utilité collective, d'enrichissement. Cette mutation fut progressive et finalement, à l'échelle des civilisations, assez récente et circonscrite : enclenchée à la fin du Moyen Age, elle prit son essor au cours des XVIIe et XVIIIe siècles et s'imposa au XIXe siècle en Europe, puis s'étendit lentement au reste du monde.

La présentation du contexte dans lequel s'opéra cette mutation est indispensable pour comprendre ce que représente le travail à notre époque. Le concept de travail est inséparable de ce que Karl Polanyi a nommé le « *désencastrément* » de l'économique à l'égard de la société. Les sociétés « préindustrielles » sont en effet caractérisées par une confusion de l'économie et du social mais dans un sens très différent du nôtre : l'économie si tant est que l'on puisse la distinguer, est une sphère hétéronome, subordonnée à des fins qui lui sont extérieures de nature religieuse ou politique. L'exercice d'un métier n'est que très rarement prestigieux ou même socialement légitime. Les groupes sociaux dominants sont le plus souvent à l'écart du travail quand il ne leur est pas tout simplement interdit. La prière, la guerre, l'art, la politique sont les seules activités nobles et leur légitimité ne doit rien à des critères économiques : Le désintéressement avec lequel elles sont pratiquées est le gage de leur valeur. Ces sociétés sont, pour l'essentiel, holistes : la communauté est supérieure aux personnes qui la composent, toutes les activités humaines sont soumises à l'ordre social dont le ciment est fourni par la religion ou la tradition, le plus souvent les deux.

La Réforme, les guerres de religion que connaît l'Europe des XVIe et XVIIe siècles, les découvertes scientifiques, celles du Nouveau Monde marquent une mutation profonde de la conscience occidentale : l'individu, c'est-à-dire le projet d'un homme émancipé, disposant du libre exercice de sa conscience, capable de maîtriser la nature, condition et finalité de l'organisation sociale et politique s'impose progressivement et se substitue aux représentations antérieures de l'homme et du monde. Dès lors une question centrale va hanter la pensée occidentale : comment construire un ordre social à partir des individus ? Comment faire société sans sacrifier l'individu et comment réaliser le projet émancipateur humaniste sans rendre impossible l'ordre social ? En d'autres termes, comment relier sans en appeler à la religion ni à la tradition qui apparaissent précisément à cette époque comme autant de facteurs de division et de conflits ?

Deux grandes réponses émergent progressivement. L'une consiste à penser le lien en terme de *contrat civique*. Le courant « *républicain* » considère que le lien civique pourra remplacer la religion et concilier liberté humaine et société organisée. La vertu civique en fournira le ciment. L'autre réponse se veut plus pragmatique. Le courant *utilitariste* considère en effet plus efficace de partir de ce qu'il considère être la nature humaine pour fonder la société, c'est-à-dire la recherche du bonheur privé qui se décline le plus fréquemment en recherche de *l'enrichissement* et du *profit*. Cette recherche est considérée comme étant ce que les hommes ont en commun.

La compétition que vont se livrer les hommes dans cette double recherche doit se substituer à la guerre, le *commerce* est ainsi considéré comme éminemment pacificateur. Dans cette perspective, le travail acquiert une place centrale : il est *créateur de richesses et de lien*. C'est en effet à partir des mercantilistes et des penseurs libéraux comme Locke et Smith que le lien entre travail et richesse est démontré, le travail s'en trouve pour la première fois valorisé.

Mais, le travail est aussi considéré comme *créateur de liens* dans la mesure où il rend les individus dépendants les uns des autres, donc estiment les libéraux, liés les uns aux autres. Le travail devient alors un facteur jugé décisif de lien pour une société qui n'est plus mise en cohérence par un principe transcendant.

Mais l'importance prise par le travail trouve encore un *troisième* fondement probablement le plus profondément ancré en l'homme occidental. Le travail incarne l'effort des hommes pour gouverner la nature et maîtriser leur environnement, il devient à lui seul le processus de civilisation, l'activité par laquelle les hommes humanisent le monde. Cette triple dimension accordée au travail, *création de richesse, lien social, maîtrise de la nature* constitue progressivement le socle guère contesté à partir duquel vont se forger la dynamique et l'expansionnisme de l'occident. *Dynamique* qui va ériger le travail en véritable « *fait social total* », pas seulement une activité économique, mais une éthique de l'effort, de la récompense, du mérite et de l'accomplissement individuel, un facteur aussi d'identité et de reconnaissance sociales. *Expansionnisme*, dont le travail est à la fois le moteur et la valeur, et qui va conduire ce « *fait social total* » à dépasser les frontières de l'occident pour devenir le modèle social global, même s'il n'est pas effectivement réalisé dans le monde entier.

Dans cette dynamique et cet expansionnisme, l'Europe tient une place centrale. Historiquement, elle est à l'origine d'une organisation sociale centrée autour du travail qui sans lui être véritablement spécifique aujourd'hui est ici la plus aboutie. Le courant social-démocrate, l'*Etat-Providence* font du travail le marqueur dominant de toute intégration sociale. Le travail n'y est pas seulement facteur de rémunération mais condition d'existence sociale et d'ouverture de droits sociaux. Il est à l'origine d'un ensemble de mesures, de normes sociales sans équivalents dans le monde. Cette organisation apparaît aujourd'hui en crise dans la mesure où elle repose sur un compromis qu'elle n'est plus tout à fait capable de respecter : *adhésion des salariés à la logique productiviste contre promesse d'intégration sociale et d'accès à la société de consommation*. Pour une grande majorité d'Européens, ce compromis reste globalement valable, mais une minorité importante en est aujourd'hui exclue, s'appropriant ainsi sa capacité à « faire société ». Cette organisation sociale européenne fait alors l'objet d'une double critique de la part de certains Européens : une partie parce qu'elle n'y a pas accès, une autre, probablement très minoritaire en conteste le bien fondé et ne se reconnaît pas dans ce compromis.

Cette place acquise par le travail n'est en effet pas sans poser problème aujourd'hui. D'abord parce qu'elle s'est imposée au détriment d'autres valeurs, ensuite parce qu'il n'est pas sûr que le travail soit effectivement doté de toutes les qualités et de toutes les vertus dont il est paré. Notamment est-il si sûr que l'on puisse fonder le lien social et la dignité humaine sur l'*utilité* ? Quelle dignité peuvent avoir ceux qui se sentent « *inutiles au monde* » ? Le lien social tissé par le travail n'est-il pas au fond assez pauvre éthiquement ?

Au-delà de ces questions fondamentales qu'aucune civilisation ne peut éluder, comment penser les effets généraux engendrés par les transformations actuelles du travail ? celles-ci produisent des effets en cascades sur l'ensemble de la société, du financement du système social jusqu'au processus de communalisation des valeurs atteignant donc le cœur d'une cohésion encore fondée sur le travail.

## 2. Travail et éthique

On voit ainsi comment on est naturellement conduit du registre socioéconomique au registre éthique pour y tenter une sorte de reprise de ce fait global qu'est devenu le travail. Une fois en effet que l'on a dit « *fait social global* », on a dit certes l'essentiel, mais on n'a pas tout dit. Il reste à explorer le contenu de cette globalité qui, au delà de son objectivité quantitativement repérable, inclut une dimension qualitative : le travail est norme, le travail est valeur...

La question devient dès lors : est-il possible, par delà une polysémie qui exprime de façon précieuse sa complexité, d'avancer un concept-socle qui traduise ou, en tout cas, approche la nature profonde du travail dans sa centralité contemporaine et à partir duquel on puisse essayer de penser, avec quelque solidité, son avenir ?

En nous inspirant des travaux d'Arthur Rich<sup>1</sup> et de Nicolas Grimaldi<sup>2</sup> qui ont largement fait fonction de vecteurs théoriques de ce processus de recherche, on proposera le concept de **médiation**.

Le travail est médiation et, plus précisément, il est devenu, dans l'ordre moderne, « *la médiation des médiations* » puisque c'est par lui, avec lui et en lui que l'homme moderne va réaliser son humanité dans les trois relations fondamentales qui la constituent.

La première est la relation avec lui-même, que l'on appellera encore, par référence aux auteurs précités et au langage de la philosophie, la relation individuelle ou la relation « *JE – SOI* ». Au cœur de cette relation se trouve le Désir. Un Désir inchoatif de plénitude, de bonheur, de dépassement, d'accomplissement, d'Absolu qui n'est qu'une autre manière de désigner la liberté, cette capacité propre à l'homme, comme le dit Hannah Arendt, de surmonter tous les déterminismes pour accéder à une existence où il est responsable de son histoire (Grimaldi p.64). C'est donc ce Désir qui anime la dialectique du *JE* et du *SOI* : le *SOI* qui le secrète et le *JE* qui l'effectue. Le *SOI*, explique Rich, est l'essence de tous les possibles qui sommeillent dans l'homme et attendent leur réalisation. Or c'est bien le travail qui va être le médiateur de cette réalisation : « *tant qu'ils n'ont pas été mis à l'épreuve dans l'exécution d'une tâche déterminée, que sont mes dons, mes capacités, mes talents, mes vertus, sinon de chimériques prétentions ?* » (Grimaldi p. 131). Ce sont donc bien ces travaux, ces tâches que *JE* vais entreprendre, qui vont permettre de me réaliser, de me construire, de développer mon identité : relation individuelle.

Mais, nécessairement, ces travaux vont avoir une inscription sociale. Il n'y a pas de travail solitaire : même le travail le plus individuel, le plus égoïste a une portée sociale : « *c'est aux autres que s'adressent comme autant de signes ces objets que nous produisons : c'est pour eux que nous travaillons* » (Grimaldi p.134). Ainsi s'enclenche la relation d'échange : en même temps que mon travail m'individualise, il me personnalise, il me socialise, il produit du corps, du lien social. En ce sens le travail est médiateur de la seconde relation constitutive de l'humain : la relation personnelle.

<sup>1</sup> Arthur Rich : « *Ethique et Economique* », édit. Labor et Fides », 1994

<sup>2</sup> Nicolas Grimaldi : « *Le travail : Communion et excommunication* », Presse Universitaires de France, 1998

Enfin il est à peine besoin d'insister sur le fait que le travail est aussi la médiation de la troisième relation d'humanité, celle que Rich dénomme la relation cosmique, écologique ou relation de l'homme au *CELA*, *ce-qui-est-là-autour-de-lui*. C'est par le travail que l'homme développe la maîtrise de la nature, de son environnement physique. Comme l'écrit encore Nicolas Grimaldi, le travail scelle l'union de l'esprit et de la matière, objective ma subjectivité : « *tout le temps de notre vie qui a été donné au travail s'est cristallisé dans la matérialité de l'objet. Ce que la matière a recueilli de ma vie a ainsi été sauvé de la mort* » (p. 133). Et il ajoute que de tous les penseurs, Marx est certainement celui qui a conçu avec le plus d'intensité cette fonction du travail comme médiation avec soi-même, avec les autres et avec le monde :

*« Supposons que nous produisions comme des êtres humains : chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi même et l'autre. 1) dans ma production, je réaliserais mon individualité, ma particularité. J'éprouverais en travaillant, la joie de manifester l'individualité de ma vie ; et, en contemplant l'objet que j'aurais produit, je me réjouirais de reconnaître ma propre personne comme une puissance qui s'est actualisée, comme quelque chose de visible, de tangible, d'objectif. 2) L'usage que tu aurais de ce que j'ai produit, et le plaisir que tu en retirerais, me procureraient immédiatement la joie spirituelle de satisfaire par mon travail un besoin humain, de contribuer à l'accomplissement de la nature humaine, et d'apporter à un autre ce qui lui est nécessaire. 3) J'aurais conscience de servir de médiateur entre toi et le genre humain, d'être éprouvé et reconnu par toi comme un complément à ton propre être et comme une partie indispensable de toi-même, d'être reçu dans ton esprit et dans ton amour. 4) J'aurais la joie que ce que produit ma vie servît à la réalisation de la tienne, c'est-à-dire d'accomplir dans mon activité particulière l'universalité de ma nature, ma sociabilité humaine. Alors, nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre. »*

K. Marx, Manuscrits de 1844, in *Oeuvres*, bibl. de la Pléiade, Paris 1968, vol 2 p. 33  
original *Marx-Engels Gesamtausgabe*, Berlin 1932, p. 546.

D'une certaine manière, la *société artisanale* a pu être le modèle de ce travail idéal puisque, par son geste, l'artisan :

- exprime son génie propre,
- produit du corps social, de la corporation,
- alimente l'activité économique.

Mais justement, le « *supposons* » de Marx et l'exemple de l'artisanat permettent de saisir comment se pose la question de l'éthique du travail et de son avenir. Ce dont il s'agit, c'est de faire en sorte que toutes les formes de travail se rapprochent de l'idéal, c'est-à-dire qu'elles permettent de déployer au mieux les trois relations constitutives de l'humanité, sans en déprécier aucune. C'est à ce stade que l'on rejoint l'impératif moral : ne jamais instrumentaliser l'humanité ni dans soi-même, ni dans l'autre suppose bien la prise en compte égale des trois relations constitutives de cette humanité. L'humanisme intégral est à ce prix. Si, par exemple, on privilégie dans le travail sa dimension sociale de construction du corps social, comme ce fut le cas en Europe avec les corporations de métiers, ou comme c'est encore le cas dans certaines sociétés africaines, du coup on brime l'initiative individuelle et l'efficacité économique.

Or c'est précisément un phénomène similaire, quoique non identique, qui affecte notre époque de globalisation à dominante économique. Cette domination fait en sorte que, s'agissant du travail, on tend à privilégier sa dimension « *relation au Cela* » : c'est elle qui, désormais, surdétermine la médiation travail. Et elle lui impose ses exigences, c'est-à-dire la division, la spécialisation, la flexibilité, la mobilité, qui sont indispensables dans une logique de productivité.

Du coup, ces mêmes exigences vont se répercuter sur les deux autres aspects de la médiation :

- le travail ne crée plus du corps social mais, au contraire, tend à déstructurer la vie sociale : les couples, les familles, les temps sociaux, les nations...

- le travail n'est plus un facteur d'enrichissement humain, mais d'appauvrissement : loin de permettre l'effectuation du Désir, sa construction dans un projet humain cohérent et responsable, il le pulvérise en une multitude de besoins et de servitudes.

De telle sorte que, du point de vue éthique, les termes du choix quant à l'avenir du travail, peuvent paraître, comme l'explique Nicolas Grimaldi (p. 190) relativement simples :

- soit on s'assigne comme objectif prioritaire la productivité et la richesse, mais c'est alors au prix d'un appauvrissement de la vie sociale et du développement de l'individu qui n'est qu'un instrument dans l'appareil de production...

- soit, à l'inverse, on recherche l'accomplissement de l'homme et la qualité de la vie sociale, mais il faut alors se résoudre à une certaine austérité économique.

Pour le dire d'une autre manière, l'avenir du travail se joue entre deux modèles : le modèle économique et le modèle social. La question étant de savoir si ces deux modèles balisent une alternative ou une tension.

Toujours est-il que dans l'immédiat, il semblerait que nos sociétés, et nos sociétés européennes notamment, *de facto* aient choisi : l'adhésion à l'Europe se fait plus, semble-t-il, et même s'il faudrait plus de nuances, sur le primat de la richesse que sur celui du modèle social, en contradiction flagrante d'ailleurs avec le projet éthique des pères fondateurs : mettre l'économie au service de la société et en particulier de son exigence essentielle : **la paix**.

On peut regretter ce choix. On peut estimer qu'à long terme ou même à moyen terme, il est condamné et on peut travailler à cette condamnation, mais il semble évident, qu'à court terme au moins, c'est ce choix qui conditionne l'interrogation sur l'avenir du travail. Une interrogation qui se dédouble :

- gardera-t-il sa centralité...
- gardera-t-il sa fonction humanisante ?

Dans le cadre « appliqué » qui est ici le nôtre, on n'approfondira pas la première branche de la question : son indétermination suffit à justifier l'attention portée à la seconde. Dès lors, l'interrogation éthique immédiate devient : où et comment œuvrer le plus efficacement possible pour préserver cette dimension humanisante du travail ? Et c'est là où il semble bien que **l'entreprise** soit devenue, plus que jamais, le terrain d'action privilégié. Cela ne veut pas dire que les autres acteurs – organisations internationales, Etats, ONG, syndicats... – soient disqualifiés et, notamment, la société civile qui sera vraisemblablement appelée à jouer, de plus en plus, le rôle de variable d'ajustement entre l'entreprise et l'Etat. Mais cela veut dire que le principe de réalité conduit à considérer l'entreprise comme principal point de focalisation de tout ce qui peut être... **entrepris**.

Que peut-il être **entrepris** ? Les perspectives sont évidemment multiples qui mettent en cause aussi bien l'éthique que le politique, la gestion des ressources humaines ou le droit...

S'il faut en mentionner une, on retiendra celle évoquée par Zaki Laïdi <sup>3</sup> dans son dernier ouvrage « *Penser la mondialisation* », lorsqu'il explique que, face à la globalisation, l'apport spécifique de l'Europe pourrait être, selon son génie propre, de continuer à rechercher les voies et les moyens d'une **gouvernance par les normes**. Une gouvernance qui se construira donc de façon tripartite : Etat - société civile - entreprise. C'est dire, dans cette perspective, l'importance de la mission qui continue d'appartenir à des structures comme l'Organisation Internationale du Travail et l'UNESCO, s'agissant d'une normativité proprement juridique pour la première et d'une normalité éthique pour la seconde.

*Pierre-Henri Chalvidan  
Yves Palau  
Octobre 2003*

---

<sup>3</sup> Zaki Laïdi : « *Penser la mondialisation* », édit. Flammarion



**Fiche 1.1 : Travail et emploi ; crise de l'emploi ?****1. Le travail. Evolutions et constats**

Distinguons bien d'abord le travail de l'emploi :

**Travail** : - activité en vue de production

-situation d'une personne qui agit dans le but de produire. (généralement contre rétribution)

**Emploi** : - état qui permet d'acquérir l'accès à des droits (rémunération, protection sociale, retraite) à travers une activité juridiquement reconnue. Observons que les contrats entre employeur et employé, avec liens de dépendance codifiés, perdurent à côté d'autres situations à statut individuel qui se développent (on peut être employé et employeur à la fois).

**1.1. Les évolutions du travail et de l'emploi dans le monde occidental**<sup>1 2</sup>

Le travail a subi depuis la seconde guerre mondiale de profondes mutations, prolongeant celles amorcées au début du XIXe siècle par l'industrialisation : passage du secteur primaire (agriculture) au secondaire (industrie), et au tertiaire (services).

|   |               |
|---|---------------|
| Pour l'Union Européenne, sur les vingt dernières années | (source OCDE) |
| - Agriculture : variation du nombre d'emplois :         | - 45 %        |
| - Industrie : " " " " "                                 | - 20 %        |
| - Services : " " " " "                                  | + 28 %        |

Ces mutations ont provoqué des déplacements de populations importants. Le développement de l'industrie dans les années 1950/60 a entraîné des apports migratoires considérables, pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre des pays occidentaux accédant à la consommation de masse. Ces apports provenaient d'Afrique du Nord, Turquie, Asie du Sud et du Sud-Est, mais s'accompagnaient aussi de mouvements à l'intérieur de l'Europe ; les nations les moins développées (Portugal, Espagne, Grèce, Italie), exportant leur main-d'œuvre vers les pays d'Europe du Nord. Notons que ceci a fortement contribué au développement des pays sources d'émigration, grâce aux flux de capitaux en sens inverse. L'automatisation de l'industrie a freiné les besoins d'apports de main d'œuvre, et donc le chômage s'est développé à partir des années 1970/80.

L'explosion du secteur tertiaire a permis l'accès à l'emploi des populations jeunes auxquelles l'élévation de niveau d'études a procuré une qualification répondant aux nouveaux besoins. Par contre, les mutations industrielles et agricoles ont eu pour effet de grossir les effectifs de personnes peu qualifiées en situation de chômage ou d'emplois précaires.

**1.1.1. La fin du Fordisme et de l'entreprise monopolistique**

Dans les sociétés capitalistes, la finalité des entreprises n'est pas de créer des emplois, mais de la richesse. Cette réalité a toujours existé, mais elle s'est amplifiée, avec la concurrence et la prise de pouvoir d'actionnaires privilégiant l'argent à court terme. On a assisté à la fin des modèles Ford, Schneider, Michelin, Fiat, à caractère paternaliste, avec la montée d'influences de nouveaux actionnaires, et avec la primauté du marché.

Conséquences : l'incompétence, l'inefficacité ou le manque de loyauté des employés ne sont plus les seules causes de licenciements. D'où le sentiment, pour les victimes de compression de personnel, suite à fusion, vente d'entreprise, fermeture de site ou anticipation de difficultés à venir, de « n'y être pour rien ». Dans un contexte où l'engagement contenu dans le contrat de travail peut être rompu par l'entreprise pour des motifs étrangers à la conduite du personnel, tenu à l'écart des décisions le concernant, l'instabilité devient la norme, la confiance s'affaiblit, le sens des responsabilités diminue. Comment s'étonner dès lors de la recherche d'épanouissement hors du travail et de la désacralisation de celui-ci ?

**1.1.2. L'emprise grandissante de la rentabilité**

Traditionnellement, en termes de légitimité, les réflexions avaient conduit au constat que les fruits de l'entreprise devaient revenir :

- au capital qui a assuré l'investissement
- aux salariés qui ont fourni la force de travail et leur peine
- au client consommateur qui paye le produit de l'entreprise,

la part revenant aux trois étant diminuée de l'investissement, nécessaire à la modernisation et à la pérennité de l'outil de travail, facteur de continuité de l'entreprise.

L'arrivée de nouveaux types d'actionnaires (fonds communs de placements, caisses de retraite), plus attirés par la plus-value à court terme que par la stabilité des sources de production, a bouleversé le paysage

<sup>1</sup> Jean Boissonnat : *Le Travail dans vingt ans*, Odile Jacob

<sup>2</sup> Bernard Perret : *L'avenir du Travail* (Coll l'histoire immédiate, Seuil)

économique. Ceci est amplifié par la rapidité des saisies d'information et des mouvements de capitaux. L'économie est entrée dans le règne du court terme et de l'éphémère.

## 2. Le travail. Etat des lieux <sup>3</sup>

Une observation préliminaire indispensable : les situations sont tellement diverses et les évolutions tellement rapides et complexes qu'aucun constat ne peut prétendre être complet et universel. Des poches de résistance et des zones de permanence perdurent, échappant au changement, comme on le verra plus loin. Pour combien de temps ?

### 2.1. La désacralisation du travail

Le temps de travail occupait 70% du temps de vie éveillée en 1850, il n'est plus que de 15% aujourd'hui. L'Européen moyen, dont l'espérance de vie est voisine de 700 000 heures, travaillant 1800 heures par an pendant 40 ans aura passé au travail monétarisé 10 % de sa vie totale.

Observons que cette moyenne recouvre des disparités. Le temps de travail en Espagne et au Royaume-Uni est plus élevé que celui de la France, de la Suède et de l'Allemagne, et encore davantage des Pays-Bas et de la Norvège.

Constat important : le temps consacré aux études a doublé en 25 ans (hommes et femmes de 18 à 64 ans). Cette diminution progressive du temps de travail (division par plus que 2 depuis 1900) n'a pas entraîné de traumatismes importants.

Parallèlement, et en conséquence des constats précédents, on assiste à une perte du caractère intégrateur du travail comme facteur de socialisation. Ceci s'accompagne de :

- montée de l'émancipation et de l'individualisation des personnes
- crise des syndicats et mouvements ouvriers
- recherche de formes de socialisation alternatives (engagement associatif, solidarité familiale ou de voisinage.
- suspicion face à certains comportements patronaux (enrichissement, corruption, défaut de transparence)

### 2.2. L'emploi salarié n'est plus la règle unique

L'emploi salarié, qui subsiste encore majoritairement, est en concurrence avec d'autres formes de statuts au travail : free-lance, indépendant, intérim. Ces formes de statuts individuels qui tendent à se développer, rejoignent celles qui ont toujours existé : professions libérales, artistes, artisans, commerçants, agriculteurs.

Il faut néanmoins constater que l'externalisation du travail entraîne la perte de lien social pour ces nouveaux indépendants, dont la liberté n'est pas encore fédérée dans des organismes corporatistes, contrairement aux anciennes professions libérales.

### 2.3. Facteurs de permanence

#### 2.3.1. Secteurs peu ou moins touchés par le changement

Il subsiste des poches de résistance où le changement est moins affirmé, et les statuts anciens moins bouleversés :

- emplois publics ou para-publics
- secteurs protégés ou stratégiques
- niches échappant ou peu soumis à la concurrence (par exemple : le luxe)
- entreprises bénéficiant de marchés captifs ou de monopoles

Ces espaces de stabilité temporaire peuvent devenir à leur tour, en cas de changement, des zones de turbulence, suite à privatisation, développement de la concurrence, rachat, pertes de marchés... Citons les exemples récents des banques, de l'assurance et du transport aérien. Ce sont les conséquences de la libéralisation des marchés résultant des accord du GATT, puis de l'OMC, pour de nombreuses branches d'activité.

#### 2.3.2. Le travail reste un puissant facteur identitaire

Il est la condition première de l'autonomie sociale (il n'est qu'à observer la part croissante des femmes désirant occuper un emploi). L'identité sociale procède de l'axiome : « *je suis ce que je fais* » (H. Arendt) <sup>4</sup>. Le travail, fondateur d'identités collectives (se reconnaître dans un modèle professionnel), contribue à l'apprentissage des comportements et règles nécessaires à la vie en société.

Mais les perceptions sont très différentes suivant les individus et la nature du travail : pour certains, il n'est plus le temps social dominant, ayant perdu sa primauté quantitative et sa maîtrise normative en tant que

<sup>3</sup> Nicolas Grimaldi : *Le travail : Communion et excommunication*, Presse Universitaires de France, 1998

<sup>4</sup> Hannah Arendt : *Condition de l'homme moderne* Agora

lieu de production de valeurs dominantes. Pour d'autres (chercheurs, travailleurs intellectuels), le travail peut être une passion plus forte que toute autre activité <sup>5</sup>.

### 2.3.3. Le travail, espace d'acquisition de connaissances (Cf. fiche 4 : formation)

Les compétences 'sociales' indispensables à la vie en société sont spécifiques à chaque milieu professionnel : langage d'entreprise, flexibilité comportementale, intuition stratégique.

### 2.3.4. On ne peut dissocier le travail de son aspect rémunération

La rémunération mesure la valeur du travail. On est passé progressivement de la valeur d'une œuvre à la valeur du temps. On rémunère le temps (travail abstrait, voir D.Méda) <sup>6</sup>. La valeur traduit en théorie l'équilibre entre l'offre et la demande, mais lorsque la demande est supérieure à l'offre, la régulation s'opère par les minima garantis, les conventions collectives ou de branches. Le revenu est facteur de relation et d'échange. Le revenu est aussi moyen de communication ; il permet l'accès à la consommation, forme incontournable d'identité collective.

L'incapacité de fournir à tous un emploi (voir plus loin le retour de l'Etat Providence) a amené les Etats à verser un revenu à des personnes n'ayant jamais travaillé, sans exiger de contrepartie. Conséquence : le lien avec la société est faussé, perçu comme rapport de dépendance. D'où un risque d'installation dans une attitude passive et démotivée.

### 2.3.5. Le sens donné au travail en Europe <sup>7</sup>

Une enquête menée en 1999 dans l'Union Européenne (U.E.) d'alors et dans des « pays candidats » à cette Union, sur les opinions et attitudes à l'égard du travail fait apparaître des différences :

| Questions  | réponses en pourcentage      |  |
|--|------------------------------|--|
|  | ensemble<br>Union Européenne | Europe centrale<br>et orientale (5 pays) |
| Pour développer pleinement ses capacités<br>il faut avoir un travail                 | 73                           | 83                                       |
| Le travail devrait passer en premier, même si<br>cela veut dire moins de temps libre | 35                           | 54                                       |
| Le travail est très important  | 55                           | 63                                       |
| Les loisirs sont très importants   | 39                           | 22                                       |

*Enquête Hélène Riffault Jean François Tchernia 1999*

Les pays d'Europe centrale et orientale sont plus attachés à une morale traditionnelle du travail alors que les pays de l'U.E. souhaitent que cette morale de l'effort soit accompagnée d'une réalisation de soi.

## 3. Tentatives de remèdes contre les dérèglements

### 3.1. L'Etat providence

Depuis 30 ans, la recomposition de l'activité économique, la difficile régulation du marché du travail, les gains de productivité, et plus récemment, les effets des délocalisations et de la mondialisation ont entraîné une montée progressive du chômage. A l'exception de quelques pays d'Europe du Nord (on verra plus loin l'exemple des Pays-Bas), le taux de chômage a doublé, voire triplé, entre 1975 et 2000.

En 2000, les 15 pays de l'U.E. comptaient 14.2 millions de chômeurs. Les nouveaux entrants ont un taux de chômage supérieur à la moyenne des 15. <sup>8</sup>

Face à l'ampleur de ce phénomène, et aux conséquences en terme d'exclusion, une forte demande des citoyens a amené l'Etat va plus loin, maniant à la fois les subventions et les contraintes, pour promouvoir le développement, accompagner les restructurations, freiner les délestages. Ces interventions étatiques se heurtent souvent aux recommandations européennes d'ouverture des marchés. Elles s'opposent également aux aspirations du patronat vers plus de libéralisme.

### 3.2. L'influence grandissante des Régions

La décentralisation à l'œuvre a amené les régions à s'emparer du domaine des emplois : accompagnement des demandeurs, politique d'implantation des entreprises, opérations « séduction et promotion » des villes et des provinces. La deuxième phase de cette appropriation est en vue : celle de l'éducation, en vue de rapprocher les formations des emplois futurs.

<sup>5</sup> *L'emploi du temps Futuribles* n° 285 avril 2003

<sup>6</sup> Dominique Méda : *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Aubier, Paris, 1995

<sup>7</sup> *Les valeurs des Européens*.Futuribles n° 277, juillet-août 2002

<sup>8</sup> *Rapport mondial sur le développement 2002*, PNUD

## 4. Pistes pour l'avenir

### 4.1. Importance des facteurs démographiques<sup>9</sup> <sup>10</sup>

Le départ en retraite programmé des vagues issues du « baby-boom » des années 45 va bouleverser les données. D'ici 10 ans, le nombre de ces départs libérant des postes en théorie est deux à trois fois plus élevé que celui des prévisions de créations d'emplois générés par les hypothèses de croissance, basse ou forte. Il ne faut pas en conclure que le chômage sera résolu. Les facteurs de mobilité, formation, attractivité des métiers ont leur importance. Des secteurs et des régions seront excédentaires en demande, d'autres ne parviendront pas à répondre aux offres.

### 4.2. Les emplois du futur (10)

On recense trois catégories :

- les secteurs de production courante, caractérisés par des tâches répétitives. Le traitement de l'information, par sa monotonie, n'échappe pas à cette catégorie, qui inclut l'encadrement. Pas ou peu de contacts avec la clientèle. Cette catégorie est en régression.

- les services personnels, impliquant aussi des tâches répétitives et simples, mais avec contact extérieur. Cette catégorie se développe. Elle s'étend à des secteurs peu solvables (aide aux personnes).

- les domaines d'emploi concernant la résolution de problèmes : chercheurs, ingénieurs, avocats, médecins, conseillers, publicistes, consultants, journalistes, professeurs, etc.. Ce secteur est aussi en expansion.

On estime que des centaines de milliers d'emplois verront le jour dans un avenir proche dans chacun des pays développés, concernant des métiers nouveaux dont on ne sait pratiquement rien à ce jour. Ce qui pose le problème de la formation qui devrait être déjà en place pour faire face à ces besoins.

### 4.3. La création d'entreprise, une solution au chômage. Le micro-crédit<sup>11</sup>

Dans l'U.E., la répartition des entreprises par classe d'effectifs est la suivante (en milliers d'entreprises)

|                      |       |
|----------------------|-------|
| plus de 250 salariés | 36    |
| de 50 à 249 "        | 163   |
| de 10 à 49 "         | 1 084 |
| de 1 à 9 "           | 7 447 |
| aucun salarié        | 9 320 |

Le **travail indépendant** qui correspond aux 9 millions d'entreprises sans salarié se développe rapidement en fonction de nouvelles technologies de communication, de la montée des services et de l'externalisation des fonctions des grandes entreprises. Ces entreprises dont le coût total au démarrage est inférieur à 10 000 euros, se créent dans le secteur du commerce et des services, mais aussi dans celui de l'artisanat, du transport, du bâtiment et de l'agriculture. Le travail indépendant développé en Europe du Sud a connu une croissance rapide au Royaume-Uni dans les années 80. Si en Allemagne un créateur d'entreprise sur six est un chômeur, en France le rapport est proche de un sur deux. Contrairement aux entreprises innovantes auxquelles s'intéressent en priorité les responsables politiques et économiques, le travail indépendant est à la portée aussi bien des travailleurs peu qualifiés que des personnes ayant fait des études universitaires. La réussite tient davantage à l'esprit d'entreprise et à l'énergie déployée, qu'au niveau d'études. Dans tous les cas, l'initiative du créateur a besoin, pour réussir, du soutien d'un réseau de solidarité, créé sur une base mutualiste ou à travers un accompagnement approprié.

Une **micro-entreprise** n'a souvent pas d'accès direct aux banques, d'où l'intérêt des institutions de microfinance, qui interviennent au moyen des prêts à intérêt. Comme tout produit financier, le crédit solidaire doit être adapté aux besoins et contraintes de ses clients, qui peuvent se résumer comme suit :

- faible capacité de remboursement et de prise de risque, exigeant des prêts de faible montant à relativement court terme,

- simplicité d'accès, correspondant à un niveau scolaire souvent faible des emprunteurs et à la peur des « papiers », attisée par l'expérience de l'aide sociale,

- accès continu au crédit au-delà du premier prêt et bancarisation progressive des clients<sup>12</sup>.

*L'accès au crédit pour les micro-entrepreneurs est plus important que le coût du crédit*

<sup>9</sup> *Avenir des métiers* : Commissariat Général du Plan - La documentation française

<sup>10</sup> Michel Godet : *Le choc de 2006 Pour une société de projets*, Odile Jacob

<sup>11</sup> *Association Pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)*, Rapport 11-2002

<sup>12</sup> Robert Reich : *l'Economie mondialisée* (traduit de l'américain *the Work of Nations*, 1991) Dunod, 1997

#### 4.4. Le modèle associatif et le bénévolat <sup>13</sup>

Dans les 15 pays de l'U.E., les organisations sans but lucratif occupent 5 % des emplois salariés. Aux Pays-Bas, en Belgique et en Irlande, ce taux est supérieur à 12 %. Le bénévolat représente la même masse d'heures de travail. Ceci illustre le poids du modèle associatif, comme maillon fondamental de la vie démocratique. Les pouvoirs publics délèguent au monde associatif certains secteurs entiers d'activité dans des domaines comme culture, santé, social, loisirs, éducation, défense des droits, environnement... et subventionnent en conséquence. La gestion spécifique des ressources humaines est à bien des égards exemplaire, combinant salariés, bénévoles, militants et usagers.

### 5. L'exemple des Pays-Bas (13)

De 1990 à 2000, soit en l'espace de 10 ans, le taux de chômage des Pays-Bas est passé de 6.2 à 2.6% de la population active. Cette évolution à la baisse est en fait plus ancienne. La décennie 80 a été marquée par une forte montée du chômage, avec un pic en 1983 où il atteint 9.7%. Depuis cette date, et jusqu'en 2000, la régression a été régulière, malgré une remontée de courte durée provoquée par la récession en 1992. La tendance, depuis 2000, va vers une remontée progressive, le taux de chômage en juillet 2003 étant de 4.1% (Eurostat), ce qui situe encore les Pays-Bas dans le cercle des pays vertueux. L'exemple vaut donc d'être étudié. Cherchons les raisons de cette réussite.

#### 5.1. Le compromis social

La société hollandaise s'est construite historiquement sur des "piliers" : piliers confessionnels, au sein desquels s'inséraient partis, organisations patronales et syndicales, mouvements sociaux. Au 20<sup>ème</sup> siècle, s'est ajouté un pilier social-démocrate minoritaire. Les gouvernements successifs ont toujours été "de coalition", exigeant la recherche de compromis entre les piliers.

L'originalité n'a pas résidé dans l'absence de conflits mais dans le mode de gestion des conflits. Le principe de la concertation prédomine.

#### 5.2) La modération salariale

Cette modération, amorcée dès 1979, puis concrétisée par l'accord de Wassenaar en 1982, repose sur l'acceptation par les syndicats d'une politique durable, poursuivie pendant les périodes d'expansion économique.

- le secteur public a subi un recul plus brutal pour répondre à des impératifs de compression budgétaire,
- la valeur réelle du salaire minimum a baissé de 15 % depuis 1982,
- le niveau des prestations versées aux chômeurs et aux travailleurs handicapés a été réduit.

#### 5.3. La durée du travail

La contrepartie obtenue par les syndicats dans les accords de Wassenaar a été l'abandon du veto patronal sur la réduction de la durée conventionnelle du travail. Les négociations de branche et d'entreprise ont réduit de 40 h. en 1982 à 36 h. la durée hebdomadaire moyenne du travail à plein temps.

L'autre composante a été la croissance exceptionnelle du travail à temps partiel, passée de 19,8% à 36,5% entre 1982 et 1996. Le travail à temps partiel n'a pas, aux Pays-Bas une connotation négative dans la mesure où il a permis l'accès des femmes à l'emploi. Le droit au temps partiel déjà reconnu au plan paritaire, a été inclus dans un projet gouvernemental.

#### 5.4. Flexibilité

Le gouvernement a assoupli les formes particulières d'emploi, notamment le travail intérimaire. Une loi sur la flexibilité (1999) a combiné un assouplissement de la gestion des contrats à durée indéterminée (conditions de licenciements) et un renforcement des garanties pour les emplois temporaires (la succession d'emplois temporaires conduit à un emploi durable).

Le mouvement de décentralisation de la négociation collective, a favorisé la multiplication d'accords, qui, liant l'emploi à la productivité, ont introduit des formes plus flexibles de gestion de l'emploi au niveau des entreprises.

<sup>13</sup> J.P. Fitoussi - O. Passet - J. Freyssinet *Rapport 2000 du Conseil d'Analyse Economique*, Paris, La Documentation Française

Documentation supplémentaire :

-Etienne Vignon, Pierre Lecomte, *Le travail demain, un privilège ?* Nouvelle cité, Paris, 1988-Jeremy Rifkin, *The end of Work*, New York, 1995, *La Fin du Travail* (trad. de l'américain, préface de Michel Rocard) La Découverte, Paris, 1997

-Jean Boissonnat, *La fin du chômage*, Calmann-lévy, Paris, 2001

-Richard Sennett, *The corrosion of Character, the personal consequences of Work in the new capitalism*, W.W. Norton, New York 1998

- Trad. fr. *Le travail sans qualités, les conséquences humaines de la flexibilité*, Albin Michel, Paris 2000

-*Work as key to the Social Question, the great social and economic transformations ans the subjective dimension of work*, Roma Sept. 12-15, 2001- [www.stthomas.edu/cathstudies/cst/mgmt/LE/schedule.htm](http://www.stthomas.edu/cathstudies/cst/mgmt/LE/schedule.htm)

## 5.5. Evolution des structures d'emploi

De 1983 à 1996, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi a été de 1,7% aux Pays-Bas, contre 0,5% pour la moyenne de l'U.E. Parallèlement, la part de l'emploi dans la fonction publique est passé de 14,9% en 1983 à 11,6% en 1996. La croissance du nombre total d'emplois a été presque entièrement assurée par le temps partiel et les emplois flexibles. Ceci ne veut pas dire que les emplois créés ne concernaient que ces catégories. Le nombre d'emplois à plein temps des hommes a diminué.

## 5.6. Transformation de la protection sociale

Depuis 1993, face à l'explosion des dépenses maladie, le gouvernement a opté pour une forme de privatisation : la charge des indemnités a été transférée pour 70% sur les employeurs, libres à eux de se couvrir par une assurance dans le domaine privé. Ce mécanisme a engendré un renforcement de la sélectivité à l'embauche. En matière d'invalidité, l'embauche de travailleurs en invalidité partielle a bénéficié d'avantages financiers. Les cotisations des entreprises ont été modulées en fonction des départs vers l'invalidité qu'elles engendrent.

Une série de mesures, portant non sur les taux d'indemnisation, mais sur les conditions d'accès et de maintien des prestations, ont été adoptées dans les années 1990 :

- les durées de travail exigées pour l'ouverture de droits à l'assurance chômage ont été allongées,
- les contrôles et les sanctions ont été renforcés en cas d'absence de recherche active d'emploi, de refus d'emplois convenables ou de refus d'entrée dans des dispositifs de politique active de l'emploi.

## 5.7. La réforme du Service public de l'emploi

Depuis 1991, le Service public de l'emploi, jusque-là placé sous la tutelle du ministère des Affaires sociales et chargé seulement de tâches administratives, a été profondément remanié. Création d'un service public de l'emploi tripartite, autonome et fortement décentralisé. Le Service public de l'emploi est désormais orienté vers les personnes en difficulté. Le secteur marchand, en particulier les agences privées de placement et de travail temporaire, répond aux besoins des autres catégories de salariés.

**Conclusions :** Peut-on parler de modèle hollandais ? Si l'on entend par là un modèle cohérent et global, adopté à long terme comme projet par des acteurs politiques, économiques et sociaux, et mis en œuvre de manière programmée, la réponse est négative. Les observateurs mettent l'accent sur le caractère empirique de la démarche, le processus d'apprentissage par tâtonnement et le caractère hétérogène des choix. Les cercles vertueux apparaissent souvent a posteriori. Notons le modèle innovant du ménage à "un emploi et demi", assurant la croissance du revenu disponible. Par ailleurs, le mouvement de croissance créatrice d'emplois a été tiré dans les années 80 par les exportations, et dans les années 90 par la demande intérieure. Qu'en sera-t-il dans la première décennie du 21<sup>ème</sup> siècle ?

Néanmoins il est à noter que, face à la montée du fléau essentiel collectif qu'est le chômage, la volonté consensuelle d'une nation résolue peut inventer des remèdes. Il n'y a pas eu de remède miracle mais la combinaison de plusieurs efforts se complétant, mobilisant à la fois les employés, les syndicats, les entreprises, les administrations et l'Etat.

## Questionnement

1. Les emplois décroissent dans certains secteurs d'activité ; d'autres secteurs se développent. Comment assurer les formations et promouvoir la mobilité pour faire face à ces mutations ?
2. Le modèle hollandais, mélange de culture de la concertation et du dialogue, de modération, de flexibilité et de pragmatisme, combinant libéralisme et interventionnisme étatique, est-il exportable vers d'autres nations ?
3. Le partage du travail : une utopie ou un objectif ? Et si oui, comment s'en approcher ?
4. Peut-on envisager d'assister à vie, par un revenu identitaire permanent, les personnes qui n'ont pas accès à l'emploi ? Faut-il néanmoins leur demander en contrepartie un service ou une activité ?
5. La centralité du travail sera-t-elle un jour remise en cause ?

## En résumé, les points essentiels :

- **Le travail reste un facteur identitaire prépondérant ; le revenu en est la contrepartie, moyen de la relation et de l'échange.**
- **Il est apparu progressivement d'autres formes d'appartenance au monde du travail que l'emploi salarié : indépendants, employeurs multiples...**
- **L'économie est entrée dans le règne du court-terme, ce qui fragilise les emplois.**

## Fiche 1.2 : L'impact des nouvelles technologies

### 1. Technologie, innovation et travail

L'histoire des activités humaines est émaillée d'inventions d'outils, de machines et de procédés, constituant à chaque fois soit des sauts majeurs (*gaps*), soit de simples perfectionnements. Ce qui est nouveau, c'est l'accélération de ces inventions : plus de la moitié d'entre elles ont eu lieu dans la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle.

Ce qui n'est pas nouveau, par contre, c'est l'interrogation que provoque chaque saut majeur que l'on désigne par "révolution". Le modèle culturel dominant et le projet économique qu'il sous-tend sont l'objet de craintes et d'espoirs que l'on peut résumer en deux questions ? :

- où cela mène-t-il ? (L'homme démiurge)
- est-ce un progrès, cela conduira-t-il l'humanité vers le bonheur ?

Dans le domaine de *l'information et de la communication*, on peut recenser trois révolutions :

- sous la Renaissance, l'invention de l'imprimerie ;
- au XX<sup>e</sup> siècle, le règne du téléphone, de la radio et de la télévision ;
- aujourd'hui, la révolution engendrée par les **Technologies de l'information et de la communication (TIC)**, en particulier par les ordinateurs et l'usage de l'**internet**.

### 2. L'économie de l'information (Net economy)

#### 2.1. Les TIC révolutionnent le monde du travail <sup>1</sup>

Les nouveaux modes de fonctionnement de l'économie transforment le monde du travail, fait remarquer M. Somavia, Directeur Général du Bureau International du Travail : « *la création et la disparition des emplois, leur contenu et leur qualité, les lieux où ils se trouvent (...) sont autant d'aspects soumis à l'influence de la mondialisation numérique en cours* ». Ainsi les pays et les régions qui ne réussiront pas le pari technologique des TIC non seulement risquent de rester à l'écart du grand marché des produits de l'information et de la communication, mais encore ne bénéficieront pas *des gains de rentabilité et de productivité qu'offrent ces technologies*.

#### 2.2. Internet et ses satellites

**Internet** : réseau mondial destiné à véhiculer des données, des informations, des échanges. L'usage initial s'est étendu : on peut y faire sa déclaration d'impôts, effectuer des achats, passer des ordres. La transmission est presque instantanée.

**Intranet** : réseau privé de communication sur Internet à usage interne, propre à une entreprise.

**Extranet** : réseau privé internet accessible de l'extérieur de l'entreprise à des personnes précises (clients par exemple) .

#### 2.3. Conséquences sur l'organisation du travail

Les analyses faites sur les effets des TIC mettent en évidence la grande diversité des transformations en cours. Elles montrent le caractère incertain et contingent des impacts des TIC sur les configurations de travail et sur l'expérience des acteurs. Des situations analogues ont déjà été observées lors des premières générations d'informatisation, industrielles et tertiaires.

En effet, les TIC ne relèvent pas d'une génération spontanée, ni d'une rupture clairement située dans le temps. Intranet et l'informatique de réseau n'arrivent pas en terrain vierge. Les entreprises entrent, avec ces nouveaux systèmes, dans un troisième cycle d'informatisation, après les gros ensembles centralisés, puis les micro-ordinateurs plus ou moins connectés.

#### 2.4. Conséquences dans l'entreprise

##### 2.4.1. dans son fonctionnement

L'informatique modifie profondément le fonctionnement de l'entreprise par :

- l'automatisation des tâches répétitives (secrétariat, archivage, comptabilité et *reporting*, gestion des stocks et des commandes, contrôle de qualité des produits etc..) ;

<sup>1</sup> *Rapport sur l'emploi dans le monde, 2001 : Vie au travail et économie de l'information*, Bureau International du Travail

- le système d'information dans l'entreprise et la rapidité de la transmission de ces informations, par exemple connaissance à tout moment des stocks en temps réel ;
- des moyens accrus de contrôle qui en résultent au niveau central (finance, contrôle de gestion, ventes, gestion du personnel etc.), permettant d'alléger le poids des états-majors et de simplifier l'organigramme...
- le changement complet d'échelle dans la capacité du volume et le coût des archives...

Les technologies participent à une remise en cause des organisations existantes, opèrent des effets de levier, suscitent des phénomènes de cristallisation des savoirs et des pratiques, orientent les organisations sur des trajectoires. Les salariés mobilisent simultanément des systèmes de messagerie, des applications de travail coopératif, des bases de données techniques etc...<sup>2</sup>

Quel que soit le type d'entreprise, ce sont les mêmes outils et les mêmes technologies qui sont utilisés à tous les niveaux. En définitive, Internet peut aussi bien servir à des entreprises en réseau qu'à d'autres formes extrêmement organisées, hiérarchisées, et dès lors les outils seront mis au service du contrôle des salariés : temps de travail, méthode...

### 2.4.2. télétravail et SBF (sans bureau fixe)<sup>3</sup>

Parmi les différentes formes de travail qui se développent aujourd'hui, il faut différencier plusieurs types de réalités<sup>4</sup>:

\* La première est celle du **travail à domicile** qui concerne des personnes qui passent une partie de leur activité à travailler chez elles. Cette forme a elle-même plusieurs variantes :

- des personnes travaillant complètement chez elles, toute la journée,
- des personnes travaillant de façon alternée : deux ou trois jours par semaine dans leur entreprise et le reste du temps chez elles. C'est plutôt cette forme qui se développe actuellement dans les entreprises ;

\* La seconde est celle du **travail nomade**. Les personnes en travail nomade sont amenées à se déplacer dans leur métier. Il s'agit bien entendu de profils particuliers, mais le nomadisme est très important pour certaines catégories spécifiques de fonctions ou de postes dans les entreprises.

\* La troisième concerne le développement du **bureau satellite** où l'on travaille *en télé-activité* : ce n'est plus le travailleur qui se déplace, mais l'entreprise qui crée des bureaux à la périphérie des villes pour se rapprocher des collaborateurs mais aussi pour faire des économies.

Dans ces nouvelles géographies professionnelles, les organisations traditionnelles sont bouleversées. On voit les sièges de certaines sociétés où le nombre de places de bureau banalisées est inférieur à celui des collaborateurs.

## 2.5. Conséquences dans l'ensemble de l'environnement économique

### 2.5.1) avec l'apparition d'une nouvelle espèce d'entrepreneur<sup>5</sup>

L'arrivée de la « Net économie » a permis à des jeunes sortant de l'université, de l'école, parfois avant d'avoir terminé leur cursus, de commencer une expérience de création d'entreprise. Toutefois ce côté positif de l'esprit « Start-up » doit être tempéré par la légèreté avec laquelle les problèmes ont trop souvent été abordés. Légèreté non seulement due à l'inexpérience, mais à une préparation insuffisante de ce que l'on entreprend.

Ce phénomène s'est amplifié dans les années du tournant du siècle avec l'apparition des "risqueurs" (*business angels*), qui, pris dans l'euphorie de la « bulle internet », étaient disposés à mobiliser des fonds sans analyse suffisante de la faisabilité du projet. Cette forme d'entreprise était vouée à l'échec, privilégiant l'effet de levier par rapport à la durée. Reconnaissons que des grands groupes, qui ne sont pas en mesure de se reconfigurer très rapidement, sont tombés parfois dans le piège en rachetant des entreprises sans valeur, de peur d'être pris de vitesse, à la recherche d'un nouveau marché, ne sachant pas trop quelle diversification entreprendre. Citons l'exemple de *LVMH* qui déborde de son métier du luxe pour se lancer avec les mécomptes que l'on connaît dans la banque en ligne (*Z Banque*), ou encore de *Vivendi*, qui, parti de la *Société Générale des Eaux*, s'est étendu à la Communication et au Divertissement en rachetant les *Studios Universal* aux Etats-Unis en s'endettant beaucoup et dans l'espoir d'une synergie entre le contenant et le contenu qui s'est révélée fausse. (cf. fiche 2.7).

<sup>2</sup> *Avenirs des métiers*, Commissariat Général du Plan, Paris, La Documentation Française

<sup>3</sup> [www.cite-sciences.fr](http://www.cite-sciences.fr) « Commerce électronique : plus de magasins, zéro stock et des milliards de clients » 9/11/2000 ; « Les micro entreprises qui fleurissent grâce à Internet, réinventeront-elles le travail ? », 11/07/2000

<sup>4</sup> *ibid.* « Portables en tous genres... les nouveaux nomades du travail, entre la liberté et le fil à la patte », 27/06/2000

<sup>5</sup> *ibid.* « Les start-up : une aventure de jeunesse ? », 16/10/2000



### 2.5.2. avec l'élargissement des marchés

Dans le commerce électronique, la taille du marché se confond avec le nombre des partenaires industriels et commerciaux. Un ordinateur connecté est une cible hétérogène et changeante : outils de télétravail pour les parents, de recherche et de bibliothèque pour les enfants, de loisirs ou de commerce électronique pour l'ensemble de la famille.

Qui est l'internaute cible ? De cette réponse, dépend l'acte de vente. Beaucoup de désillusions sont apparues car si Internet favorise un élargissement de l'offre, il ne permet pas pour autant de toucher la cible, et alors l'élargissement du marché devient une illusion. On redécouvre ainsi ce qu'est véritablement un marché, c'est à dire la rencontre d'une offre et d'une demande.

### 2.5.3) avec la suppression des intermédiaires

Ceci est particulièrement vérifié dans la constitution de plate-forme de distribution. L'entreprise organise autour d'elle une place de marché afin d'optimiser ses ressources internes personnelles, capitales et externes (matières premières, sous-traitants, fournisseurs...). Dans cette optique, le rapprochement d'entreprises est à la base du commerce électronique entre professionnels et sociétés. Qui n'a pas établi de liens électroniques vers ses partenaires est marginalisé. L'Intranet, version privée de l'Internet, et l'Extranet, extension des applications de l'Intranet, deviennent des outils performants même s'ils ne constituent pas la solution à tous les problèmes de l'organisation de l'entreprise.

Plus précisément, avec l'Extranet, les partenaires commerciaux et industriels accèdent directement aux ressources internes de l'entreprise sous certaines conditions. Par conséquent, les fournisseurs, les sous-traitants et les consultants de l'entreprise sont alors intégrés à l'activité de celle-ci en temps réel quelle que soit leur situation géographique.

Ces systèmes permettent à l'entreprise d'augmenter sa productivité en diminuant le coût de traitement de commandes à faible valeur et de concentrer les achats sur des fournisseurs référencés. Parallèlement cela entraîne des réorganisations d'entreprises afin de mutualiser les efforts et de répercuter les économies dégagées tout au long de la chaîne de production et/ou de distribution.

Il va de soi que ceci n'est pas sans conséquence sur l'organisation même du travail au sein de l'entreprise.

La plupart des constructeurs automobiles se sont lancés dans l'aventure (*General Motors* avec *e-GM* pour relier entre eux les fournisseurs et les concessionnaires, *Ford* avec *Auto-exchange*, site d'approvisionnement en ligne, *Peugeot* avec *SVO : Succursale des Voitures d'Occasion*). Par ailleurs, l'industrie américaine s'est regroupée massivement au sein de l'*Automotive Action Industry Group* et a créé une plate-forme d'achat qui profite à tous les acteurs du secteur.

## 3. Impact sur les compétences

Les changements qui bouleversent les activités professionnelles sont le résultat non seulement des nouveautés technologiques mais aussi des innovations organisationnelles et sociales. Le travail devient de plus en plus interactif et nécessite de savoir gérer l'abondance de l'information. Les nouveaux univers de travail imposent aux salariés de mobiliser des compétences qui ne sont pas uniquement techniques. Les salariés doivent développer une ouverture d'esprit, de la curiosité, de la prise d'initiative. Les TIC permettent d'entrer en contact avec d'autres salariés ou avec des personnes d'autres réseaux, ce qui nécessite que les salariés développent des aptitudes relationnelles.

### 3.1. Les actions de formation

Pour les formations initiales et continues, voir la fiche 4. La maîtrise des TIC requiert un élargissement des connaissances, et pour ce faire, la formation initiale a un rôle à jouer. Il est indispensable de préparer les acteurs à des contextes d'emploi en mutation rapide, à des trajectoires et des mobilités professionnelles valorisantes, à des logiques d'appropriation de nouveaux savoirs.

La formation professionnelle doit préparer à l'exercice des métiers de base en permettant l'ouverture à la maîtrise d'univers complexes : apprendre à lire et décoder les écrans, à trouver l'information pertinente parmi les multiples données ; apprendre à gérer les pannes et à faire face à la tension, voir au stress que ces nouveaux outils occasionnent.

### 3.2. La Net économie, une vraie révolution pour certains

Le vrai bouleversement que la Net économie a opéré, réside dans la vitesse de changement, c'est-à-dire l'appréciation du *temps*. L'outil internet, lui-même en évolution rapide, accroît l'obsolescence des méthodes et pratiques anciennes.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> François Ascher : *L'émergence de la société hypertexte*, Futuribles n° 275, mai 2002

#### 4. Les nanotechnologies : une nouvelle révolution technologique ?

Nanotechnologies, nanosciences, nanoélectronique... Le terme nano fait référence au nanomètre, un milliardième de mètre (1 nm) qui voisine avec l'échelle atomique (un atome mesure environ 0,1 nm). Les nanosciences doivent leur essor à un outil remarquable, inventé en 1981, le microscope à effet tunnel, qui a permis d'observer et même d'intervenir sur ce monde invisible<sup>7</sup>.

La révolution qui se prépare est le résultat de la convergence entre la capacité à manipuler la matière à des échelles du nanomètre et la connaissance de la construction du vivant, elle aussi nanométrique, grâce aux progrès de la génomique<sup>8</sup>. On sait déjà, en laboratoire, construire des matériaux des milliers de fois plus résistants et souples que l'acier, ou modifier les caractéristiques d'une protéine animale ou végétale afin de lui faire adopter un comportement déterminé...

En espérant que ces nanotechnologies aient le même effet sur la croissance économique que la « révolution informatique », certains gouvernements, ceux des Etats-Unis en particulier, ont choisi d'investir massivement dans ces domaines (\$697 millions en 2002, 770 en 2003, 849 prévus en 2004 dans le programme National Nanotechnology Initiative)<sup>8</sup>. En France, le projet *Minatec*, lancé en 2001 principalement à Grenoble, se veut être un pôle européen d'innovation en matière de micro et nanotechnologies, en rassemblant au même lieu enseignement, recherche et valorisation industrielle<sup>7</sup>. La somme des connaissances accumulées dans le domaine de convergence de la physique, de la chimie et de la biologie permettent d'envisager des applications, telles celle du traitement et du stockage de l'information grâce à la nanoélectronique.

#### Questionnement

1. Les nouvelles technologies entraînent des modifications profondes dans le monde du travail : certains secteurs sont contraints de licencier tandis que d'autres sont touchés par une pénurie de main-d'œuvre. Quels sont-ils ? Quels sont les emplois proposés, pour qui et dans quelles conditions ?
2. Les nouvelles technologies et les mutations de l'économie incitent à changer notre manière de travailler. Permettront-elles à tous d'enrichir leur travail, de mieux échanger et coopérer ou creuseront-elles les inégalités ? Comment influencer l'organisation des sociétés pour concilier qualité de travail et qualité de vie ?
3. Doit-on avoir peur de la flexibilité, de l'éclatement des temps et des lieux de travail ou s'agit-il de nouvelles opportunités à saisir ? Par exemple en permettant de placer des unités de travail à distance dans des régions en récession ? Ou de faciliter la création de micro-entreprises ?
4. Dans quelle mesure les nouvelles technologies modifient-elles le rapport de l'homme à la machine et ceux des travailleurs entre eux ?
5. Les nouvelles technologies conduisent-elles à repenser l'importance et les méthodes d'acquisition des connaissances tout au long de la vie ?

#### En résumé, les points importants essentiels :

- **L'irruption des nouvelles technologies entraîne un bouleversement dans les rapports entre générations. Les jeunes deviennent plus rapidement opérationnels, pour accéder à des postes de responsabilités ; l'obsolescence du professionnalisme des « anciens » s'accroît.**
- **Des formes nouvelles de travail s'externalisent. Le statut individuel n'empêche pas d'autres formes de dépendance qu'apporte l'appartenance à des réseaux.**
- **Les rapports au temps et à l'espace sont profondément modifiés par la mobilité, mettant en cause les liens sociaux traditionnels, et parfois en premier les familles.**
- **Les opportunités offertes par les nouvelles technologies peuvent-elles aider fortement les pays d'Europe centrale et orientale à réussir leur entrée dans l'U.E. (à réussir à prendre la place qui doit être la leur au sein de l'U.E. élargie) ?**

<sup>7</sup> « Les technologies à l'heure des nano », revue *Les défis du CEA*, n°921 mai-juin 2002

<sup>8</sup> *La terre promise aux aventuriers de la Science*, dans « *Le Monde Campus* », 25/11/2003

## Fiche 1.3 : Impact de la mondialisation sur le travail

### 1. Qu'est ce que la mondialisation ?

« Avec la baisse du coût des transports, le développement extraordinaire des télécommunications et l'ouverture inéluctable des frontières, l'économie se mondialise. Dans ce nouvel environnement, les grandes firmes traditionnelles laissent peu à peu la place à des réseaux mondiaux d'entreprises, dont la logique de fonctionnement est très différente. Vous pourriez penser en regardant la superbe ligne de fonctionnement de la dernière Mazda qu'elle est la preuve de la suprématie japonaise dans ce domaine. En fait la carrosserie a été dessinée en Californie ; les pièces, fabriquées en Angleterre et assemblées au Mexique, incluent des composants électroniques conçus dans le New Jersey et manufacturés au Japon. Cet exemple pose la question de l'interdépendance et de l'imbrication de nos économies. »<sup>1</sup>

La mondialisation n'est pas un phénomène récent ni un donné immuable, c'est au contraire un processus évolutif de développement des échanges économiques, financiers, culturels, etc., dont l'intensité et les formes ont été variables au cours du temps. Ce qui est nouveau, c'est en particulier l'explosion des échanges liée aux NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) et ses caractéristiques de transfert d'informations immédiates et à très faible coût.

La mondialisation a fait l'objet de nombreuses publications et, parfois, de jugements catégoriques. On s'efforcera de se limiter à l'impact sur le travail en s'appuyant en particulier sur des études collectives récentes.<sup>2,3,4</sup>

#### 1.1. Caractérisation de la mondialisation actuelle

« Il y a accord général pour voir les causes de la mondialisation, telle que nous la vivons, dans :

- le progrès technique et scientifique,
- le progrès des télécommunications et de la communication d'une façon générale,
- l'utilisation généralisée des transports (nouvelles techniques et réduction des coûts) »<sup>3</sup>

Mais à ces causes matérielles de la mondialisation, ne faut-il pas ajouter d'autres facteurs ? Michel Hansenne, ancien Directeur Général de l'Office International du Travail, exhorte le monde du travail<sup>2</sup> à s'adapter vite et bien aux trois changements survenus depuis 1970 dans le monde occidental, à savoir :

- le fort développement de la demande de biens et de services, car la population concernée est devenue plus riche et vit plus longtemps (population est constituée de clients infidèles, inconstants et ingrats) ;
- l'instabilité de l'offre, qui s'est adaptée grâce à un marketing forcené et au développement de grands réseaux appuyés sur la sous-traitance ;
- l'omniprésence du Marché, et d'un marché mondial (depuis la chute du mur de Berlin) ; mais la géopolitique est présente partout dans le monde, présence manifestée sur le plan international par l'Uruguay Round et l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC).

D'une manière générale, la mondialisation est un puissant levier pour le développement économique mondial et celui de la plupart des pays (mais pas tous). On lui oppose souvent son aspect inégalitaire entre les pays et à l'intérieur des pays : comment concilier développement économique et solidarité ? Devons-nous subir la mondialisation, ou essayer de la « maîtriser », de l'« humaniser » ?

#### 1.2. L'explosion des échanges au cours des 25 dernières années et les délocalisations

A la fin des années 60, les pays occidentaux ont été confrontés à l'arrivée massive de produits bon marché provenant du Japon et des « dragons » asiatiques. Plus récemment, ce sont la Chine et plusieurs pays d'Europe centrale qui rejoignent les rangs des compétiteurs mondiaux. Face à cette menace sur leur industrie, les entreprises européennes et américaines ont décidé d'installer certaines unités de production dans les régions où la main-d'œuvre est peu rémunérée (Asie, Europe de l'Est).

Parallèlement, la sous-traitance à l'étranger (externalisation) se développe, concernant des domaines de production et de fournitures de services de plus en plus « high-tech. » (sous-traitance de travaux de logiciels en Inde pour les pays anglophones et au Maghreb pour la France).

La mondialisation dans l'industrie se traduit par un accroissement des délocalisations et de la sous-traitance, en recherchant, par la mise en concurrence dans le monde, le meilleur produit au moindre coût avec le minimum de risques. Le but pour chaque entreprise est de réduire les coûts de production et d'accroître sa part du marché mondial pour certaines catégories de produits. Ceci s'accompagne parfois

<sup>1</sup> Robert Reich, *The Work of nations*, Albert A. Knopf, New York 1991, trad. *L'économie mondialisée*, Dunod, Paris 1997

<sup>2</sup> *Work as Key to the Social Question*, Rome and Vatican City, Sept. 2001, [www.stthomas.edu/cathstudies/cst/mgmt/le/html](http://www.stthomas.edu/cathstudies/cst/mgmt/le/html)

<sup>3</sup> *Assises Chrétiennes de la Mondialisation*, Extraits du Livre Vert, janvier 2004, [www.acm2004.org](http://www.acm2004.org)

<sup>4</sup> *Commission Mondiale sur la Dimension sociale de la Mondialisation (Synopsis)*, BIT, Genève, février 2004, [www.ilo.org/public/french/wcsdg/docs/synopf.pdf](http://www.ilo.org/public/french/wcsdg/docs/synopf.pdf)

d'une recherche de position dominante ou de monopole dans un secteur (parfois étroit) du marché, pour accroître la sécurité de l'entreprise, et à terme, les marges et bénéfices. Exemples : Microsoft, Intel, General Motors, Boeing, Airbus, Nestlé, Coca Cola, McDonald's, etc...

Par ailleurs, on assiste à des achats et des concentrations d'entreprises pour augmenter l'effet de taille et résister aux « prédateurs ». Exemples : Total-Fina et Elf, Daimler-Benz et Chrysler. Il en est de même dans les banques (BNP et Paribas), la chimie-pharmacie (Hoechst et Rhône-Poulenc) etc..

Cet effort de concentration, freiné par les lois anti-monopoles (recours contre Microsoft) écrase les plus petits (Moulinex, Swissair...) ou les absorbe (Skoda par Volkswagen, fusion Air France-KLM). Lorsqu'il y a disparité de taille entre acheteurs et vendeurs comme pour l'approvisionnement de la grande distribution, les marges de ces derniers sont laminées par les premiers.

Tout ceci contribue à accroître la mise en concurrence du facteur « travail » à l'échelle mondiale.

**Retombées sur les transports :** L'éclatement des localisations de productions contribue à développer le transport routier, maritime et aérien. Depuis 1970, le coût du transport maritime ou aérien par tonne a baissé régulièrement de 4% par an en monnaie constante. Le trafic des navires porte-conteneurs augmente régulièrement depuis 10 ans. En conséquence, les métiers suivants sont en expansion : manutention, équipages de flotte de commerce, personnel portuaire. Mais ces métiers eux-mêmes sont touchés par la concurrence d'une main d'œuvre provenant de pays pauvres (25% des marins de la flotte mondiale de commerce sont philippins).

### 1.3. Les multinationales

Les multinationales existaient au début du 20<sup>ème</sup> siècle : elles s'appelaient Michelin, Bayer, Kodak. On continue à répertorier les grandes compagnies par leur identité nationale, et pourtant la valeur de ce qu'elles vendent est créée dans d'autres pays du monde, y compris celle qui définit les stratégies et la résolution de problèmes fortement productrices de valeurs.

### 1.4. Mouvements de capitaux – rapidité des échanges financiers

L'effacement des frontières qui s'opposaient à la libre circulation des capitaux a entraîné une compétition entre les Etats pour attirer l'argent ou empêcher sa fuite. Les multinationales peuvent déplacer leur trésorerie de façon instantanée vers les pays aux fiscalités les moins lourdes et au gré des fluctuations des taux de change. Les placements des gestionnaires de fonds en actions étrangères ont été multipliés par trois en cinq ans. Parallèlement, le montant des créances insolvables des pays en voie de développement comptabilisées dans les Banques occidentales dépasse 1000 milliards de dollars. Les banques des paradis fiscaux possèdent 5000 milliards de dollars. Le produit criminel, dont une partie transite par ces centres, représente 15 % du commerce mondial.

Les conséquences sur l'emploi de ces facteurs d'instabilité sont considérables. La recherche de rentabilité des capitaux privilégie le court terme, au détriment d'une pérennité des emplois.

## 2. Conséquences sur l'emploi et les conditions de travail

La tendance lourde est au développement de l'offre de services pour la personne et la famille. Quant à la « nouvelle économie », elle se développe en parallèle à cette tendance, en créant des emplois de plus en plus qualifiés. Si la croissance économique bénéficie de l'internationalisation des échanges, certains secteurs d'activité ont grandement souffert de l'ouverture des marchés : textile, industrie, construction navale, chimie.

La sous-traitance entraîne une fragmentation des statuts sociaux et s'accompagne d'une tendance aux inégalités salariales. La diversification des liens entre le travailleur et l'entreprise se généralise et ceci entraîne une diversification des types de contrat de travail. Tout comme la sous-traitance qui s'accompagne d'une distanciation avec l'entreprise donneur d'ordres, la diversification des liens conduit au développement de l'individualisme.

Pour le travailleur indépendant, c'est la loi, donc l'intervention du pouvoir politique, qui se substitue au « statut » (plus ou moins négocié avec les syndicats). Le sentiment de solidarité des travailleurs risque d'être sérieusement mis en cause<sup>2</sup>.

### 2.1. Conséquences positives pour l'Europe et entre Est et Ouest

Globalement, l'Union Européenne a un commerce extérieur équilibré avec le reste du monde. Les échanges représentent près du quart de sa production et 70% de ses importations et de ses exportations proviennent ou sont destinées à elle-même. Les pays ont un avantage commun à l'échange même s'il est inégalement partagé. En se fermant, ils s'appauvrissent (cf. l'Albanie de Enver Hodja).

L'Europe de l'Ouest recherche une spécialisation qui devrait lui être profitable : importer une grande quantité de biens à faible valeur ajoutée, à fort contenu en travail peu qualifié, contre une faible quantité de biens à haute valeur ajoutée, à fort contenu en savoir-faire et innovation.

Pour l'Europe centrale et orientale, l'ouverture doit être une chance, son fort taux de chômage actuel (plus de 16% en Pologne) devrait connaître une réduction progressive importante par l'accroissement du P.I.B. par habitant, si l'on se fonde sur les exemples espagnols et portugais qui sont éloquents à cet égard.

### 2.2. Conséquences négatives sur l'emploi et les conditions de travail

La concurrence exacerbée, conséquence de la mondialisation, pousse à donner priorité aux aspects financiers et, parfois, à court terme. Cette « financiarisation » de l'économie <sup>5</sup> (primauté de la valeur en Bourse et des possibilités d'emprunt) peut conduire à la vente par « appartements » de l'entreprise, au risque de céder des actifs représentant un intérêt vital pour elle. Certains dirigeants parlent même « d'entreprises sans usine ».

Parmi les conséquences de la mondialisation sur le travail et les emplois, citons :

- Concentrations souvent accompagnées de licenciements appelés « plans sociaux » ;
- Economies recherchées par la compression d'effectifs, surtout si l'Etat favorise le processus par des mesures d'accompagnement ;
- Pressions sur les salariés (salaires, mobilité, conditions de travail...), fermetures de sites (Vilvorde en Belgique par Renault), chantage à la délocalisation ;
- Implantations nouvelles d'activités dans des pays à plus faible coût de main d'œuvre ;
- Prise de risques pour pousser la croissance par des concentrations et anticipations de profits mal évalués (Vivendi, France Télécom, Deutsch Télécom), conduisant à d'autres plans sociaux.

L'opinion publique, pas toujours informée des enjeux économiques, a beaucoup de mal à accepter les annonces de restructurations, d'externalisations, de délocalisations qui relèvent, parfois trop exclusivement, de ces décisions financières. Au contraire, ne faut-il pas réhabiliter une autre conception de l'entreprise qui soit définie, non comme un « objet » appartenant à ses actionnaires, mais comme une « communauté d'intérêts » dont la finalité n'est pas seulement de créer de la valeur pour l'actionnaire, mais aussi de créer des emplois et de la richesse pour les salariés et les consommateurs, les salariés constituant une valeur fondamentale dans l'économie actuelle fondée sur les connaissances.

### 3. Les idées reçues : La mondialisation fait peur

Aux Assises chrétiennes de la Mondialisation <sup>3</sup>, cinq caractéristiques majeures de la mondialisation ont été retenues par les mouvements représentés : son *universalité* ; son caractère *inévitable* ; son caractère *massif, irrésistible et dominateur* ; le fait qu'elle soit *marquée par le néo-libéralisme* ; enfin, son caractère *foncièrement ambigu*.

Cette tonalité est pessimiste. La mondialisation est perçue très généralement comme non régulée et non maîtrisée : « *Il n'y a pas de pilote dans l'avion* » ou tout au moins les commandes dont il dispose sont hors de proportion avec les enjeux.

### 4. La dimension sociale de la mondialisation <sup>4</sup>

« *La mondialisation peut et doit changer* » lit-on dans un rapport <sup>6</sup> (février 2004) préparé à la demande de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et demandant que « *l'instauration d'une mondialisation équitable et sans exclus devienne une priorité mondiale* ». Ce rapport, qui réfute donc l'idée que le cours de la mondialisation ne puisse être modifié, estime que « *la mondialisation représente un immense potentiel* » et qu'elle a « *ouvert la voie à de nombreux avantages, favorisé l'ouverture des économies et des sociétés et encouragé la libéralisation des échanges de biens, d'idées et de connaissances...* ». Toutefois, on peut y lire aussi que « *le fonctionnement actuel de l'économie mondiale souffre de déséquilibres profondément ancrés et persistants qui sont inacceptables sur le plan éthique et intenable sur le plan politique...* Pour la vaste majorité des femmes et des hommes, la mondialisation n'a pas répondu à leurs aspirations, simples et légitimes, à un travail décent et à un avenir meilleur pour leurs enfants » <sup>7</sup>.

« *Le débat public sur la mondialisation est dans l'impasse. Notre message est critique mais positif. Nous sommes en quête d'un processus de mondialisation ayant une forte dimension sociale...: une mondialisation qui soit juste, ouverte à tous, gouvernée démocratiquement, et qui offre une chance et des avantages concrets à tous les pays et à tous leurs habitants...* »

« *Les problèmes identifiés ne sont pas dus à la mondialisation en tant que telle, mais aux carences de sa gouvernance... L'inquiétude vient de l'incapacité des politiques internationales actuelles de relever comme il convient les défis qui résultent de la mondialisation. Les mesures d'ouverture des marchés et les*

<sup>5</sup> « *Financement de l'entreprise et création de valeur* », 2002, <http://www.lesechos.fr/cgi-bin/btnimpr.pl>

<sup>6</sup> Commission Mondiale sur la Dimension sociale de la Mondialisation, mandatée par le Directeur Général de l'O.I.T. (composée de 26 membres et coprésidée par deux Chefs d'Etat en exercice Tarja Halonen, Présidente de la République de Finlande et Benjamin William Mkapa, Président de la République unie de Tanzanie): « *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous* », (200 p.) BIT, Genève 2004, ISBN 92-2-115426-2 - voir aussi référence <sup>4</sup>

<sup>7</sup> BIT: Communiqués sur la Commission Mondiale... [www.ilo.org/public/french/bureau/inf/pr/2004/7.htm](http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/pr/2004/7.htm)

*considérations financières et économiques l'emportent sur les considérations sociales... Il existe un grave déficit démocratique au cœur de ce système...»*

Le rapport préconise une réforme au niveau mondial des règles et politiques qui régissent le commerce et la finance, l'application dans l'économie mondiale des règles fondées sur « *les normes fondamentales du travail, telles qu'elles sont définies par l'OIT* ». « *Un minimum de protection sociale des individus et des familles doit être accepté comme faisant partie intégrante du socle socio-économique de l'économie mondiale... Un plus grand accès aux marchés n'est pas une panacée. Il est essentiel de mettre en œuvre une stratégie plus équilibrée visant à une croissance mondiale durable et au plein emploi.* »

### 5. Mondialisation, flux migratoires et emplois

Le sujet des flux migratoires et de leur impact sur les emplois sera traité dans la fiche 2.3 : migrations et discriminations. Du fait du faible taux de reproduction de la population en Europe, un complément provenant de l'immigration est et sera de plus en plus nécessaire.

L'Europe est face à un grand chantier : introduire plus d'humanité dans la manière dont sont traités les cas difficiles d'insertion des nouveaux arrivants. Cela concerne police, santé, éducation, aide sociale, logement, accès à l'emploi. La création d'une agence européenne supervisant l'ensemble de ces problèmes dans une perspective de long terme serait hautement souhaitable.. Le triptyque « sécurité-immigration-avenir » est au cœur de la problématique européenne <sup>8</sup>.

### 6. La mondialisation, une chance pour l'Europe ?

**Ouverture des frontières :** Amorcé par le traité de Rome en 1957, le marché unique en Europe s'est mis en place par une série de traités et d'accords, culminant en 1993 par le traité de Maastricht. Autre fait marquant, l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2002, de la monnaie unique, l'euro, pour 12 des 15 pays de l'Union.

**L'Europe sociale <sup>9</sup> :** En route depuis 1989 avec la charte sociale adoptée par 11 Etats membres, complétée par le traité de Maastricht, puis le traité d'Amsterdam (1997), l'Europe sociale a des difficultés à voir le jour. Elle cherche sa voie entre un libéralisme radical et une sauvegarde des acquis traditionnels. La libre circulation des travailleurs est l'aiguillon qui contraint les Etats à harmoniser leurs législations sociales, afin que partout ils aient les mêmes droits.

**Les laissés pour compte :** Les exclus sont toujours plus nombreux dans les pays occidentaux. Ils le sont encore bien davantage dans les continents du Sud. A cet égard, la mondialisation de l'information rend plus criants le dénuement des pauvres et l'opulence des riches, provoquant l'accumulation des frustrations et les rêves fous de rejoindre les pays européens à n'importe quel prix et n'importe quel risque.

#### Questionnement

1. La mondialisation accélère les changements et bouleverse la nature et la qualification des emplois ; elle n'est pas synonyme d'humanisation. Quelle régulation l'Europe doit-elle prévoir pour en réduire le coût humain et social ?
2. Rééquilibrage de la richesse : à l'intérieur de l'Union Européenne élargie, les déplacements d'activités vers les pays à faible coût de main d'œuvre et le développement des échanges seront-ils des moteurs suffisants pour favoriser le rattrapage économique des pays entrant par rapport aux quinze, et dans quels délais ? Sinon, quelles mesures correctrices additionnelles faudra-t-il mettre en place pour une adaptation au marché (aides régionales, formation, partenariats, etc...) ?
3. Quelles étapes transitoires faut-il prévoir avant un réel marché commun, notamment dans le domaine de la libéralisation des marchés des produits agricoles ?
4. Jusqu'à quel point est-il sage de libéraliser les services publics et quels sont les « Services d'Intérêt Général » que les Etats doivent sauvegarder et subventionner ?

#### En résumé, les points essentiels :

- **La mondialisation fait peur. Elle fragilise les faibles. Elle offre des opportunités à ceux que le changement et la mobilité n'effraient pas.**
- **La mobilisation brouille les repères habituels des exécutants : éloignement des lieux de pouvoir, incertitude sur la source et les raisons des décisions.**
- **La mondialisation est une chance pour l'Europe, si elle arrive à concilier compétitivité et croissance économique avec, d'une part la justice et la protection sociale, d'autre part la régulation et l'accueil des immigrés.**

<sup>8</sup> Michel Albert, Jean Boissonnat, Michel Camdessus : *Notre foi dans ce siècle*, Arléa, Paris 2002

<sup>9</sup> Pierre de Charentenay : *Une année plus politique pour l'Europe*, Etudes n° 392, juin 2000

**Fiche 1.4 : L'emploi des femmes****1. Un problème des femmes par rapport aux hommes concernant le travail et l'emploi ?****1.1 Sur-chômage**

D'une façon générale le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes dans l'ensemble de l'Union Européenne (U.E.). Cette tendance est inverse dans les pays qui vont rejoindre l'U.E. en 2004 à l'exception de la Pologne, de la République Tchèque, de Chypre et de la Slovénie. D'autre part, le taux d'emploi des femmes est plus élevé dans les pays de l'Union qui sont au nord de l'Europe avec un record pour le Danemark et la Suède (+ de 70%), mais toujours inférieur à celui des hommes. Ce taux d'emploi des femmes est faible pour les pays méditerranéens (autour de 40%), et il est également inférieur au taux masculin.

Pour les nouveaux pays arrivant dans l'Union, le taux d'emploi des femmes se situe pour tous au-dessus ou au voisinage de 50%. (cf. tableau ci-dessous)<sup>1</sup>.

| Pays : UE 2003        | Taux d'emploi |        |        | Taux de chômage |        |        |
|-----------------------|---------------|--------|--------|-----------------|--------|--------|
|                       | Ensemble      | Hommes | Femmes | Ensemble        | Hommes | Femmes |
| Allemagne             | 65,4          | 72,8   | 57,9   | 7,9             | 7,6    | 8,3    |
| Autriche              | 68,3          | 77     | 59,4   | 3,7             | 3,2    | 4,3    |
| Belgique              | 60,5          | 69,5   | 51,5   | 7               | 5,7    | 8,8    |
| Danemark              | 76,3          | 80,8   | 71,6   | 4,7             | 4,2    | 5,3    |
| Espagne               | 55            | 69,9   | 40,3   | 14,1            | 9,8    | 20,6   |
| Finlande              | 67,5          | 70,6   | 64,4   | 9,8             | 9,1    | 10,6   |
| France                | 62,2          | 69,3   | 55,3   | 9,5             | 7,8    | 11,5   |
| Grèce                 | 55,6          | 71,1   | 40,9   | 11,1            | 7,3    | 16,7   |
| Irlande               | 65,1          | 76,1   | 54     | 4,2             | 4,3    | 4,2    |
| Italie                | 53,5          | 67,5   | 39,6   | 10,5            | 8      | 14,4   |
| Luxembourg            | 62,9          | 75,1   | 50,3   | 2,4             | 1,9    | 3,3    |
| Pays-Bas              | 73,2          | 82,4   | 63,7   | 2,7             | 2      | 3,7    |
| Portugal              | 68,3          | 76,6   | 60,3   | 4,2             | 3,4    | 5,2    |
| Royaume-Uni           | 71,2          | 77,8   | 64,6   | 5,5             | 6      | 4,9    |
| Suède                 | 73            | 74,8   | 71     | 5,9             | 6      | 5,8    |
| <b>Nouveaux arriv</b> |               |        |        |                 |        |        |
| Bulgarie              | 51,5          | 56,1   | 47,2   | 16,2            | 16,6   | 15,8   |
| Chypre                | 65,5          | 78,9   | 52,5   | 4,9             | 3,2    | 7,4    |
| Estonie               | 60,6          | 64,3   | 57,1   | 13,2            | 14,7   | 11,6   |
| Hongrie               | 55,9          | 62,7   | 49,4   | 6,6             | 7,2    | 5,8    |
| Lettonie              | 58,2          | 62,3   | 54,3   | 14,1            | 15     | 13,2   |
| Lituanie              | 60,1          | 61,8   | 58,5   | 15,6            | 17,9   | 13,1   |
| Pologne               | 55,1          | 61,2   | 49,3   | 16,3            | 14,6   | 18,3   |
| Rép. Tchèque          | 64,9          | 73,1   | 56,8   | 8,8             | 7,3    | 10,5   |
| Roumanie              | 64,2          | 69,5   | 59     | 7               | 7,5    | 6,4    |
| Slovaquie             | 56,3          | 61,6   | 51,1   | 19,1            | 19,4   | 18,6   |
| Slovénie              | 62,7          | 66,7   | 58,5   | 6,9             | 6,8    | 7,1    |

Source : Eurostat 2000

Le sur-chômage des femmes est une tendance lourde des deux dernières décennies. Partout en Europe, il se retrouve à tous les âges et dans toutes les catégories socioprofessionnelles. La situation la plus critique est celle des jeunes de moins de 25 ans. Le chômage des jeunes est avant tout le fait des jeunes femmes. Les employées sont trois fois plus au chômage que les cadres, et les ouvrières quatre fois plus. Chaque fois que ferme une usine agroalimentaire ou d'appareils ménagers, de textile ou même d'électronique, ce sont des centaines de femmes qui se retrouvent à la rue.

Un sous-emploi sélectif s'est répandu dans la plupart des pays européens depuis le début des années 1980. Par le biais du travail à temps partiel non choisi, il touche massivement les femmes. Suivant les pays, le taux de féminisation de ce sous-emploi se situe entre 75 et 90%. Ce temps partiel s'est développé depuis 20 ans dans certains secteurs employant principalement des femmes : commerce, restauration, hôtellerie, services aux particuliers.

Enfin, dernier aspect, le chômage féminin apparaît plus structurel que son homologue masculin, c'est à dire moins sensible aux reprises économiques. Les épisodes de stagnation ou de recul du chômage ont bénéficié davantage aux hommes<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> « L'emploi en Europe 2001 », Rapport de la Commission Européenne - <http://europa.eu.int>

## 1.2. Sous-rémunération

C'est dans les pays nordiques (par rapport aux autres pays de l'Union Européenne) que la femme se trouve la mieux traitée en matière de rémunération, bien que son salaire soit encore légèrement inférieur à celui des hommes.

Par rapport au revenu moyen des hommes, celui des femmes (mais pour des postes différents) n'est que de 70% en Finlande et au Danemark, 68% en Suède, 62% en France, 61% au Royaume-Uni, 53% au Portugal, 52% aux Pays-Bas, 50% en Allemagne et Autriche, 44% en Italie, en Belgique et en Grèce, 43% en Espagne, 40% en Irlande. La situation est la même pour les nouveaux pays arrivant dans l'U.E. : rapport de revenu de 72% en Lettonie, 67% en Lituanie, 65% en Slovaquie et Estonie, 61% en Pologne et en Slovénie, 58% en Hongrie et en République Tchèque.

Enfin les femmes managers perçoivent, en moyenne, seulement 65% de la rémunération de leurs collègues masculins.

## 1.3. Avancement « plafonné »<sup>3</sup>

Créée dans les années 70, l'expression « plafond de verre » (*glass ceiling*) symbolise les barrières invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. Que ce soit dans le monde du travail ou dans la politique, ces barrières artificielles – transparentes mais bien réelles – constituées par les innombrables préjugés qui imprègnent comportements et structures, et continuent de s'ériger, malgré des décennies de développement social et de progrès vers une plus grande égalité entre les sexes.

Certes, de plus en plus de femmes assument des fonctions d'encadrement et occupent des postes de direction, mais, à l'évidence, les choses changent lentement et les progrès sont inégaux. La proportion des femmes parlementaires, hauts fonctionnaires et dirigeants d'entreprise est encore très inférieure à 50%: de 30 à 35% en Irlande, Royaume-Uni, Portugal et Espagne, de 25 à 29% en Suède, Finlande, Allemagne, Pays-Bas, France et Grèce, moins de 20% en Belgique. Pour les nouveaux pays arrivant, cette proportion est inférieure à 35% à l'exception des pays Baltes (plus de 40%).

Ce phénomène serait imputable non seulement à la réaction des hommes visant à préserver des lieux de pouvoir, notamment dans les domaines de la finance et du marketing, mais aussi à un manque d'auto-organisation des femmes qui, pour contrecarrer cette situation, doivent surmonter un certain complexe d'infériorité ou parfois un manque d'ambition, alors que les compétences ne sont pas en cause.

Que l'égalité numérique dans l'emploi soit aujourd'hui pratiquement atteinte dans nombre de pays européens ne signifie pas que l'égalité des chances soit réalisée. Autrement dit, le fait que près de la moitié de la force de travail soit féminine dans un pays comme la France, n'implique pas que les femmes aient désormais les mêmes chances que les hommes en termes de *choix des emplois*, d'accès aux niveaux hiérarchiques supérieurs, de rémunération, de responsabilités et de reconnaissance sociale et financière correspondant à ces responsabilités.

Un cas intéressant est celui du Portugal : malgré un très fort déséquilibre entre les sexes dans le partage des tâches non rémunérées, l'insertion professionnelle des femmes est remarquable : taux d'emploi féminin élevé (60%), temps partiel féminin peu développé (7%), taux de présence élevé des femmes dans le groupe des professions supérieures (50%).

Les Portugaises sont aujourd'hui presque aussi nombreuses à travailler que les Suédoises et, en termes de carrière professionnelle, elles réussissent relativement mieux en dépit du très faible développement des structures d'aide à la famille et d'un partage extrêmement inégalitaire des tâches domestiques et familiales<sup>4</sup>.

## 1.4. Formation professionnelle tronquée

En dépit de leur meilleure réussite dans l'accession des diplômes les plus prisés, force est de constater qu'en matière de formation professionnelle, les femmes ne bénéficient généralement que de simple mise à niveau, et rares sont celles qui font partie des viviers rassemblant les cadres identifiés comme ayant un haut potentiel.

## 1.5. Féminisation de certains métiers

On observe partout en Europe une bipolarisation des répartitions entre professions : des emplois féminins qualifiés se développent dans certains secteurs, permettant à des femmes d'accéder à des professions

<sup>2</sup> Rapport mondial sur le développement humain 2002 - PNUD

<sup>3</sup> « Femmes dans les lieux de décision », 2000, Rapport du Conseil Economique et Social présenté par Mme Michèle Cotta, n°2000-18 - <http://www.conseil-economique-et-social.fr>

<sup>4</sup> J.P.Fitoussi, O Passet, J Freyssinet : *Conseil d'Analyse Economique*, Rapport - La Documentation Française



intellectuelles, scientifiques et techniques (cadres supérieurs du secteur public, chercheuses, enseignantes, informatiennes, juges, avocates etc...) ; à l'autre extrémité de la pyramide sociale, la féminisation massive et généralisée des professions administratives se renforce sous forme d'emplois peu qualifiés. Traditionnellement, les professions intermédiaires de la santé ont toujours été majoritairement féminines. D'autres professions le sont devenues, par exemple l'enseignement, ce qui n'est pas sans conséquences, en particulier dans les zones sensibles<sup>5</sup>.

Source d'inégalités, cette concentration des emplois féminins dans certains domaines est aussi, paradoxalement, un des éléments d'explication de la croissance de l'activité féminine. Car si l'emploi des femmes a continué d'augmenter en dépit de la crise de l'emploi, c'est parce que la plupart d'entre elles travaillent dans le tertiaire et dans des secteurs relativement épargnés : presse, professions libérales, carrières médicales etc..

## **2. Un problème de femmes par rapport aux hommes dans l'acceptation de leur condition ?**

### **2.1. Lié à « la contrainte » d'assurer le renouvellement des générations ...**

qui met la femme en situation d'absentéisme dans l'entreprise à plusieurs reprises pendant plusieurs mois. Dans ces conditions il est difficile d'envisager des plans de carrière puisque la loi de la nature vient les bouleverser. Ce constat ne se retrouve pas partout : en Grande-Bretagne, en Allemagne occidentale<sup>4</sup>, aux Pays-Bas, l'arrêt de l'activité professionnelle des femmes pour leur permettre de s'occuper de leurs enfants en bas âge, reste une caractéristique relativement forte des femmes.

### **2.2. La femme : « Janus » à plusieurs métiers <sup>6 7</sup>:**

Aujourd'hui la plupart des Françaises en âge de travailler cumulent activité professionnelle et vie familiale (80% des 25-49 ans en 1999). La France partage « cette norme sociale » avec les pays nordiques (85% au Danemark, Suède et Finlande). Ainsi en France, la durée quotidienne consacrée aux tâches domestiques est de 4 h 14' pour les femmes et de 2 h 12' pour les hommes : cuisine, linge, ménage, soins et éducation des enfants, courses, bricolage, jardin, couture, travaux domestiques divers (population urbaine de 18 à 64 ans en 1998). En moyenne, la Française âgée de 18 à 64 ans et vivant en couple consacrait par semaine 19 h 26' au travail professionnel et 29 h 36' aux travaux domestiques. Pour la Suédoise dans les mêmes conditions, ces temps étaient respectivement de 22 h 04' et 23 h 41'.

#### **2.2.1. manager du ménage pour gérer la vie domestique...**

c'est souvent la femme qui tient les « cordons de la bourse » pour les achats de la famille.

#### **2.2. avec la tentation de l'homme de la cantonner dans ces tâches,**

même si l'on observe une meilleure répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes pour les cadres et les membres des professions intellectuelles supérieures. A l'opposé, les hommes qui travaillent à leur compte s'investissent moins que les salariés dans les tâches domestiques du couple. D'une façon générale les femmes diplômées de l'enseignement supérieur parviennent à négocier une répartition des tâches domestiques plus équilibrée.

## **3. Pourrait-on améliorer la condition des femmes au travail, et par quels moyens ?**

### **3.1. Rechercher une meilleure équité dans la répartition des rôles ?**

Deux handicaps majeurs sont sources d'inégalité entre les femmes et les hommes :

- *le premier, culturel, sur la répartition des tâches dans le couple.*

Ceci est en voie d'évolution lente, quoique cela soit plus marqué dans les pays nordiques que dans les nations méditerranéennes. Après des siècles d'infériorité de la condition féminine, la transformation des mentalités est en cours, précédée par le constat de l'arrivée des femmes dans la vie économique à tous les échelons. Observons que dans la dernière décennie, l'écart féminin - masculin dans la répartition des tâches ménagères s'est réduit partout en Europe, à l'avantage des femmes.

<sup>5</sup> M. Maruani CNRS : « *Le Travail à contre-emploi. Questions sur l'avenir du salariat féminin* », revue « *Projet* » n° 246

<sup>6</sup> Gérard Lebrun, MCC : « *Hommes et Femmes dans l'entreprise* » *Autour de la Pensée complexe* »,

<sup>7</sup> « *L'emploi du temps* » : *Futuribles* n° 285, avril 2003

- *le second, de l'ordre de la nature, concerne maternité et éducation des enfants.* A cet égard, l'exemple suédois est encore à citer : depuis 1974, a été institué un congé parental de 16 mois, rémunéré à 80% les treize premiers mois, forfaitairement les trois derniers. Il peut être réparti, à leur convenance, entre les deux parents. Des congés rémunérés existent aussi (jusqu'à un mois par an), en cas de maladie des enfants.

### 3.2. Intégrer les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)

Les TIC ont créé de nouvelles formes de travail avantageuses pour les femmes parce que la technologie permet de transférer le travail au domicile et de mieux concilier travail et vie de famille.

### 3.4. Les droits de la femme et l'élargissement de l'U.E.<sup>8</sup>

Le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes a été exprimé clairement dans l'article 119 du traité instituant la Communauté Economique Européenne au titre du droit « à l'égalité des rémunérations pour un même travail ». De même, le Traité d'Amsterdam a instauré plusieurs dispositions qui incarnent ce principe réaffirmé lors du sommet européen de Lisbonne en mars 2000.

## 4. Les actions déjà entreprises

### 4.1. Aides à la famille

Différentes formes d'aides existent à l'intérieur de l'U.E., ce sont soit des allocations et/ou des avantages fiscaux, voire un véritable salaire de la mère au foyer.

La France est avec les pays nordiques et la Belgique, un des pays offrant un niveau élevé de prestations dans ce domaine.

### 4.2. Création de zones d'accueil pour les familles

Ce sont des crèches avec toutefois des disparités selon les pays. Ainsi en Allemagne, le nombre de crèches pour accueillir les jeunes enfants en âge préscolaire est encore aujourd'hui insuffisant pour permettre aux femmes d'exercer une profession à plein temps.

L'entreprise est parfois amenée à mettre en place elle-même un système de garde d'enfants adapté afin de permettre à ses employés de concilier vie professionnelle et vie familiale.

## Questionnement

1. Faut-il évaluer la contribution du travail domestique à la création nationale de richesse ?
2. Quel prix les Etats et les opinions publiques sont-ils prêts à payer pour pérenniser le rôle naturel des femmes et assurer ainsi le renouvellement de l'espèce humaine ?
3. Peut-on imaginer une société où la permutation des rôles homme/femme se ferait quasi naturellement au-delà de tout blocage psychologique ?
4. Quelle voie faut-il privilégier : la valorisation des qualités professionnelles qui tiennent compte de la spécificité féminine à la vie professionnelle ou l'imposition de quotas comme aux Etats-Unis ?<sup>9,10</sup>
5. Comment conduire ce débat fondamental : concilier les aspirations légitimes des femmes à la justice et à l'égalité, d'une part, et leur rôle irremplaçable pour une société harmonieuse ?

### Les points essentiels :

- **Les femmes ont investi massivement le monde professionnel. Des professions entières sont désormais féminisées.**
- **La situation des femmes au travail, encore inférieure à celles des hommes, tend à s'améliorer progressivement, grâce aux études supérieures.**
- **Le temps partiel, une bonne solution à développer.**

<sup>8</sup> « Les droits de la femme et l'élargissement de l'UE » n°26- [www.europarl.eu.int/enlargement/briefings/26a2\\_fr.htm](http://www.europarl.eu.int/enlargement/briefings/26a2_fr.htm)

<sup>9</sup> Gérard Lebrun : « Promotion des femmes dans l'entreprise en valorisant leurs différences d'aptitude », Colloque de Budapest - [http://www.humanw.org/fr/acts/316.htm\(6\)](http://www.humanw.org/fr/acts/316.htm(6))

<sup>10</sup> « Existe-t-il un management au féminin ? » - <http://www.nouveleco.com>

**Fiche 1.5 : L'emploi des jeunes****1. Constat : une détérioration continue de la situation de l'emploi des jeunes**

Ce constat s'applique à l'ensemble des pays européens avec les spécificités suivantes :

- En Italie, selon l'O.I.T., près d'un jeune sur trois est considéré comme chômeur (qu'il se déclare sans emploi, à la recherche d'un emploi et/ou disponible à l'embauche) et ceci quel que soit le niveau de formation<sup>1</sup>.

- D'une façon générale les régions les plus touchées se situent en Europe du Sud (Italie, Espagne, Grèce) et en Europe centrale (Bulgarie, ex République de Yougoslavie, Pologne).

- Pour ce qui concerne la France<sup>2</sup>, on constate de fortes disparités régionales : ainsi la durée du chômage est forte dans le sud et faible en Ile de France, Alsace, Rhône-Alpes, Bretagne et Pays de la Loire, avec une moyenne nationale qui se situe néanmoins à un niveau comparable à celui de l'Espagne, soit environ 25%.

- On constate les mêmes différences entre les régions en Allemagne<sup>3</sup> : 6% en Bavière, 7,5% en Bade-Wurtemberg dans le Sud, mais 15% à Hambourg et 17,5% à Brême dans le Nord, et dans l'Est 18% dans le Brandebourg et 32% à Berlin. Le niveau national se situe toutefois en dessous des 15%. Il en est de même pour la Suède, le Danemark et le Royaume Uni.

- Néanmoins, ce sont les Pays Bas et l'Autriche qui sont les moins touchés puisque le taux de chômage des jeunes se situe à 6%<sup>4</sup>.

Depuis les années 80, le recrutement des jeunes par les entreprises s'est trouvé confronté à deux phénomènes nouveaux avec lequel il s'est trouvé en situation de concurrence : les femmes reprenant une activité, d'une part, et d'autre part les chômeurs eux-mêmes, dont le nombre augmentant constitue un réservoir de main-d'œuvre potentiel.

**1.1. En dépit de l'allongement de la scolarisation et de l'élévation des niveaux de formation<sup>5</sup>**

Les raisons de l'allongement de la scolarisation initiale proviennent à la fois de la stratégie d'accroissement du capital humain et des effets produits par le rétrécissement du marché du travail. On peut constater que l'allongement des études, dû en partie à l'absence de perspectives d'emplois offertes aux jeunes, a eu un effet bénéfique sur le chômage lui-même, retardant son accroissement.

Là où le chômage est élevé, l'allongement de la formation initiale prend la forme d'une véritable fuite en avant dans l'enseignement supérieur, compte tenu du faible degré de reconnaissance des diplômes de formation professionnelle. Néanmoins, la demande des entreprises concernant le niveau des diplômes demandé dépend elle-même de deux facteurs : les perspectives de croissance de la branche d'activité et la stratégie de formation et de promotion interne.

Le système productif pousse lui aussi dans le même sens, en recrutant à des niveaux de formation élevés, associant ceci à une meilleure productivité.

Force est de constater que les systèmes d'éducation et de formation sont également mis en avant dans un contexte de durcissement de la concurrence et de la compétitivité.

Ce processus a été accompagné, par des actions de revalorisation des formations professionnelles (à l'exception de l'Allemagne où les savoirs techniques et professionnels ont toujours été valorisés), auxquelles s'est ajouté un recours accru à la formation par alternance. Enfin des modes de coopération ont été recherchés entre le système éducatif et d'autres partenaires.

En définitive, le système éducatif a fait preuve, dans la plupart des pays d'une bonne capacité d'adaptation, face à la demande sociale et aux transformations du système productif.

<sup>1</sup> « L'emploi des jeunes : défis du marché du travail », 30 mai 2001 - <http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/youth/labour.htm>

<sup>2</sup> « Géographie de l'insertion professionnelle en France, plus de difficultés dans les régions du Nord et Sud », mai 2002, Céreq Bref n°186 - <http://www.cereq.fr>

<sup>3</sup> « L'emploi des jeunes en Allemagne : un nouvel objectif des politiques publiques ? », Revue de l'IRES, n° 31, 1999 - <http://www.>

<sup>4</sup> Klaus Schömann et Christoph Hilbert : « Le chômage de jeunes en Europe : sortir des paradoxes » - [http://europa.eu.int/comm/dgs/education\\_culture/mag/15/fr/page14.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/mag/15/fr/page14.htm)

<sup>5</sup> Yannick Fondeur et Florence Lefresne : « Les jeunes sur le marché du travail, une comparaison européenne », Revue de l'IRES, n°31, 1999.

## 1.2) et de l'intervention des pouvoirs publics :

C'est le cas en France avec l'instauration en 2001 par la ministre socialiste Martine Aubry des emplois jeunes<sup>6</sup>, dont les modalités ont été modifiées par le gouvernement suivant. Si l'intention était bonne au départ, à la fois pour diminuer le chômage des jeunes et faciliter leur insertion dans la société, les modalités de l'application de cette politique trouvent leurs limites lorsque les contrats doivent se dénouer<sup>7</sup>.

## 2. Quelles en sont les raisons ?

### 2.1. Individuels

#### 2.1.1. Le diplômé<sup>8</sup>

Plus on est diplômé, plus l'insertion dans le milieu du travail est aisée. Les difficultés rencontrées par les jeunes concernent avant tout les moins diplômés. Ceci est très marqué en France et au Royaume Uni et dans une moindre mesure en Belgique, en Espagne, en Suède et en Finlande.

Au Danemark, les formations initiales sont généralement complétées par des expériences professionnelles du type formation en alternance. En revanche en Italie, les débutants sont pénalisés quel que soit leur niveau de formation, même si celui-ci est très élevé.

En règle générale, le niveau de diplôme est considéré comme l'indice favorable d'une compétence globale et d'une adaptabilité au changement<sup>9</sup>. Mais dans un contexte de surproduction de diplômés, le diplôme devient une condition à la fois de plus en plus nécessaire et de moins en moins suffisante pour maintenir sa place dans le milieu du travail devenu exigeant quant au niveau de culture générale (cf. fiche 4.1). Cette course au diplôme peut aussi être source de déconvenues. Un employeur qui recherche un Bac + 2 sera réticent à embaucher un Bac + 5, même si ce dernier accepte un niveau de rémunération inférieur. Bien plus, un dirigeant autodidacte peut craindre le déséquilibre apporté dans sa hiérarchie par l'arrivée d'un jeune surqualifié.

L'expérience professionnelle acquise à l'occasion de stages est bien entendu un « plus » lorsque l'on postule à un emploi.

#### 2.1.2. A la spécialité des formations<sup>10</sup> :

En France notamment, sont toujours recherchés les diplômés d'écoles d'ingénieurs<sup>11</sup>, auxquels s'ajoutent, avec l'augmentation du secteur tertiaire, les diplômés des écoles de commerce et les 3èmes cycles universitaires qui bénéficient de l'essor des emplois qualifiés. Quant aux formations littéraires et artistiques, qui, il y a quelques années, offraient peu de débouchés, les formes nouvelles de communication ont ouvert des postes à de jeunes diplômés, en particulier avec le développement de l'utilisation de l'Internet, et son corollaire la création de sites web ; d'où l'apparition de nouveaux métiers faisant appel à la sémantique, aux arts graphiques ...

#### 2.1.3. Au sexe<sup>12</sup> :

A diplôme équivalent, le salaire des femmes reste inférieur à celui des hommes, écart qui s'est réduit depuis 10 ans. Toutefois, les jeunes filles réussissent souvent mieux que les jeunes gens dans les études. Si bien que les entreprises sont amenées à recruter de plus en plus de jeunes filles. D'ores et déjà certains secteurs d'activité sont majoritairement féminisés : les professions liées au domaine judiciaire, la banque, la médecine, l'enseignement...en revanche l'accession à des postes de direction générale reste encore limitée à l'exception des pays Scandinaves.

<sup>6</sup> « Les emplois jeunes dans les collectivités locales », juin 2001, Céreq Bref n°176

<sup>7</sup> « L'emploi des jeunes, premier terrain d'expérimentation du libéralisme social », Le Monde, 30 juillet 2002

<sup>8</sup> « La place des débutants sur les marchés du travail européen », mai 2000, Céreq Bref n°164 - <http://www.cereq.fr/cereq/b164.pdf>

<sup>9</sup> Florence Lefresne : « Place des jeunes sur le marché du travail en France : une approche sectorielle », Revue de l'IRES, n° 31, 1999.

<sup>10</sup> « Diplômés de l'enseignement supérieur, la reprise de l'emploi ne profite pas à toutes les filières », septembre 1999, Céreq Bref n°156

<sup>11</sup> « Conférence sur des Grandes Ecoles – Enquête 2002 sur l'insertion des jeunes diplômés » - <http://www.cge.asso.fr/nouveau/Rapport2002V2.phtml>

<sup>12</sup> « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active ? », septembre 2001, Céreq Bref n°178

## 2.2. Sectorielles

On observe ici une forte convergence des pays de l'Union, dans lesquels les jeunes se concentrent dans le secteur « service aux particuliers » (commerces, hôtels et restaurants, ménages employant du personnel...) et dans le tertiaire en général. Ceci tend à compenser en partie les emplois détruits dans les secteurs industriels.

Par contre, un certain nombre de métiers, malgré les efforts de communication et d'information (journées « portes ouvertes »), ne parviennent pas à attirer les jeunes : métiers de bouche (cuisiniers, bouchers), infirmières, ouvriers du bois, bâtiment, conducteurs d'engins, employés de l'hôtellerie. En France, une offre d'emploi de jardinier sur trois est satisfaite.

## 2.3. Conséquences

### 2.3.1. Les contrats atypiques

Il s'agit de Contrat à Durée Déterminée (CDD), d'emplois temporaires et à temps partiel. Ces contrats atypiques prennent des formes différentes selon les pays :

Le temps partiel est important au Royaume Uni, aux Pays-Bas, en Suède, faible en Espagne, Italie, Allemagne et intermédiaire en France. Quant à la Suède, l'emploi atypique chez les jeunes (temps partiel court - 19h) permet de combiner études secondaires ou supérieures et emploi rémunéré<sup>13</sup>.

Le contrat temporaire est fréquent en Espagne (¾ des jeunes de moins de 25 ans) et limité au Royaume Uni. En Italie, le contrat temporaire est l'apanage des jeunes diplômés du supérieur alors que généralement dans les autres pays, il concerne les jeunes peu diplômés.

En Espagne, 2 formes d'utilisations du CDD : dispositif de sélection de la main d'œuvre bien formée ou emplois de faible qualification<sup>14</sup>.

### 2.3.2. Le déclassement

On entend par déclassement « le fait d'occuper un emploi dont le niveau est inférieur à ce qu'il devrait normalement être, compte tenu du niveau de formation initiale ».

Pour échapper au chômage, de jeunes diplômés sont contraints d'accepter des emplois de base et qui ne correspondent absolument pas à leur niveau de diplôme.

## 3. Le retournement démographique : un facteur d'amélioration pour le travail des jeunes ?<sup>15</sup>

Depuis 20 ans, il manque en France chaque année à peu près 100 000 emplois pour absorber les flux d'arrivée de jeunes sur le marché du travail,

A partir de 2005-2006, cet écart devrait aller en diminuant, et se retourner, compte-tenu du départ en retraite des enfants du baby-boom de 1946.<sup>16</sup>

A partir de 2010, les courbes devraient être inversées, les flux de sortants du système éducatif ne permettant pas de pourvoir les emplois disponibles (fiche 2.3).

Il pourrait ainsi en résulter une nouvelle donne du marché du travail qu'accentuerait une conjoncture économique favorable et l'expansion de nouvelles technologies qui incitent à rechercher du personnel toujours plus qualifié.

Ce constat purement statistique, et valable pour l'Europe entière, s'accompagnera pourtant de grandes distorsions dues aux facteurs évoqués ci-dessus :

- difficultés de recrutement de la part des branches d'activité insalubres, dangereuses, ou dont la réputation souffre d'un déficit de notoriété,
- problème pour satisfaire des besoins considérables en emplois dans des domaines non ou peu solvables (aides aux personnes),

<sup>13</sup> Yves Bourdet et Inga Persson : « Vers l'emploi stable : la dynamique de l'insertion professionnelle en Suède », Revue de l'IRES, n° 31, 1999

<sup>14</sup> Lorenzo Cachón : « Transitions professionnelles des jeunes en Espagne », Revue de l'IRES n° 31, 1999.

<sup>15</sup> « Le Céreq à 2005 », juillet 2000

<sup>16</sup> Michel Godet : « Le choc de 2006 », Odile Jacob

- obstacles à l'insertion des jeunes en situation d'échec scolaire, rejetés par le monde de l'enseignement, et dont le monde professionnel ne veut pas,

- plus généralement, réticence du système d'éducation et de formation à développer la capacité d'apprendre à apprendre, l'ouverture au travail en équipe, l'esprit de créativité et d'initiative, le souci de la qualité.

### 4. Attitudes des jeunes face au travail <sup>17 18</sup>

Elles diffèrent de celles de leurs parents et grands-parents :

- diminution du sens de l'obéissance et parfois de l'application au travail,
- scepticisme envers l'avenir, et en conséquence envers la nécessité de faire des économies,
- besoin de consommation, attirance pour les moyens de communication modernes,
- recherche d'indépendance précoce par rapport au milieu parental,
- individualisme, désaffection de l'action collective et syndicale,
- désacralisation du travail, importance accrue accordée à l'éducation des enfants, à la famille et aux loisirs.

### Questionnement

1. Comment rendre plus efficaces les politiques visant à l'orientation des jeunes vers les métiers de demain ?
2. Par quels moyens peut-on encourager chez les jeunes l'esprit d'entreprise ?
3. Compte-tenu des perspectives démographiques et d'une diminution du chômage, quelles attitudes les jeunes vont-ils adopter dans l'avenir vis-à-vis du système éducatif : taux de scolarisation et allongement des durées d'études ? Filières courtes professionnalisées ou filières longues générales ?
4. Le manque de visibilité sur les emplois dans les 5 ans à venir ne concerne-t-il pas uniquement ceux liés à l'évolution des nouvelles technologies, sachant que pour les emplois « de base » la demande restera toujours très forte ?
5. Peut-on promouvoir l'alternance et l'apprentissage comme modes de formation reconnus, et valider, aux différents niveaux de l'enseignement supérieur, les acquis professionnels ? Et dans ce cas, peut-on envisager de placer la filière professionnelle dans les collèges et lycées sous la coresponsabilité des entreprises et des systèmes d'éducation ?

### En résumé, les points essentiels :

- **Les jeunes sont encore défavorisés pour entrer dans le monde du travail. Leur taux de chômage est plus élevé que celui des adultes. Les mesures sociales temporaires (emplois jeunes...) sont imparfaites.**
- **La qualification est importante à cet égard, mais l'accumulation des diplômes n'est pas toujours la solution miracle. Par contre, l'absence totale de qualification entraîne la précarité, voire la délinquance.**
- **Parmi les améliorations possibles, le rapprochement du monde de l'entreprise de celui de l'enseignement apparaît très souhaitable.**

<sup>17</sup> Avenirs des métiers. Commissariat général du Plan - La Documentation Française

<sup>18</sup> Les valeurs des Européens - Futuribles n° 277, juillet-août 200

**Fiche 2.1 : Conditions de travail**

L'histoire des conditions de travail ne peut être dissociée de celle du syndicalisme. Les syndicats datent de la première révolution industrielle au XIXe siècle, et les grandes conquêtes sociales, obtenues par la négociation avec les employeurs, ou à la suite d'affrontements, se sont poursuivies pendant la première moitié du XXe siècle : droit et protection de la représentation syndicale, limitation du temps de travail et repos hebdomadaire, congés payés, conditions propres au travail posté et travail de nuit, comité d'hygiène et de sécurité, comité d'entreprise et d'établissement, limitation du droit de licenciement individuel et collectif et indemnités à verser etc... Progressivement, et pour desserrer ces contraintes à leur liberté, les employeurs ont développé la sous-traitance et surtout le recours à des contrats de travail atypiques tels les contrats à durée déterminée (C.D.D.).

Le développement du chômage en Europe a renforcé la pression mise sur les candidats à un emploi salarié, lesquels, à la différence des travailleurs d'une entreprise, ne peuvent se prévaloir du soutien d'un syndicat, mais seulement de la législation nationale les concernant.

Aussi, bien que cela soit très réducteur, allons-nous traiter ci-après exclusivement des conditions de travail liées à l'emploi, et à la précarité de celui-ci : c'est, nous semble-t-il, un souci majeur en Europe actuellement.

**1. Contexte : Chômage global et massif dans l'Union Européenne**

Le taux de chômage, qui était en moyenne de 7.6% pour les 15 pays de l'U.E. (en l'an 2000) est très variable d'une zone à l'autre. Ce taux variait d'un facteur 1 à 5 (de 2.4% pour le Luxembourg et 2.7% pour les Pays-Bas à 11.4% pour l'Espagne).

**1.1. Causes**

Dans un environnement économique de plus en plus concurrentiel, les entreprises cherchent des formes d'organisation et de production plus flexibles et plus innovantes pour augmenter les performances économiques compte tenu de l'évolution technologique, des préférences des consommateurs et de la mondialisation. Si les économies des pays développés créent de plus en plus de richesses, c'est avec de moins en moins de travail non ou peu qualifié.

**La mondialisation**

Les frontières tendent à s'estomper, la circulation des biens et des personnes est facilitée, notamment les capitaux ont tendance à s'investir là où le coût du travail est le moins élevé. (cf. fiche 1.3 Impact de la mondialisation).

**Les NTIC**

Aujourd'hui, les avancées technologiques dont le développement s'intensifie, créent des emplois nouveaux mais détruisent aussi des emplois à faible qualification. (cf. fiche 1.2 Impact des nouvelles technologies).

**2. Conséquences : une prolifération de contrats atypiques et la montée en puissance des emplois précaires**

Les entreprises sont confrontées à une concurrence toujours plus intense et doivent donc être en mesure d'adapter rapidement leur offre au niveau de la demande. L'une des variables d'ajustement est l'emploi.

Dès lors, il est difficile pour un employeur d'offrir un contrat à durée indéterminée, alors que sa propre visibilité est parfois guère dégagée au-delà d'un an. De plus, les règles de la législation du travail font qu'il est souvent plus facile et moins coûteux pour une entreprise d'engager un intérimaire plutôt que de recruter un nouveau salarié. Se développent ainsi de nouvelles formes de travail et de contrat :

**2.1. Le travail à temps partiel****Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)**

|                 |                    |                 |                 |                   |                  |                |              |  |
|-----------------|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|----------------|--------------|--|
| <b>Pays-Bas</b> | <b>Royaume-Uni</b> | <b>Suède</b>    | <b>Belgique</b> | <b>Danemark</b>   | <b>Allemagne</b> | <b>France</b>  |              |  |
| 41%             | 25%                | 22%             | 21%             | 21%               | 19%              | 17%            |              |  |
| <b>Autriche</b> | <b>Irlande</b>     | <b>Finlande</b> | <b>Portugal</b> | <b>Luxembourg</b> | <b>Italie</b>    | <b>Espagne</b> | <b>Grèce</b> |  |
| 16%             | 16%                | 12%             | 11%             | 10%               | 8%               | 8%             | 4%           |  |

Source : Eurostat – 2000

Les données du tableau ci-dessus concernent la proportion du volume du travail à temps partiel (en heures) rapporté au volume total du travail. En pourcentage des populations actives concernées, ces taux sont évidemment plus élevés (En France, 5.4 millions de personnes concernées).

Le « **travailleur à temps partiel** » désigne *un salarié dont la durée normale du travail est inférieure aux 4/5 de la durée légale hebdomadaire du travail.* (Convention n°175 – OIT, soit pour la France 28h. par semaine). La durée moyenne hebdomadaire du travail à temps partiel est en France de 23h.).

La part du travail à temps partiel dans l'emploi total a régulièrement augmenté pour se stabiliser à 18% environ.

Aux Pays-Bas notamment (*voir fiche 1.1*) le choix délibéré de faciliter le temps partiel a entraîné une diminution sensible du chômage.

Dans tous les Etats membres, la majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes (*cf. fiche 1.4 L'emploi des femmes*).

D'une façon générale le temps partiel peut représenter une forme de travail flexible et volontaire. Cela dit, la qualité des emplois à temps partiel, en termes de rémunération, de sécurité de l'emploi et de perspectives de carrière, apparaît contrastée.

Entre 1995 et 2000, la proportion de jeunes occupant un emploi à temps partiel a augmenté de près de 4 points, pour s'établir à 23%. En 2000, 61% des jeunes européens ayant choisi de travailler à temps partiel l'ont fait pour combiner études et expériences professionnelles (*cf. fiche 1.5 L'emploi des jeunes, paragraphe 2.3.1*).

On constate une volonté de faciliter, voire d'encourager cette forme d'emploi, surtout dans les pays où le chômage est très élevé. Le travail à temps partiel semble jouir d'une popularité certaine auprès des médias et des pouvoirs publics et l'on vante volontiers ses mérites : il irait dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs tout en contribuant à réduire le chômage.

Pour les travailleurs, il aurait l'avantage de permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ou le temps consacré à d'autres activités telles que les loisirs, la formation, l'engagement civique. Aux employeurs, il conférerait plus de souplesse pour adapter le rythme de leur activité aux exigences du marché.

Du côté des pouvoirs publics, on tend à penser que l'accroissement du nombre d'emplois à temps partiel diminue le nombre de personnes à la recherche de travail. En clair, les chiffres du chômage baissent. Mais le travail à temps partiel subi, c'est à dire effectué par des personnes qui préféreraient travailler à temps plein, est assimilable au sous-emploi à l'échelle macroéconomique et macro sociale. Il est souvent source de précarité et d'exclusion (*voir fiche 2.6 paragraphe 2.3.1*).

## 2.2. Les contrats à durée déterminée (CDD)

Le CDD est devenu à présent une composante importante du marché du travail. A noter que parmi les pays européens, l'Espagne recourt à ce type d'emploi pour plus du quart des travailleurs.

Travailleurs en contrat à durée déterminée (% du nombre d'emplois au total)

|                 |                 |               |                 |                 |                    |                   |                |
|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|--------------------|-------------------|----------------|
| <b>Espagne</b>  | <b>Portugal</b> | <b>France</b> | <b>Finlande</b> | <b>Suède</b>    | <b>Pays-Bas</b>    | <b>Allemagne</b>  |                |
| 27%             | 15%             | 14%           | 14%             | 13%             | 12%                | 11%               |                |
| <b>Danemark</b> | <b>Belgique</b> | <b>Grèce</b>  | <b>Italie</b>   | <b>Autriche</b> | <b>Royaume-Uni</b> | <b>Luxembourg</b> | <b>Irlande</b> |
| 9%              | 7%              | 7%            | 7%              | 6%              | 6%                 | 5%                | 4%             |

Source : Eurostat – 2000

Les données de ce tableau fournissent le pourcentage du nombre de personnes travaillant sous contrats à durée déterminée, rapporté à l'ensemble de la population active. Les emplois non titularisés dans la fonction publique entrent dans cette catégorie. En France, pour les jeunes de 15 à 29 ans, ce taux est pratiquement double de celui indiqué pour l'ensemble des travailleurs.

Facteur de flexibilité, ces contrats contribuent à accélérer la restructuration du tissu économique et le transfert des emplois de l'industrie vers les services.

Facteur d'intégration, ils constituent souvent pour les jeunes une première expérience professionnelle et donc un marche-pied vers un emploi stable.

Facteur de précarité aussi, car seulement seuls 29% des personnes en emplois précaires retrouvent un emploi stable immédiatement après.

## 2.3. L'intérim

Travailleurs intérimaires – 1999 (en nombre de personnes employées)  
(en équivalent plein temps, les nombres seraient évidemment plus faibles)

|               |                    |                 |                  |                 |                 |                   |              |
|---------------|--------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-------------------|--------------|
| <b>France</b> | <b>Royaume-Uni</b> | <b>Pays-Bas</b> | <b>Allemagne</b> | <b>Espagne</b>  | <b>Belgique</b> | <b>Portugal</b>   |              |
| 623 000       | 557 000            | 305 000         | 243 000          | 109 000         | 62 661          | 45 000            |              |
| <b>Suède</b>  | <b>Italie</b>      | <b>Autriche</b> | <b>Danemark</b>  | <b>Finlande</b> | <b>Irlande</b>  | <b>Luxembourg</b> | <b>Grèce</b> |
| 32 000        | 31 000             | 24 277          | 18 639           | 15 000          | 9 000           | 6 065             | 0            |

Source : Confédération internationale des entreprises de travail temporaire - 2000



**Le travailleur intérimaire** est employé par l'agence de travail intérimaire et placé par l'intermédiaire d'un contrat commercial dans une entreprise cliente pour effectuer des missions de travail. C'est la définition du travail intérimaire dans la plupart des Etats membres, à l'exception de l'Irlande et du Royaume Uni où le statut contractuel des intérimaires est souvent peu clair.

Depuis une dizaine d'années, le taux du travail intérimaire a doublé dans tous les Etats Membres, voire quintuplé au Danemark, en Espagne, en Italie et en Suède.

En 1999, entre 1,8 million et 2,1 millions de personnes sont employées en intérim dans l'UE. L'importance du travail intérimaire varie selon les Etats membres. Les Pays-Bas, la France et le Royaume-Uni représentent environ 70% du nombre total dans l'UE.

On constate qu'en dépit du cadre juridique en vigueur dans les Etats membres, il existe bien des contournements dans la réglementation sur les horaires et les salaires.

A l'exception des trois Etats membres scandinaves, les travailleurs sont dans la majorité des hommes qui se concentrent le plus souvent dans les deux secteurs de l'industrie et du bâtiment.

Le travail intérimaire est fréquent chez les jeunes : les moins de 25 ans représentent entre 20 et 50% de tous les travailleurs intérimaires.

Le recours à l'intérim tient beaucoup à des facteurs économiques : les établissements soumis à des fluctuations difficilement prévisibles de marchés internationaux, à la pression des sièges sociaux, des clients et des actionnaires sont souvent inclinés à se tourner vers l'intérim. Ces établissements, souvent industriels, utilisent plutôt une main-d'œuvre qualifiée et masculine, et pour beaucoup ont adopté des technologies de pointe et des innovations en matière d'organisation

D'autre part l'intérim peut être un facteur de développement professionnel. Pour certains, il représente un choix personnel : refus de la contrainte hiérarchique liée au salariat, souhait de découvrir de nouvelles fonctions, désir d'indépendance, attrait de salaires rémunérateurs. Pour d'autres, ce sera à l'inverse un facteur de précarité professionnelle ou de fragilisation sociale, ou encore d'être ceux à qui sont réservés les travaux insalubres ou dangereux.

Il s'y ajoute l'incertitude quant à la régularité des revenus ce qui pénalise les salariés intérimaires pour leur accès au logement et aux emprunts. Aussi, en France, un certain nombre d'actions ont été menées en faveur des travailleurs intérimaires : le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire a mis en place un système de cautionnement pour les logements et une aide pour faciliter l'accès au crédit à la consommation. Il dispose aussi de services d'action sociale spécifiques. Par ailleurs, les entreprises d'intérim ont lancé une politique de formation représentant à peu près 2,5% de la masse salariale.

#### **2.4. Les stages, les emplois jeunes sont généralement des portes d'entrée dans la vie professionnelle, mais peuvent aussi participer à la précarité de l'emploi.**

Certaines entreprises ont parfois tendance à abuser du système et à utiliser un grand nombre de stagiaires bien formés et souvent diplômés qu'elles rémunèrent à vil prix plutôt que d'embaucher un salarié.

#### **2.5. Le travail illégal ou clandestin**

Il représente une part non négligeable du P.I.B. et concerne plus de 500 000 personnes. Répréhensible et diversement réprimé, il concerne commerce, bâtiment, services, restauration, entretien, aide à domicile, réparation automobile.

Il englobe aussi bien le travail clandestin occupant des étrangers sans permis de séjour, que celui de salariés exécutant des heures supplémentaires pour leur employeur au-delà des horaires légaux, ou à l'insu de l'employeur, travail exécuté pendant les congés, la maladie, pendant les périodes de chômage sans déclaration, artisans ou entrepreneurs non déclarés. Hormis l'absence de couverture en cas d'accident du travail ou de maladie, le travail illégal se caractérise par une précarité maximum (absence de points retraite, de droits aux allocations chômage, etc...).

### **3. Pourtant la croissance de ces contrats atypiques reste un des remèdes contre le chômage dans une Union Européenne en crise de l'emploi.**

Face à la croissance de l'emploi atypique, un cadre réglementant un certain nombre de nouvelles formes de travail est actuellement développé au niveau européen, afin d'éviter toute discrimination à l'encontre des travailleurs concernés et de promouvoir la qualité et la flexibilité de ce travail.

Au niveau national, la directive de 1997 sur le *travail à temps partiel* a été mise en œuvre au Danemark, en Allemagne, en Irlande et en Suède, et certains Etats membres de l'UE ont adopté de nouvelles législations sur le travail à temps partiel en 2001.

Concernant *l'emploi à durée déterminée*, la directive de 1999 de l'UE a été mise en œuvre en Allemagne, en Italie (à partir d'une déclaration commune signée par de nombreux partenaires sociaux), ainsi qu'aux Pays-Bas, au Portugal et en Suède. En France, la loi de modernisation sociale a imposé des limitations aux contrats à durée déterminée.

Dans le domaine du *travail intérimaire*, la législation adoptée en Grèce a mis en place un nouveau cadre législatif pour les agences de travail intérimaire, alors qu'en Finlande une nouvelle législation établissait que les employeurs de travailleurs intérimaires devaient se conformer aux termes et conditions de la convention collective s'appliquant à l'entreprise cliente, clarifiant ainsi une situation confuse. La nouvelle législation sur le marché du travail en Allemagne vise, à partir des agences de travail intérimaire, à améliorer les possibilités d'intégrer des chômeurs. Enfin la réglementation du travail intérimaire a fait l'objet d'un certain nombre de conventions collectives en 2001 dans des pays de l'UE tels que la Belgique, l'Allemagne et la Suède.

#### 4. Remèdes tentés contre la précarité salariale et l'effritement de la cohésion sociale

##### 4.1. Partager le travail : La Réduction du Temps du Travail (RTT) ?

C'est l'objet en France de la RTT, dont l'un des buts était de permettre aux salariés une amélioration de la qualité de vie par l'augmentation du temps libre. Son effet sur la réduction du chômage reste à démontrer, d'autant que certains secteurs d'activités ont beaucoup de difficulté à l'introduire (c'est le cas de l'hôtellerie, des services hospitaliers...).

##### 4.2. La responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) ?

dans la mesure où le salarié retrouve, pour la création de richesse, une place prépondérante au sein de l'entreprise (cf. *fiche 2.7 la RSE*).

##### 4.3. Les entreprises d'insertion

s'attaquent en particulier au problème difficile concernant les chômeurs de longue durée, ou/et déstructurés, pour les remettre en état par un travail d'encadrement social, et de reprendre pied sur le marché de l'emploi (cf. *fiche 2.6 sur la réinsertion*).

### Questionnement

1. La rigidité de la législation du travail, notamment dans le domaine de la rupture des contrats, n'incite-t-elle pas les entreprises à recourir à des formules plus souples : CDD et intérim ?
2. Comment faire naître de nouveaux comportements pour pallier le sentiment d'exclusion inhérent au « sans travail » quand la production de richesse nécessite globalement moins de travailleurs ?
3. Comment donner un statut social et une valeur identitaire aux personnes ne disposant, pour des périodes souvent très longues, que d'un emploi précaire, temporaire, menacé, et/ou peu rémunéré ?
4. Le développement durable peut-il réconcilier salarié et entreprise ?
5. La formation est-elle un remède contre la précarité ? Qui en supporte le coût : l'entreprise et/ou la société ?

### Les points principaux

- Pour rester compétitive, la recherche souvent légitime de l'entreprise vers plus de flexibilité, a des conséquences sur les emplois : contrats de faible durée ou précaires, cadences irrégulières, travail à temps partiel, rupture brutale de contrats.
- Les conséquences sont étendues au niveau des travailleurs en terme d'insécurité et de fragilité.
- Concernant l'avenir, plus rien n'est sûr. Cette incertitude touche désormais tous les échelons hiérarchiques.
- Quelle forme d'équilibre peut-on s'efforcer de trouver dans cet univers professionnel de l'éphémère et de l'incertain ?

**Fiche 2.2 : Travail des enfants et travail dégradant****1. Le travail des enfants**

Deux chiffres : - le travail des enfants dans le monde concerne : 250 millions de personnes  
 - le travail des enfants dans l'Union Européenne (2003) : 250 000 personnes

La comparaison entre les deux chiffres est éloquente. Le travail des enfants est un sujet qui concerne assez peu l'Union Européenne dans ses limites propres, même dans la perspective de l'élargissement. Pourtant, elle est confrontée à ce problème, d'abord dans le cadre de la mondialisation. De nombreuses entreprises confient tout ou partie de leur production en sous-traitance aux pays en développement, et sont de fait concernées directement ou non par ce problème.

D'autre part le travail des enfants est assez répandu dans des pays européens qui sont hors de l'U.E. (Turquie, Yougoslavie, Roumanie, Ukraine, Géorgie, Russie), dont certains sont candidats à l'Union dans une deuxième phase d'élargissement futur <sup>1 2 3</sup>.

Enfin, par l'immigration provenant des pays d'Europe de l'Est, de nouvelles catégories de travail des enfants sont pratiquées dans nos pays, sous forme de prostitution ou mendicité.

**1.1. Le travail des enfants dans les pays de l'U.E. subsiste faiblement <sup>4</sup>**

Dans le Mezzogiorno italien, des enfants sont localisés dans de petits ateliers industriels où les conditions minimales de sécurité ne sont pas respectées et, pour un salaire nettement inférieur à celui d'un adulte. Le bâtiment et l'agriculture sont des secteurs d'activité où les mineurs sont encore largement employés.

En Espagne, des enfants âgés de moins de 14 ans travaillent, principalement dans des entreprises de sous-traitance et dans la fabrication de la chaussure.

Au Portugal <sup>5</sup>, notamment dans les régions du nord et du centre dominées par l'agriculture, près de 8% d'enfants situés dans la tranche d'âge de 6 à 15 ans, travaillent dans les tâches domestiques ou dans des entreprises familiales et ne sont pas rémunérés. Bien que ces enfants soient scolarisés, la fatigue induite par le travail régulier est une entrave à leur réussite scolaire.

**1.2. Le travail des enfants dans les pays proches de l'U.E. est encore largement répandu****1.2.1. Le lien entre pauvreté et travail des enfants est clairement établi**

Ainsi en Russie on dénombre environ 1 million d'enfants des rues, issus de milieux familiaux alcooliques ; ces enfants âgés de 10 à 15 ans travaillent la nuit pour survivre et sont astreints à des travaux dangereux voire illicites (1).

**1.2.2. Leur entrée sur le marché du travail découle parfois de traditions sociales**

En Turquie (2), il est fréquent que des garçons âgés de 7 à 17 ans cirent les chaussures et fouillent des poubelles. Leurs familles considèrent ces fonctions comme légitimes puisqu'elles contribuent à l'ultime objectif qui est de faire vivre la communauté familiale ; en outre ce serait une préparation à la vie d'adulte, en se construisant pour devenir de « vrais hommes » et en témoignant de leur solidarité envers la famille.

Cette dominante patriarcale de certaines sociétés et la discrimination à l'égard des filles expliqueraient aussi que leur exploitation dans les travaux domestiques est considérée comme normale, voire même, dans une certaine mesure, dans le commerce sexuel.

C'est ainsi qu'à partir de 12 ans, les jeunes filles turques issues de familles nombreuses (7 ou 8 enfants) ne travaillent qu'à la maison. Culturellement le travail des jeunes filles à l'extérieur est considéré comme déshonorant. Quant aux jeunes filles russes (10-15 ans), elles sont parfois contraintes à la prostitution.

**1.2.3. Conséquences : des séquelles graves sur la santé des enfants**

Travaillant 14 heures par jour, les jeunes tures qui fouillent les poubelles développent des maladies telles que l'hépatite A et B, le VIH, le tétanos « coliforme ». De même à Bucarest <sup>3</sup>, de nombreux enfants d'origine ethnique roumaine et tzigane sont exposés aux accidents et aux maladies en raison leur travail (mendicité, lavage de voitures et parkings...).

<sup>1</sup> « Les enfants de la rue à Saint-Petersbourg », Magazine OIT : n° 41, décembre 2001

<sup>2</sup> « Child Labour in Turkey », 2001

<sup>3</sup> « Child Labour in Romania », 2001

<sup>4</sup> « Près de 2,5 millions d'enfants au travail dans les pays industrialisés », mai 2002 - <http://www.cyberpresse.ca/reseau>

<sup>5</sup> « Child Labour in Portugal », 1998 - <http://www.ilo.org>

## 1.2.4. Avec un manque d'éducation et d'infrastructures scolaires

Ainsi, ces enfants qui ne peuvent concilier la scolarisation et un travail astreignant et fatigant, ne peuvent se développer intellectuellement, abandonnent leurs études et se limitent à une formation élémentaire.

C'est un cercle vicieux puisqu'une formation insuffisante pendant l'enfance et l'adolescence peut aboutir à un travail faiblement rémunéré à l'âge adulte. A la génération suivante, les faibles revenus du ménage et le peu de valeur attachée aux études favorisent à nouveau le travail des enfants.

## 2. Le trafic des enfants

### 2.1. Comment fonctionne le trafic ?

Le trafic recourt à la force, la persuasion, la tromperie (incluant l'administration de drogues), parfois la complicité de la famille. Parfois aussi, les enfants alimentent le trafic de leur propre gré, ignorant tout de la réalité qui les attend à leur arrivée. Interviennent dans ce trafic différents acteurs, tels les rabatteurs, les intermédiaires, les transporteurs, les propriétaires de maisons de passe et de boîtes de nuit.

### 2.2. Les diverses composantes du trafic des enfants compte-tenu du contexte économique, politique, social et culturel

L'effondrement de l'empire soviétique et la décomposition de la Yougoslavie ont accéléré la pauvreté et ont favorisé l'éclosion des réseaux criminels.

Les conflits politiques favorisent souvent aussi la migration massive, nationale et transfrontalière, la population tentant de la sorte d'échapper aux violences et aux persécutions fondées sur la race, l'ethnie, le sexe, les croyances<sup>6 7</sup>. Ces conflits ont été à l'origine d'une progression de la traite en Albanie, en ex-Yougoslavie, au Kirghizistan...

### 2.3. Causes profondes du trafic :

Elles découlent avant tout de l'existence d'un marché du travail des enfants et de la prostitution. Outre l'offre et la demande, le trafic est encouragé par des phénomènes liés à la mondialisation rapide de l'économie : ouverture plus large des frontières, augmentation des flux migratoires.

En Europe occidentale, la demande de prostitution est très élevée. La traite destinée à approvisionner le marché européen de la prostitution et de la pornographie répond à la demande d'hommes originaires de pays relativement riches. De plus, l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales tisse rapidement sa toile via le Web et Internet (pornographie, pédophilie)<sup>8</sup>.

### 2.4. Les itinéraires empruntés par le trafic

C'est un phénomène national, transfrontalier et trans-régional. Les enfants sont souvent acheminés illégalement des régions rurales vers les grandes villes de pays pauvres. Le trafic se fait en direction de pays voisins plus riches et puis au-delà. Le transport s'effectue par voie terrestre, aérienne, ferroviaire ou maritime.

### 2.5. Répartition géographique

Le trafic interrégional de jeunes filles de l'Europe de l'Est vers l'Europe de l'Ouest est en pleine expansion<sup>9</sup>. Les pays pourvoyeurs sont la Russie, l'Ukraine, la Roumanie, la Lituanie, la Moldavie, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Bulgarie, la Slovaquie, la Hongrie, la République tchèque et la région des Balkans. La Georgie et le Kazakhstan sont à la fois des pays pourvoyeurs de filles et de garçons (prostitution et travail).

Les pays destinataires sont l'Allemagne, l'Italie, la France, la Belgique, la Grèce, la Pologne, la Turquie...

### 2.6. Conséquences du trafic des enfants<sup>10</sup>

Dans les cas extrêmes, elle peut entraîner le décès de l'enfant ou des atteintes irréversibles à sa santé physique et psychologique. Elle débouche également sur la toxicomanie et l'éclatement des.

---

<sup>6</sup> « Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance », septembre 2001  
<http://www.un.org/french/WCAR/docs>

<sup>7</sup> « Femmes et conflits armés », Magazine OIT : n° 42, mars 2002

<sup>8</sup> « Exploitation sexuelle des enfants, cyberspace »

<sup>9</sup> « L'Europe de l'Ouest, proxénète des femmes de l'Est », novembre 2001 - <http://www.monde-diplomatique.fr>

<sup>10</sup> « Les ravages aggravés de la prostitution organisée », décembre 1999 - <http://humanite.presse.fr/journal>

Une fois piégés dans le ghetto de la prostitution, de nombreux enfants sont contraints d'endurer des abus physiques et psychologiques dus à une activité sexuelle précoce sans compter les risques liés aux MST et au VIH/Sida. La situation des filles est particulièrement difficile : elles sont exposées à des grossesses, des maternités précoces et des maladies de l'appareil reproducteur susceptibles de compromettre leur fécondité.

### 3. Prise de conscience

Il y a dix ans les données et les recherches sur les causes et conséquences du travail des enfants étaient rares, de même que les projets de lutte pour l'empêcher.

Face à la prostitution des enfants l'opinion publique reste encore trop **indifférente**. Dans la conscience générale, ce problème est trop souvent un **sujet tabou**.

#### 3.1. Quelles sont les actions, projets de lutte ? Qui participe ? Comment ? Résultats ?

Il existe des lacunes dans les politiques nationales et internationales. Ces lacunes favorisent l'action des intermédiaires et le trafic des enfants. Même l'existence d'une législation ne garantit pas que la loi soit appliquée et que ceux qui ont la charge de l'appliquer en aient les moyens.

En définitive pour éradiquer ce fléau une coopération juridique internationale est impérative.

#### 3.2. Programmes internationaux :

**OIT** : - Convention n°182 (1999) sur l'élimination des pires formes de travail des enfants (116 pays)  
- Convention n°138 (1973) sur l'âge minimum (113 pays).

**IPEC**<sup>11</sup> (Programme international pour l'abolition du travail des enfants),  
Journée mondiale contre le travail des enfants décrétée le 12 juin 2002...

**ONU** : - Convention de l'ONU contre la criminalité transfrontalière organisée,  
- Convention internationale sur la traite des êtres humains,  
- Convention internationale en cours sur la cyber-criminalité.

#### 3.3. Programmes communautaires en cours :

DAPHNE, STOP, Activités : Interpol, Europol, Eurodac...<sup>12</sup>  
ONG intervenants en Europe centrale et orientale<sup>13</sup>...

### Questionnement

1. Ne peut-on pas conditionner l'entrée dans la Communauté Européenne au respect d'un code de bonne conduite en matière du travail des enfants et l'exploitation des femmes, et non pas seulement aux respects de critères économiques de convergence ?
2. Peut-on véritablement réglementer le travail des enfants, autrement que par l'éradication de la pauvreté ?
3. Ne faut-il pas, pour éradiquer la traite criminelle des enfants et des femmes, renforcer la coopération en pays de départ et pays d'arrivée de ce trafic ?
4. Comment neutraliser les effets pernicieux du web et de l'Internet : développement du marché de la perversité et racolage ?

### En résumé, les points essentiels :

- **Le travail des enfants concerne surtout le tiers monde.**
- **Les pays de l'Union Européenne sont confrontés à ce problème à divers titres : il reste des enfants au travail dans les pays méditerranéens. Et l'extension de l'Union en 2004 va amplifier le problème, car le travail des enfants est répandu dans les nouveaux Etats.**
- **La mendicité et la prostitution des enfants se développent dans les pays riches.**
- **Le travail des enfants du tiers monde concerne les pays occidentaux par le biais de la mondialisation, de la sous-traitance et des importations.**

<sup>11</sup> « L'action de l'IPEC contre le travail des enfants en 2000-2001 » - <http://www.ilo.org>

<sup>12</sup> « Stratégies et actions de l'UE » - [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/news/traffick\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/news/traffick_fr.htm)

<sup>13</sup> <http://www.colisee.org/annuaireassongdroitsh.html>

**Fiche 2.3 : Migrations et discriminations****1. Constat : Les facteurs qui influencent la décision de migrer <sup>1</sup>**

L'attrait de la société de consommation provoquée par la diffusion mondiale des médias occidentaux et le développement des transports coût amplifient le phénomène. Il est à noter que l'Allemagne à elle-seule rassemble près de la moitié des étrangers de l'Union. Si le mouvement migratoire est très ancien, le XIXe siècle voit une explosion des mouvements migratoires transatlantiques et du commerce entre l'Europe et les Etats-Unis.

Au début du XXe siècle, 33 millions d'Européens émigrent aux Etats-Unis ou en Amérique du Sud. Après la deuxième guerre mondiale et les grands flux migratoires des années appelées les « trente glorieuses », la première crise pétrolière de 1974 provoque une restriction brutale des entrées. Cette restriction s'est amplifiée par les gains de productivité des années 70-80, restreignant les besoins en main-d'œuvre peu qualifiée. Même si la plus grande part de l'immigration reste constituée de personnes faiblement qualifiées provenant des pays du Sud, les migrations de l'est vers l'ouest ont tendance à augmenter<sup>2</sup>.

En Europe, l'ouverture progressive des frontières entre pays de l'Union, amorcée par le traité de Rome en 1957, a abouti en 1993 à l'entrée en vigueur de « l'espace Schengen », étendu en 1998 à 13 pays plus deux pays non-signataires (Islande et Norvège). Cette convention établit la libre circulation des citoyens de l'U.E., et harmonise les politiques concernant les étrangers, demandeurs d'asile et immigrants illégaux.

**1.1. Des flux migratoires du « Sud » vers le « Nord »**

D'une façon générale, les personnes motivées par un désir de formation ou de sécurité matérielle que l'économie locale ne peut leur fournir, quittent les pays du Sud pour venir se former ou s'employer dans ceux du Nord. L'Afrique sub-saharienne représente la région la plus touchée avec un taux moyen d'expatriation supérieur à 20% alors que la moyenne mondiale se situe au niveau de 5%.

Pour l'ensemble des quinze pays de l'Union, la population étrangère non communautaire était de 9.5 millions de personnes en 1990, de 12.9 millions en 2000, soit une majoration de 35%. (Eurostat)

Concernant le cas particulier des migrations maghrébines en Europe, la répartition des populations immigrées dans les principaux pays européens est la suivante (en %)<sup>3</sup>.

| Pays      | Marocains | Algériens | Tunisiens |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| France    | 16        | 17        | 6         |
| Pays Bas  | 20        | 0.2       | 0.2       |
| Belgique  | 15        | 1         | 0,5       |
| Italie    | 11        | -         | 4         |
| Allemagne | 1,1       | 0.2       | 0.3       |
| Espagne   | 18        | -         | -         |

(3) SOPEMI - OCDE. *Tendances des migrations internationales, édition 1999, Paris*

Il s'agit évidemment de chiffres officiels qui ne prennent pas en compte les migrations clandestines. Le potentiel migratoire risque de rester encore élevé à l'horizon 2010, date prévue pour l'entrée en vigueur de la zone de libre échange entre l'EU et certains pays tiers de la Méditerranée<sup>4</sup>.

**1.2. Des flux migratoires de l'Est vers l'Ouest <sup>5</sup>**

Les mouvements migratoires de l'Europe de l'Est vers les pays de l'Union Européenne (en 2003) vont s'amplifier dans les années qui suivront l'élargissement, pour plusieurs raisons :

- la chute démographique des pays occidentaux, entraînant, à terme, des besoins en main d'œuvre importants dans les années 2010, besoins que ces pays ne semblent pas pouvoir couvrir par leurs propres ressources.
- les taux de chômage plus élevés en Europe de l'Est qu'au sein de l'U.E. (p.ex. 16% en Pologne et 19% en Slovaquie), taux qui risquent de grossir avec les restructurations à venir dans l'agriculture et l'industrie lourde.
- les différences de salaires qui produisent un pouvoir attractif considérable.
- la préférence des pays de l'U.E. pour les arrivées de l'Est par rapport à ceux du Sud pour des raisons culturelles et historiques.

Au cours des 5 dernières années, les 10 pays qui se joindront à l'U.E. en 2004 ont fourni à l'U.E. un apport de 145 000 personnes, auxquelles s'ajoutent 40 000 arrivées de Bulgarie et Roumanie. Dans la nouvelle Union à partir de 2004, il est annoncé qu'entre 4 et 7 % de la population des Etats baltes, de la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie et la Slovaquie se déplaceront en Europe occidentale d'ici 2020, soit 3 à 5 millions de personnes d'Europe centrale. Les destinations principales seraient l'Allemagne, l'Autriche et des régions de la Scandinavie ainsi que la Suisse<sup>6 7</sup>

<sup>1</sup> Philippe Martin : « Migration internationale : un défi pour le 21<sup>ème</sup> siècle » - [http://www.antiracisme.be/reportcoll/23mars/23-3h\\_defi.pdf](http://www.antiracisme.be/reportcoll/23mars/23-3h_defi.pdf)

<sup>2</sup> « Le rôle des migrants, élément essentiel d'une nouvelle politique de coopération », janvier 2002 - <http://www.hcci.gouv.fr/travail/avis/upload/avismigration.rtf>

<sup>3</sup> « La migration maghrébine vers l'Europe » - [http://antiracisme.be/reportcoll/23mars/23-3d\\_maroc.pdf](http://antiracisme.be/reportcoll/23mars/23-3d_maroc.pdf)

<sup>4</sup> « Bassin méditerranéen : échanges et migrations » : L'Observateur de l'OCDE n° 209, janvier 1998 <http://www1.oecd.org/publications/observer/209/021-024.pdf>

<sup>5</sup> « Migrations d'Europe de l'Est vers l'UE » - [http://www.antiracisme.be/reportcoll/23mars/23-3e\\_est.pdf](http://www.antiracisme.be/reportcoll/23mars/23-3e_est.pdf)

<sup>6</sup> « 4 à 7 % des Européens de l'Est vont ils migrer vers l'UE ? »

C'est l'attrait d'emplois mieux rémunérés qui pousse les gens à émigrer. Le coût horaire de la main d'œuvre dans l'industrie manufacturière était en 1995 de 1,70 \$ en Pologne contre 13,77 au Royaume Uni, 19,34 en France et 31,88 en Allemagne.

Cette différence de salaires est marquée pour des métiers pour lesquels la demande de migrants est importante. En Belgique et aux Pays Bas, le secteur privilégié est celui de l'extraction et du traitement des minerais, au Danemark et en Allemagne, l'industrie manufacturière, en France et au Luxembourg, le bâtiment et les travaux publics, et au Royaume-Uni, les services<sup>8</sup>.

### 1.3. Les flux migratoires à l'intérieur de l'Union Européenne

Le nombre de ressortissants de l'ancienne U.E. résidant dans un autre Etat membre que le leur s'élevait à 6 millions. L'augmentation de 400 000 personnes, enregistrée au cours des dix dernières années témoigne du renforcement des liens internes à l'Union Européenne.

## 2. Pourquoi migre-t-on ?

### 2.1. D'abord pour répondre à une demande en vue d'améliorer sa propre situation.

**2.2. On va dans un pays riche avec une compétence reconnue pour l'offrir au pays qui la valorisera mieux.**

Il apparaît que l'émigration de personnes qualifiées ou très qualifiées, à destination d'économies à haut niveau de connaissances, ne cesse de croître depuis plusieurs décennies et qu'elle s'accélère depuis quelques années tout particulièrement.

Les segments du marché du travail qui sont concernés sont de plus en plus importants dans les pays de l'OCDE. Au moins 1/3 des chercheurs et ingénieurs originaires de P.V.D. opèrent aujourd'hui dans des pays de l'OCDE. Dans le secteur des sciences et technologies de l'information, où les spécialistes indiens ou maghrébins viennent compenser la pénurie de Français, Britanniques ou Allemands, le problème est bien connu<sup>9</sup>.

### 2.3. Pour échapper de plus à une politique fiscale peu favorable

Il n'est qu'à rappeler le phénomène de la migration des « golden boys » vers la City de Londres pour comprendre l'ampleur des distorsions fiscales qui existent dans l'UE en matière d'impôts sur le revenu. La migration vers d'autres zones estimées « paradis fiscaux » comme le Luxembourg relève de la même cause.

### 2.4. Migrer vers un pays riche est un but ou un mirage pour s'en sortir quand on est très pauvre

Il s'agit alors souvent d'entrées clandestines. Pour combattre cette clandestinité, les Etats s'efforcent de mettre en place des mesures, pas toujours suffisantes ou efficaces contre l'obstination des postulants, mais aussi des réseaux de passage et des employeurs malhonnêtes qui exploitent cette forme d'esclavage contemporaine. Remarquons cependant que même le travailleur non déclaré, notamment dans le secteur du bâtiment ou de la confection, peut correspondre à une demande réelle de travail.

Une spécificité française concerne les clandestins provenant d'Afrique noire et du Maghreb qui profitent des avantages sociaux reconnus par les lois françaises pour le regroupement familial.

## 3. Quel volume de demande dans les pays européens ? Et pour quels besoins ?<sup>10 11 12</sup>

Compte tenu de sa démographie, l'ensemble de l'Europe va avoir besoin d'un apport de main d'œuvre étrangère, y compris l'Italie et l'Espagne qui ont été autrefois des pays d'émigration. D'une façon générale, la principale difficulté pour les employeurs porte sur le déficit en personnel qualifié, surtout dans le secteur des nouvelles technologies. Du côté des gouvernants, les interrogations sont différentes : comment ajuster, en qualité et quantité, les flux à la demande ? Et sur quels critères sélectionner les pays d'origine ?

En s'appuyant sur les données démographiques, certains avancent le chiffre d'un besoin, d'ici 2050, de plusieurs dizaines de millions de personnes nécessaires pour combler les départs en retraite et la baisse de la natalité dans les pays développés de l'UE, tous emplois confondus. Mais ces considérations quantitatives ne tiennent pas compte de deux facteurs majeurs de la demande à savoir le besoin qualitatif et l'évolution des technologies. Comme à l'encontre de maintes annonces catastrophiques, il est probable que la régulation du marché s'opérera si l'on tient compte de la mondialisation et des mutations technologiques.

## 4. Quel sort réservé aux immigrés ?

Même ceux qui répondent à des besoins réels subissent souvent des discriminations : niveau de rémunérations, logement, nonaccès à certains emplois réservés, précarisation, droits limités<sup>13 14</sup>.

<sup>7</sup> « Les migrations internationales en Europe » - Futuribles : n° 279 octobre 2002

<sup>8</sup> « Le nombre de migrants dans le monde dépasse 120 millions » : BIT, mars 2000

<sup>9</sup> « Fuites des cerveaux », le Courrier ACP-UP juillet-août 2001 (pages 46, 47, 48)

<sup>10</sup> « L'accueil » - [http://www.unesco.org/courrier/1998\\_11/fr/dossier/txt21.htm](http://www.unesco.org/courrier/1998_11/fr/dossier/txt21.htm)

<sup>11</sup> « L'exception » - [http://www.unesco.org/courrier/1998\\_11/fr/dossier/txt24.htm](http://www.unesco.org/courrier/1998_11/fr/dossier/txt24.htm)

<sup>12</sup> « De l'immigration zéro aux quotas » - <http://www.monde-diplomatique.fr/2000/11/MORICE/14479>

<sup>13</sup> « Actions-emplois fermés aux étrangers » (<http://gisti.org/dossiers/emplois/actions.html>) - « Les échos de la presse » (<http://gisti.org/dossiers/emplois/presse.html>)

<sup>14</sup> « Emplois et droits soumis à une condition de nationalité »

Quant à ceux qui ne répondent pas à la demande, c'est tout le problème du traitement des immigrés clandestins<sup>15</sup>.

### 5. Quelle réponse la Commission européenne apporte-t-elle ? Y a t il une politique européenne commune ?<sup>16</sup>

Les pays membres de l'Union ont affirmé leur volonté de mettre en œuvre une politique commune en matière d'immigration.

S'agissant en particulier de l'immigration clandestine en Europe<sup>17</sup>, il est à noter qu'elle est de moins en moins le fait d'initiatives individuelles (plus ou moins spontanées). Elle se fait souvent sous l'emprise de mafias puissantes qui profitent de la manne financière que représente l'exploitation du « filon » des clandestins

Ces travailleurs clandestins se retrouvent en particulier dans les secteurs du bâtiment, de la confection, de l'agriculture, du personnel de maison.

Enfin, la demande accrue de communautarisme de la part des minorités devrait faire l'objet d'une concertation entre les pays de l'U.E. en vue d'harmoniser leurs politiques actuellement très diverses.

### 6. Migrations, développement et coopération

L'idée couramment avancée « *aidons au développement afin de tarir les migrations à la source* », s'est révélée fautive du moins à court. Les études ont montré que le développement accélère, au début, l'émigration. C'est seulement après un long terme que l'amélioration notable des conditions de vie finit par retenir chez elles les populations bénéficiaires du développement.

Les transferts de fonds des émigrés vers leur pays d'origine représentent des sommes considérables qui expriment leur sentiment du devoir d'assistance des expatriés envers leur famille (jusqu'à 900 € par an et par migrant sont ainsi envoyés dans les villages). Cette manne n'a le plus souvent qu'une influence marginale sur le développement des régions ou pays bénéficiant de ces transferts (essentiellement à cause des blocages des sociétés patriarcales)<sup>18</sup>.

Les O.N.G. et les sociétés civiles ont un rôle fondamental à jouer, en réalisant des projets locaux et décentralisés, de dimension raisonnable, en association avec les populations concernées, et en mettant en avant la formation des hommes, la participation collective et démocratique des citoyens (en particulier des femmes pour l'Afrique noire), l'utilisation de toutes les compétences y compris celles des cadres.

### Questionnement

1. Les immigrés des pays d'Europe centrale et orientale (PECO) répondent-ils véritablement à une demande ou vont-ils avec l'approbation de l'U.E. grossir la horde des assistés ?
2. L'entrée des PECO dans l'Europe élargie représente-t-elle une menace pour les pays du Sud en matière de flux migratoires ?<sup>19</sup>
3. Quelle évaluation faire de la contribution des immigrés au développement de leur pays d'origine, mais aussi de l'appauvrissement résultant de la fuite des émigrés à haute qualification et généralement formés dans les pays Occidentaux ?

### En résumé, les points essentiels :

- **L'immigration, que les pays riches s'efforcent de contenir, est inévitable.**
- **Elle est aussi indispensable, face à la baisse de fécondité et au vieillissement des pays de l'U.E., pour faire face aux besoins futurs en emplois.**
- **Des apports migratoires trop massifs posent des problèmes d'intégration et d'assimilation. Les identités nationales sont en question.**
- **L'adéquation entre les besoins en types de métiers des pays européens et la qualification des immigrants est difficile à réaliser.**
- **Une solution (à long terme) pour endiguer les arrivées massives de populations du Sud vers le Nord : l'aide au développement<sup>20</sup>.**

<sup>15</sup> « *Discrimination et précarisation de la main-d'œuvre étrangère : le rôle des emplois fermés* » - Alternatives Economiques, n°195, septembre 2001

<sup>16</sup> « *L'UE : réflexions à propos d'une politique commune de migration et d'asile* » - [http://www.antiracisme.be/reportcoll/23mars/23-3g\\_m.pdf](http://www.antiracisme.be/reportcoll/23mars/23-3g_m.pdf)

<sup>17</sup> « *L'immigration clandestine en perspective* » - <http://www.eurolibe.com/pages/pagesbiblio/immigration.html>

<sup>18</sup> « *Quand le Nord perd le Sud* » : revue Projet n° 241 printemps 1995

<sup>19</sup> Didier Doucet : « *L'élargissement de l'Europe : un risque pour le sud ?* », L'Harmattan

<sup>20</sup> Rapport Mondial sur le Développement Humain 2002 - PNUD



**Fiche 2.4 : Santé, pathologies du travail et leur traitement****1. Les pathologies du travail****1.1. Le stress <sup>1</sup>****Définition**

Le stress au travail est provoqué lorsque les exigences du milieu du travail dépassent la capacité des salariés à y répondre.

Dans l'Union Européenne, le stress lié au travail occupe la deuxième place parmi les problèmes les plus fréquents de santé liés au travail. Il touche en effet près de 28% de la population active <sup>2</sup>.

**Il s'agit d'un stress polymorphe qui présente un coût <sup>3</sup>...**

- stress relationnel (irritabilité, colère) - physique (maladies occasionnées par la dégradation des défenses immunitaires) - psychique (inquiétude, découragement, déprime) - diminution des capacités intellectuelles et troubles du sommeil qui peut conduire à un syndrome d'épuisement nerveux.

**aux conséquences économiques appréciables,**

puisque 600 millions de journées de travail seraient perdues chaque année dans l'U.E. pour cause de stress dont plus de 40 millions pour le seul Royaume Uni 4 entraînant ainsi à l'échelle de l'U.E. un préjudice d'environ 20 milliards d'euros par an en temps de travail perdu et en coûts de santé 5.

**1.2. Le harcèlement moral ou « mobbing » <sup>6</sup>****Définition**

Le harcèlement moral au travail d'après la Loi française n°2002-73 du 17/01/02 "est un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

**Il n'y a pas de profil type du harcelé... <sup>7 8</sup>**

Quiconque, au sein d'un milieu du travail et quelle qu'en soit son organisation, peut être victime de harcèlement moral. Cela affecte 9% des travailleurs européens, soit 12 millions de personnes.

**Les secteurs les plus frappés :**

Il sévit davantage dans la fonction publique <sup>9</sup> (Education nationale <sup>10</sup>, hôpitaux et collectivités locales : 14%), mais l'hôtellerie - restauration, le commerce (cadres et technico-commerciaux...) et les services (caissières, centres d'appels...) sont également touchés (13%).

La Finlande, le Royaume-Uni, la Hollande, la Suède, et la Belgique présentent les pourcentages les plus élevés.

**Les conséquences peuvent en être lourdes ...**

- **pour la santé des salariés** : le harcèlement peut provoquer des symptômes de stress qui se transforment en troubles psychiques manifestes, pouvant aller jusqu'à une dégradation grave de la santé, voire mener au suicide.

- **pour l'entreprise** : grave perturbation des activités, dégradation de l'image, absentéisme, changements constants de personnel, accidents du travail, surmenage du personnel, augmentation des dédommagements et hausse des primes d'assurance.

<sup>1</sup> « Le stress lié au travail et les relations industrielles » - <http://www.eurofound.europa.eu/2001/11/Study/TN0111150S.html>

<sup>2</sup> « SOS stress » - <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/magazine/37/costs.htm>

<sup>3</sup> « Les nouveaux risques du travail », mars 2001 - <http://www.lexpress.fr/Express/Info/Economie/Dossier/Risquetravail>

<sup>4</sup> « Résoudre les problèmes psychosociaux liés au travail » - <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/magazine/42/news.htm>

<sup>5</sup> « Première campagne paneuropéenne de lutte contre le stress lié au travail » - <http://osha.eu.int/ew2002/presspack/>

<sup>6</sup> « Harcèlement moral au travail, contexte français » - [http://www.inrs.fr/dossiers/harcèlement\\_moral.htm](http://www.inrs.fr/dossiers/harcèlement_moral.htm)

<sup>7</sup> « Harcèlement moral sur le lieu de travail » - <http://agency.osha.eu.int>

<sup>8</sup> « Les bourreaux du bureau », septembre 1998

<sup>9</sup> « Services publics », juin 2001 - <http://www.lexpress.fr/Express/Info/Economie/Dossier/Risquetravail>

<sup>10</sup> « Santé et éducation – Rapport sur le stress » - <http://www.ei-ie.org/etuce/pdf/pdf/7609fr.PDF>

## 1.3. « Les drogués du travail » (workaholism)

**C'est le fait que le travail devient une drogue <sup>11</sup>:**

Il s'opère ainsi une dépendance vis-à-vis du travail si bien qu'il devient une obsession à la fois pour posséder plus et avoir le sentiment d'exister.

### Un phénomène d'abord anglo-saxon

Il est apparu dès les années 80 chez ceux qu'il est convenu d'appeler les Golden boys - en particulier à New York - la fonction se prêtant bien à ce type de phénomène puisque les salles de marché, compte tenu des différents fuseaux horaires, sont actives 24h/24.

L'éclosion des « start-up » a amplifié ce phénomène. Cette situation peut être généralisée à tout agent ayant une activité qu'il considère essentielle, non seulement pour assurer sa subsistance mais également son existence.

### Où le mieux devient l'ennemi du bien ...

Pour l'entreprise les conséquences peuvent apparaître en premier lieu positives puisque l'obsession du travail contribue à l'amélioration de la productivité mais en définitive le résultat aboutit à une contre-performance en raison principalement de l'affaiblissement des capacités des individus au fil du temps.

L'entreprise ne manque pas de s'en apercevoir et les sanctions ne tardent pas à tomber : diminution voire suppression des bonus, mise au placard, troubles psychologiques qui mènent parfois au suicide.

## 1.4. Les secteurs professionnels dangereux ou exposés

Amiante, substances chimiques, nucléaire : partout les contentieux et demandes de reconnaissance de nuisances, et d'indemnisation, se multiplient, souvent après de longs délais.

La prise en compte de ces problèmes nouveaux, ou négligés dans le passé, aux conséquences financières très lourdes, a occasionné la mise en place de normes de qualité et de plans préventifs de sécurité.

Le bâtiment, les travaux publics, l'industrie lourde, la construction navale sont soumis à des plans d'hygiène et sécurité contrôlés par des organismes officiels dans le but de prévenir les accidents.

La santé est un bien précieux, désormais financiarisé. On a assisté récemment à des demandes de la part de militaires d'active, d'indemnisation pour faits de guerre.

## 2. Le modèle libéral : un accélérateur probable de ces pathologies ?

Il ne s'agit pas seulement d'un problème conjoncturel et individuel mais aussi d'un phénomène structurel qui s'inscrit dans un contexte social, économique et culturel <sup>12 13</sup> entraînant :

### 2.1. de nouvelles formes d'organisation du travail : la culture d'urgence

56% des européens estiment qu'ils sont soumis à des rythmes de travail très élevés et tenus de respecter des délais rigoureux <sup>14</sup>.

L'intensité que les salariés déclarent ressentir (fréquence des cadences jugées élevées, des délais jugés serrés, sentiment de manquer de temps) varie fortement selon les situations de travail.

Cependant, l'intensification du travail peut représenter pour certains un challenge pour qui aime relever le défi et faire face.

Dans le secteur de l'industrie, les « Temps modernes » de Chaplin sont toujours d'actualité. Ainsi l'intérim industriel bat tous les records d'accidents du travail et de maladies professionnelles entraînant de plus en plus une recrudescence spectaculaire des troubles musculo-squelettiques (pathologies de la cadence et de la répétitivité) chez les salariés.

<sup>11</sup> « What is workaholism ? », September 1999 - <http://www.shrm.org/magazine/articles/0999cov.htm>

<sup>12</sup> « La violence au travail », juin 1999 - [http://www.mapage.cybercable.fr/hars/Revue\\_de\\_Presse/Exp1.htm](http://www.mapage.cybercable.fr/hars/Revue_de_Presse/Exp1.htm)

<sup>13</sup> « Les nouvelles formes d'organisation du travail et santé mentale » - [http://www.sdv.fr/aimt67/cong\\_aimt/Dp2.htm](http://www.sdv.fr/aimt67/cong_aimt/Dp2.htm)

<sup>14</sup> « Cadences plus intenses, précarité accrue et santé affectée », octobre 2001 - <http://www.liberation.com/travail/thema/spec2001105/artb.html>

Dans ce contexte, la semaine réduite à 35 h. de travail, à l'inverse des effets recherchés, risque de raccourcir encore le temps durant lequel il faudra en faire toujours autant, voire plus.

L'irruption de nouveaux outils informatiques et de nouvelles techniques de communication a accéléré les rythmes sur le lieu du travail, rendu les salariés impatients et les submerge d'informations<sup>15 16</sup>.

### **2.2. De nouveaux modes de gestion et de management : le culte de la performance**

Le mode de gestion actuel, axé sur la compétitivité et la performance, introduit « une tension et une agressivité permanentes, entraînant la mobilisation totale de l'individu au service de l'organisation ».

L'entreprise cherche à devenir un pôle d'excellence réunissant « *les plus battants prêts à tous les sacrifices pour conquérir le monde* » ( Jean François Chanlat, Professeur à HEC gestion ). Le management par objectifs pousse les salariés à se surpasser pour atteindre les critères de performance fixés. Les cadres cumulent l'exercice du pouvoir, qui exige du recul, et l'exercice d'un métier, qui leur « met la tête dans le guidon » (Pierre Proust, société Total).

### **2.3. Le tout dicté par une compétition exacerbée : la culture d'urgence**

Mondialisation, concurrence, réduction des coûts, délais imposés, essor des nouvelles technologies, tout cela contribue à exiger un effort de dépassement continu de la part des employés.

Alors que le travail se dématérialise, l'entreprise est de plus en plus gouvernée par des chiffres : dictature du résultat, des normes et des ratios, du « 15% visé comme retour sur investissement » et de la création de valeur. (cf. fiche 1.3)

Nous vivons dans une culture d'urgence (cf. fiche 2.1), qui est une des réponses à l'*hypercompétitivité* économique à laquelle nous sommes confrontés (dictature du « *zéro stock, zéro défaut, zéro retard* »).

### **2.4. Et ceci dans un climat social d'insécurité.**

Hantise de la précarité, et peur permanente d'être licencié si l'on n'est pas jugé performant.

En raison de l'ampleur du chômage, le personnel peut être rapidement remplacé par quelqu'un de plus performant, de plus jeune, mieux formé, motivé et parfois acceptant un salaire moins élevé.

Ballottés par les réorganisations, les restructurations, les revirements stratégiques incessants, les cadres manquent de perspective à long terme et en arrivent à une perte de motivation.

## **3. Prise de conscience ?**

### **3.1. Aucune réglementation légale spécifique sur la prévention du stress lié au travail<sup>1</sup>.**

Au Royaume-Uni, en Irlande et en Italie, il existe une jurisprudence. En revanche dans certains pays, il reste nécessaire de prouver que les « *maladies professionnelles* » sont incontestablement et spécifiquement en rapport avec le travail (comme au Luxembourg et au Portugal) ou que ce rapport avec le travail soit à l'origine d'un décès ou d'une incapacité permanente (comme en France). En Norvège, la législation ne valide le stress que s'il y a un certificat médical.

Les négociations sur le stress ou les facteurs psychosociaux sont mal ressenties par les employeurs qui considèrent ces symptômes comme propres à la vie privée des salariés ou à leur personnalité individuelle. Il n'y qu'en Belgique, au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni, que certaines clauses des conventions collectives font explicitement référence au stress et/ou aux facteurs de risques psychosociaux, ainsi qu'à une politique de prévention.

### **3.2. Le harcèlement s'inscrit dans les préoccupations législatives européennes actuelles :**

En France le code du travail (loi n°2002-73 et code pénal art.222-33-2) comporte une possibilité de condamnation à une peine d'un an d'emprisonnement et à une amende de 15 000 euros. La Suède, le Danemark et la Suisse se sont dotés également d'une législation réprimant le harcèlement moral.

### **3.3. Programmes de luttres contre les pathologies du travail :**

- Résolution (A4-0050/99) du Parlement européen « Adapter le travail aux capacités et aux besoins des personnes ».

<sup>15</sup> « *Employés pressurisés* », octobre 2001 - <http://www.liberation.com/travail/thema/spec2001105/artb.html>

<sup>16</sup> « *Travail et management : l'illusion technologique* » Magazine : Enjeux Les Echos, n°177, février 2002

- Programme Safework « Solve » concernant les problèmes psychosociaux <sup>4</sup>

- Charte des droits fondamentaux (art.31) : « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ».

- L'agence européenne de la santé du travail et les Comités d'hygiène et de santé

### 3.4. Comment agir ?

- Impliquer les acteurs : pouvoirs publics et privés, dans le cadre d'une bonne gouvernance.
- Prévention : journée de formation dans les entreprises et sensibilisation dans les programmes scolaires en particulier pour ceux suivant des formations professionnelles.
- Développer la coopération internationale : OIT, OMS...
- Dans l'entreprise, montrer que l'on s'intéresse à l'avenir de ses salariés : information sur les stratégies, actionnariat des salariés, pratique des stock-options, formation permanente.
- Inclure ces pathologies dans la liste des maladies professionnelles reconnues pour conférer aux salariés souffrant de tels problèmes, le droit de bénéficier de congés de maladies et de services médicaux.
- Faire coopérer les différents acteurs de soins : médecin du travail, médecin généraliste, inspecteur du travail, psychanalyste, médecin conseil.
- Modifier les comportements par une conception et une organisation nouvelles des relations sociales <sup>17</sup>.

### Questionnement

1. Faut-il édicter des règles de non-discrimination pour le personnel intérimaire (salaire, formation, hygiène et sécurité), comme l'U.E. les a faites pour les contrats à durée déterminée et le temps partiel ?
2. Une violence cachée fait-elle désormais partie de la panoplie des méthodes de management ?
3. Les solutions pour l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ne butent-elles pas contre les impératifs de rentabilité et de compétitivité des entreprises ?
4. La prise en compte de la notion de la responsabilité sociale de l'entreprise permet-elle, ou non, d'éradiquer en partie le problème ? (cf. fiche 2.7)
5. La souscription éventuelle d'un contrat d'assurance pour limiter le risque de l'employeur responsable des agissements de ses salariés, ne conduit elle pas à ne considérer le harcèlement que comme un simple risque financier en oubliant la souffrance des victimes ?

### En résumé, les points essentiels :

- **Les pathologies du travail ne sont pas récentes. Longtemps spécifiques du secteur industriel, elles touchent désormais tous les secteurs d'activité.**
- **La connaissance de ces troubles, leur classification, la recherche de leurs causes ont beaucoup progressé ces dernières décennies, donnant lieu à de nombreuses études.**
- **Des lois se mettent en place, toujours postérieures à l'amplification des problèmes.**
- **Le stress lié à l'urgence et à la dictature du court terme contribue à la montée de ces nouveaux maux du monde moderne.**

<sup>17</sup> Jacques Brouillet *A propos du harcèlement moral au travail*, Les cahiers du DRH n°43, 14/09/01

**Fiche 2.5 : La protection sociale**

Dans son « *Agenda pour la politique sociale* »<sup>1</sup> adressé au Conseil et au Parlement européen, la Commission européenne écrivait, après le Conseil européen de Lisbonne (mars 2000) : « *La politique sociale européenne a joué un rôle essentiel dans la constitution de la puissance économique de l'Europe, grâce à l'élaboration d'un modèle social unique en son genre...* » et plus loin (p. 12) : « *S'il est vrai que les systèmes sociaux des Etats membres se voient assignés le rôle essentiel de créer une société de cohésion, ceux-ci se voient aussi confrontés à une série de défis communs significatifs... A plus long terme, les changements démographiques affecteront sensiblement la structure du marché du travail et l'offre de main d'œuvre et mettront les systèmes de retraite et de santé à rude épreuve...* ».

Loin d'être uniformes, les régimes de protection sociale affichent en Europe une grande diversité. Nous commencerons par les retraites, puis l'assurance maladie, enfin l'assurance contre le chômage.

**A. Avenir des retraites****1. Pourquoi l'avenir du système des retraites aux personnes âgées pose-t-il problème ?**

En Europe, la plupart des systèmes de retraite sont fondés sur la *répartition* : les pensions versées aux retraités sont financées par des cotisations versées par les travailleurs actifs.

**1.1. Une situation démographique particulièrement défavorable**

- *La baisse générale de la natalité jointe à l'allongement de la durée de vie dans l'ensemble de l'Europe s'accompagnent d'un vieillissement continu et marqué de la population. L'Europe aura dans un proche avenir une pyramide des âges très défavorable.*

- A cela s'ajoutent les effets du départ progressif à la retraite des générations nées durant le *baby-boom* (de 1945 à 1970 environ) qui a suivi la deuxième guerre mondiale : il en résulte l'arrivée prochaine d'un *papy-boom* à partir de 2005-2010. Pour des projections à très long terme, cette conjonction n'est que transitoire, mais elle s'étale sur quelque 25 ans.

**qui a pour conséquence le basculement du rapport du nombre de retraités au nombre d'actifs :**

En France, « le nombre des plus de 60 ans va augmenter de dix millions entre 1998 et 2040, alors même que le nombre d'actifs qui financent les retraites devrait baisser de plus d'un million si les évolutions actuelles en matière d'immigration et d'activité se poursuivent. Il y aurait 7 personnes de plus de 60 ans pour 10 personnes d'âge actif en 2040, au lieu de 4 pour 10 actuellement. »<sup>2</sup> Ce basculement est encore plus marqué en Allemagne, en Italie et en Suède.

**1.2. amplifiée par :**

- *des entrées sur le marché du travail de plus en plus tardives, dues à l'allongement des temps de formation, notamment pour les futurs diplômés de l'enseignement supérieur ;*

- *et des retraits d'activités précoces. Ainsi en France le rapport Charpin constate : « La pérennisation des dispositifs de cessation anticipée d'activité, et leur ampleur - 500 000 personnes en 1997 - ont contribué à infléchir les modes de gestion de l'emploi des travailleurs de plus de 55 ans par les entreprises. Celles-ci y recourent désormais pour alléger leur masse salariale et rajeunir leur pyramide des âges ». Il poursuit en recommandant : « Les politiques menées par les entreprises et les pouvoirs publics devront être réexaminées à la faveur du vieillissement de la population active qui se profile dans les prochaines années »<sup>2</sup>.*

**1.3. d'où un déséquilibre financier prévisible de grande ampleur à l'avenir**

Le coût des retraites en France est évalué actuellement à 12% de la richesse nationale. Sans réforme, et avec les hypothèses retenues dans le rapport Charpin, les retraites pourraient représenter de 15,1% à 16,7% du produit intérieur brut (PIB) en 2040.

<sup>1</sup> [www.europa.eu.int/eur-lex/fr/com/cnc/2000/com2000\\_0379fr01.pdf](http://www.europa.eu.int/eur-lex/fr/com/cnc/2000/com2000_0379fr01.pdf), juin 2000 (33 p.)

<sup>2</sup> Charpin : *Rapport du Commissaire général du Plan au 1<sup>er</sup> Ministre sur la situation et les perspectives du système de retraite français*, Avril 1999, synthèse [www.edvfrance.com/synthese\\_du\\_rapport\\_charpin.htm](http://www.edvfrance.com/synthese_du_rapport_charpin.htm)

## 2. Retraites par répartition ou par des fonds de pension ?

Les retraites par répartition reposent sur le principe de *solidarité entre les générations* : par ses cotisations–retraite, chacun se constitue des droits futurs sur les cotisations payées par les actifs lorsqu'il sera à la retraite. Le système n'est efficace que s'il est fondé sur la base la plus large possible, en pratique que s'il est *obligatoire*. Le financement des retraites est alors une question d'arbitrage entre les taux de prélèvement sur les actifs, l'âge de la retraite (ou la durée des cotisations) et le niveau de vie des retraités. Mais nous l'avons vu, ce système est très sensible au rapport du nombre des retraités sur celui des actifs.

Le système opposé (retraite par capitalisation) repose sur l'accumulation par chacun de produits financiers, placés ou non dans des fonds de pension collectifs, qui serviront à payer sa propre retraite : le système n'a pas besoin d'être obligatoire ni collectif, il se prête bien à des *régimes facultatifs librement choisis*<sup>3</sup>. En fait, il est largement utilisé par les personnes les plus aisées, qui peuvent faire des économies pendant leur vie active. Le système des « *assurances-vie* » en France en est un exemple, il bénéficie d'avantages fiscaux qui sont cause de son grand succès (560 milliards d'euros accumulés en 2000), mais contribue à creuser les inégalités sociales face à la retraite<sup>3</sup>.

Au niveau macro-économique, les deux systèmes consistent à créer des créances pour l'avenir : la revente progressive des titres accumulés par une génération ne sera profitable que si la génération suivante accepte d'épargner un montant équivalent afin de soutenir les cours boursiers. Avec les fonds de pension très utilisés dans les pays anglo-saxons, les risques portent sur l'évolution de la Bourse sur une longue période ; les fonds doivent rester « très prudents, très réguliers et très patients ».

## 3. Les solutions apportées en Europe

**3.1. Cas de la France**<sup>2</sup>: elle est restée fidèle à la retraite obligatoire par répartition, tout en développant les plans d'épargne pour la retraite (non obligatoires) avec avantages fiscaux. Les disparités entre le secteur public (avantagé) et le secteur privé ont été réduites, le nombre d'annuités pour avoir droit à retraite a été accru de 37,5 ans à 40 ans et le maintien du niveau des pensions est lié à la durée de cotisation. La réforme votée en 2003 repose sur le recul espéré de l'âge *moyen* de cessation d'activité (à l'encontre des pratiques de préretraite dont on a abusé en France), et sur une baisse massive escomptée du chômage d'ici 2010. Enfin tous les 5 ans, le gouvernement prévoit des rendez-vous avec les partenaires sociaux pour rediscuter des paramètres de financement (cotisations vieillesse et niveau des pensions)<sup>4</sup>. Aux retraites gérées par la Sécurité sociale, s'ajoutent les régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) du secteur privé reposant sur des accords entre syndicats et employeurs.

### 3.2. Autres pays d'Europe

On observe une grande diversité dans la structure des systèmes nationaux et les modalités d'acquisition et de liquidation des droits. La place des régimes publics (collectifs et obligatoires) y est variable, celle des dispositifs en capitalisation tend à augmenter mais souvent à la marge (sauf au Royaume Uni et aux Pays-Bas où le 2<sup>ème</sup> étage de leur système de retraite est totalement en capitalisation) et viennent en complément obligatoire (en Suède) ou en supplément *facultatif* de la pension servie par les régimes publics (45% de la population en Allemagne), sans abondement par l'employeur, mais avec des incitations fiscales<sup>5</sup>.

Les pratiques les plus innovantes viennent de l'Italie et de la Suède, avec des systèmes de retraite dits à *capitalisation virtuelle* : chaque assuré est titulaire d'un compte individuel où sont *créditées* annuellement ses cotisations retraite actualisées. Lors de la liquidation, la pension annuelle est calculée de façon à ce que la valeur actualisée de la pension perçue soit égale au capital virtuellement accumulé pendant la vie active. Pour autant ces régimes continuent à fonctionner en répartition et il n'y a pas d'épargne financière accumulée. Cette technique des « *comptes notionnels* » conduit à disposer d'un régime partiellement autorégulé.<sup>5</sup>

Certains traits communs peuvent être relevés : la progressivité des réformes avec réévaluation dans l'avenir ; la clarification des dépenses des régimes publics, financées directement par les cotisations sociales ; l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, avec un durcissement des dispositifs de départ anticipé ; l'allongement de la durée d'assurance validée pour bénéficier d'une pension à taux plein.

<sup>3</sup> Philippe Frémeaux, *Retraites : le dossier*, revue *Alternatives économiques*, Avril 2003, 12 rue du Cap-Vert, F-21800 Quétigny, [www.alternatives-économiques.fr](http://www.alternatives-économiques.fr)

<sup>4</sup> *Réforme des retraites*, Le Monde, 11/06/03

<sup>5</sup> « *Panorama des réformes de systèmes de retraite à l'étranger* » [www.cdc.retraites.fr](http://www.cdc.retraites.fr) *Questions retraite*

#### 4) l'exploration de nouvelles pistes ?

- Maintien au travail des actifs âgés
- Appel à l'immigration <sup>6</sup>
- Un nouveau partage des gains de productivité entre profits et salaires au sens large (salaire et pensions) dans un sens de rééquilibrage du partage de la richesse produite (la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises est passée de 70% au début des années 80 à 60% en 2000).<sup>7</sup>

## B. L'Assurance Maladie

### 1. Le financement de l'Assurance maladie en Europe <sup>8</sup>

Schématiquement on peut distinguer trois systèmes prédominants de financement de la couverture maladie dans l'Union européenne <sup>8</sup>. Le premier (connu sous le nom de modèle Beveridge) se caractérise par le financement public par *l'impôt*. Dans le second (modèle de Bismarck), le financement public repose sur *l'assurance obligatoire*. Le troisième système consiste dans le financement privé par une *assurance volontaire (mutuelle)*, qui ne couvre intégralement qu'une petite minorité de citoyens européens, mais qui fait principalement fonction de *couverture complémentaire* au regard de l'assurance sociale.

#### Les modes de financement de la santé dans les Etats membres de l'UE <sup>9</sup>

| Pays   | Système de financement dominant  | Principale source de financement complémentaire           |
|--|--|---|
| Finlande, Grèce, Irlande<br>Italie, Suède, Espagne,<br>Royaume-Uni | Public : fiscalité   | Assurance volontaire privée, paiements directs            |
| Danemark, Portugal   | Public : fiscalité   | Paiements directs   |
| Autriche, Belgique, France<br>Allemagne, Luxembourg                | Public : assurance sociale<br>obligatoire  | Assurance volontaire privée, paiements directs, fiscalité |
| Pays-Bas   | Combinaison d'assurance sociale<br>obligatoire et d'assurance<br>volontaire privée | Fiscalité, paiements directs                              |

Il est important de noter que pour les personnes sans ressources, s'est développée dans la plupart des pays de l'Europe une couverture médicale universelle ou quasi-universelle

### 2. L'augmentation inéluctable des dépenses maladie, et la nécessaire maîtrise de ces dépenses

Dans la plupart des pays, les dépenses de santé ont augmenté, depuis 1970, plus rapidement que le PIB. Cette évolution est inéluctable pour deux raisons :

- le vieillissement de la population en Europe, lié à l'insuffisance de la natalité, mais aussi au succès de la médecine, qui ne cesse de progresser dans ses moyens de prévention et sa capacité de guérir de nombreuses maladies : depuis plusieurs décennies la durée moyenne de la vie s'accroît d'un peu moins de trois mois tous les ans ;

- le renchérissement des traitements de nombreuses maladies ou infirmités autrefois incurables, renchérissement dû à l'utilisation de nombreux matériels modernes très élaborés et très performants (radio et chimiothérapies, prothèses de hanche ou de genou, opérations à cœur ouvert, chirurgie du cerveau, etc...)

Rappelons qu'en moyenne, plus de 90% des dépenses de santé sont faites dans les 10 dernières années de la vie ; le vieillissement de la population ne fera que renforcer cette tendance. La ventilation de 100 € de coût d'assurance maladie en France (48 € pour l'hospitalisation, 14 € pour les médicaments, 12 € pour les consultations, 7 € pour les analyses, transports, prothèses etc...) met en évidence la part prépondérante de l'hospitalisation.

#### Part des dépenses de santé dans le PIB

<sup>6</sup> « Vers une crise démographique en Europe », La Conjoncture, n°12, mai 2000

<http://www.laconjoncture.org/html/perspectives12.htm>

<sup>7</sup> Pierre Khalfa, Fondation Copernic, journal *Le Monde Emploi* 10/04/2001

<sup>8</sup> Système de santé des 15 pays de l'union européenne

<sup>9</sup> « Comparaison internationale des dépenses de santé », n°175 – juin 2002 – Direction de la Recherche des Etudes de l'Evaluation et des Statistiques

## et taux de croissance des dépenses de santé en volume en %

|  | Allemagne | Espagne | France | Italie | Pays-Bas | Royaume-Uni |
|--|-----------|---------|--------|--------|----------|-------------|
| <b>Part des dépenses de santé dans le PIB</b>                            |           |         |        |        |          |             |
| 1970   | 6,3       | 3,6     | 5,7    | 5,1    | 7,2      | 4,5         |
| 1980   | 8,8       | 5,4     | 7,4    | 7      | 8        | 5,6         |
| 1990   | 8,7       | 6,6     | 8,6    | 8      | 8,5      | 6           |
| 1999   | 10,3      | 7       | 9,3    | 7,9    | 8,7      | 6,9         |
| <b>Taux de croissance annuels moyens des dépenses de santé en volume</b> |           |         |        |        |          |             |
| 1970-1980  | 5,6       | 7,4     | 7,6    | 6,4    | 1,6      | 5,6         |
| 1980-1990  | 1,7       | 5       | 4,9    | 4,4    | 2,3      | 1,9         |
| 1990-1999  | 6,4       | 4       | 2,8    | 1,4    | 2,9      | 2,8         |

Source : OCDE, *Eco-Santé* 2000

La tendance au ralentissement des taux de croissance annuels que reflète ce tableau est démentie par les derniers chiffres de 2004 donnés pour la France : 6,7% de hausse au cours de l'année 2003 pour les dépenses de l'ensemble des régimes d'assurance maladie de la Sécurité sociale<sup>10</sup> (alors que le plafond avait été fixé à 5,3%).

Au moment où le gouvernement français s'apprête en 2004 à réformer l'assurance maladie pour une meilleure maîtrise des dépenses de santé, le *Haut-Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie* a remis en janvier 2004 un rapport de 500 pages pour un état des lieux du système de soins et de prise en charge des dépenses de santé. Il reconnaît que, sous l'effet conjugué « *du vieillissement, de l'évolution des techniques, des exigences des professionnels en termes de conditions de travail et de revenu et de celles des assurés* », les dépenses de santé continueront à croître, tout en précisant qu'il existe des « *marges* » pour que ces dépenses augmentent moins vite. Le rapport du Haut Conseil suggère de faire d'abord porter l'effort sur *la maîtrise des dépenses injustifiées*, tout en luttant contre la surconsommation de médicaments, pour l'encadrement des pratiques des médecins etc... Comme préalable à toute évolution, il demande d'engager une réforme à la fois structurelle et institutionnelle, car *ni le Parlement, ni le gouvernement, ni les caisses d'assurance maladie n'exercent ni de disposent de responsabilité claire sur la tenue des objectifs de dépenses*.

## C. L'Assurance chômage

### 1. Constat : un chômage élevé dans l'UE

Le taux de chômage de l'UE était de 7,7% en juillet 2002 (contre 7,3% en 2001)<sup>11</sup>

### 2. aux conséquences multiples

**2.1. c'est d'abord un coût psychologique pour l'individu en dehors même de la perte du revenu :** perte de liberté, exclusion sociale, perte de la qualification, atteinte aux facultés intellectuelles, perte de motivation et impasse professionnelle, morbidité et mortalité, rupture des relations sociales, désorganisation de la vie familiale, dégradation des valeurs sociales et du sentiment de responsabilité.

### 2.2. c'est aussi un coût pour la société

En effet, dans une société où le chômage a tendance à augmenter, le nombre des actifs tend à diminuer et les déséquilibres des organismes payeurs tendent à se creuser. On ne peut indéfiniment augmenter les cotisations patronales et salariales.

<sup>10</sup> *Hausse des dépenses d'assurance maladie*, hebdomadaire *Investir*, 28/02/04

<sup>11</sup> « *Le taux de chômage de l'UE en juillet 2002* » - [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/oct/164\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/164_fr.html). Voir aussi Amartya Sen « *L'inégalité, le chômage et l'Europe d'aujourd'hui* », - Revue internationale du Travail, vol. 136 (1997), n°2 - <http://www.ilo.org/public/french/support/publ/revue/download/pdf/sem.pdf>



En France afin de redresser les comptes de l'Unedic, les cotisations salariales sont passées à 2,40% et les patronales à 4% depuis le 1er janvier 2003<sup>12</sup>. A noter que le déficit connu en 2002 est de 3,7 milliards d'euros, et que l'on prévoit en 2003 un déficit d'environ 2,4 milliards d'euros, donc en baisse<sup>13</sup>.

### **3. qui nécessitent la mise en place d'un système de protection différencié selon les principes de base énoncés par chaque pays<sup>14</sup>**

La protection contre le chômage comporte différents volets. Le premier et le plus important est constitué par les prestations d'assurance chômage qui sont versées pendant la période initiale faisant suite à la perte de l'emploi.

Leur niveau, qui représente plus de 60% du salaire national moyen, est appliqué dans tous les Etats membres à l'exception de l'Irlande et le Royaume Uni où le niveau de protection est inférieur.

La plupart des pays européens offrant un niveau élevé de protection ont mis en place un second volet d'assurance chômage, généralement appelé « assistance chômage », qui couvre les travailleurs n'ayant plus droit aux prestations de l'assurance chômage, et de manière à leur laisser un moment de répit avant de devoir se contenter de régimes d'assistance sociale moins généreux.

### **4. Qu'en est-il de l'assurance chômage qui ne peut plus faire face à ses obligations compte tenu du nombre croissant de chômeurs par rapport au nombre d'actifs, donc d'une baisse de cotisants ?**

#### **4.1. Evolution des dispositifs d'assurance chômage<sup>15</sup>**

En Europe, la tendance générale est la baisse des droits à l'indemnisation considérée par ailleurs comme une dés-incitation au travail, mais dont les causes profondes trouvent leurs origines dans les déficits budgétaires. D'où des réformes en cours depuis une dizaine d'années dans l'ensemble des pays européens : diminution de l'importance des mesures de protection du marché de l'emploi et augmentation des mesures actives.

Les conditions d'attribution des prestations se durcissent, leur durée et leur taux de remplacement ont été réduits et par le biais de politiques actives du marché du travail, les efforts visant à inciter les chômeurs à reprendre un emploi se sont intensifiés.

Par le biais de programmes associant aide et travail, de nombreux pays ont subordonné l'octroi des prestations à la participation à des activités de formation, à l'acceptation d'un emploi jugé convenable par l'administration délivrant les prestations de chômage, ou à la condition que le chômeur démontre qu'il recherche activement un emploi.

#### **4.2. Cas de la France et de l'Allemagne**

Tout chômeur a des droits mais aussi des devoirs. En France, la nouvelle convention effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 ne garantit plus le droit à l'indemnisation en cas de chômage, celle-ci est désormais conditionnée à la signature d'un Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), dont découle un Projet d'action personnalisé (PAP).<sup>16 17</sup>

On justifie ces mesures en disant encourager un retour à l'emploi plutôt que de compenser passivement le chômage. Mais ces réformes créent des disparités importantes, et de nombreux chômeurs sont exclus de l'indemnisation (en 2000 : 46%) (Cf. fiche 2.6 Pauvreté et exclusion / insertion et réinsertion).

En 2003, le Parlement allemand a adopté une réforme destinée à réduire les allocations chômage qui pèsent sur l'économie, et à encourager les responsabilités individuelles. Dans cet esprit, il est exigé notamment plus de mobilité de la part des chômeurs n'ayant pas de personnes à charge.

<sup>12</sup> « Le régime d'assurance chômage se durcit », 07/01/2003 - <http://www.lentreprise.com/actu/2575.1.html>

<sup>13</sup> « L'équilibre financier de l'assurance chômage », 04/03/2003 - Assédic et Unédic - <http://www.assedic.fr>

<sup>14</sup> « Tableaux comparatifs sur la protection sociale dans les Etats membres » - [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/2002\\_227\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002_227_fr.htm)

<sup>15</sup> « Zoom 2003 : Dispositifs européens et internationaux d'assurance chômage - Tendances et évolutions »  
« Modernisation de l'assurance chômage : approches européennes et internationales » - Assedic et Unedic  
<http://www.assedic.fr/>

<sup>16</sup> Jacques Freyssinet « La réforme de l'indemnisation du chômage en France », Revue de l'IRES n°38-2002 [http://www.ires-](http://www.ires-fr.org/files/publicat/revue/r38/r381.pdf)

<sup>17</sup> Carole Tuchsziher « Réforme de l'assurance chômage en France du PAP au PAP/ND », Revue de l'IRES n°38-2002 - <http://www.ires-fr.org/files/publicat/revue/r38/r382.pdf>

### Questionnement

1. A-t-on suffisamment examiné les encouragements possibles de la part des pouvoirs publics à l'accroissement de la natalité (crèches, congés parentaux rémunérés à partir du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> enfant, facilités pour le logement etc..) ?
2. Est-il acceptable de demander d'allonger la durée des carrières pour les retraites tant que le chômage se maintient au niveau actuel ?

### En résumé, les points essentiels :

#### *Sur les retraites :*

- L'allongement de la durée de vie, partout en Europe, ainsi que la baisse de la natalité, vont peser lourdement sur les régimes de retraite, entraînant une croissance de la part consacrée aux retraites dans le P.I.B.
- La plupart de pays européens s'orientent vers un cocktail, variable selon les pays, de retraites par répartition et de fonds de pension volontaires assortis d'une incitation fiscale.
- L'allongement du temps de travail se heurte à des habitudes bien ancrées de retraites anticipées, elles-mêmes utilisées pour réduire le chômage, lequel reste un obstacle à surmonter.
- Des solutions additionnelles sont à rechercher (favoriser la natalité, recul de l'âge du départ en retraite, apports migratoires).

#### *Sur l'Assurance Maladie :*

- Dans tous les Etats européens, l'assurance maladie est obligatoire.
- Elle couvre une part des dépenses de santé variable d'un pays à l'autre.
- Comme pour les retraites, la baisse de natalité et le vieillissement vont poser à terme de gros problèmes de financement.
- Deux possibilités pour trouver une issue :
  - diminuer les dépenses (rembourser moins)
  - augmenter la part prise par les mutuelles et assurances privées.

#### *Sur l'Assurance chômage :*

- Dans tous les Etats européens, une assurance chômage s'est mise en place face à la dramatique montée du sous-emploi. Cela est un indéniable progrès.
- Les prestations versées sont dégressives dans le temps, et plus ou moins liées aux efforts de réinsertion ; elles sont soumises à conditions, tout le monde n'en bénéficie pas.
- Le financement des allocations est paritaire, ainsi que la gestion des régimes.

## Fiche 2.6 : Travail, pauvreté et exclusion / insertion et réinsertion

### 1. La pauvreté

#### 1.1. Qu'entend-on par pauvreté ? <sup>1 2</sup>

Est en situation de *grande pauvreté* toute personne qui ne peut satisfaire ses besoins essentiels de nourriture, de logement décent et de santé. C'est une notion relative et, pour faire des statistiques, on estime le revenu qui correspond dans chaque pays à la satisfaction de ces « besoins essentiels », revenu qui, bien entendu, dépend de la composition de la cellule familiale.

Pour situer l'état de conditions de vie difficiles en France, citons<sup>3</sup> le rapport (mars 1993) de la Fondation Abbé Pierre pour le logement des personnes défavorisées : 3 millions de personnes étaient mal logées et 1 600 000 en attente d'un logement social. Les personnes démunies rencontrent de plus en plus de difficultés pour payer leurs besoins en électricité : en 2001, plus de 220 000 aides ont été accordées pour un montant de 49 millions d'euros dans le cadre du dispositif national d'aide aux impayés d'électricité. Enfin, selon une enquête menée par le Centre de recherche, d'étude et de documentation en économie de la santé, une personne sur sept aurait, en 1998, renoncé à se soigner faute d'argent. Depuis, la « *couverture maladie universelle* » a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 2000, mais les années d'absence de soins ont laissé parfois des traces, notamment pour les problèmes dentaires.

#### 1.2. Y a-t-il des travailleurs pauvres (working poors) ?

Ce sont des travailleurs, occupés ou non pendant plus de six mois, qui appartiennent à un ménage dont le niveau de vie est inférieur au « *seuil de pauvreté* », défini comme le niveau de revenu égal à la *moitié* du revenu *médian* (qui partage un nombre égal de revenus supérieurs et inférieurs). En France, près des trois quarts des personnes se trouvant dans cette situation ont effectivement exercé un emploi au moins un mois. Ces « travailleurs pauvres » sont au nombre d'environ 1,3 million et représentent 6% de la population active.

En dehors d'éventuels épisodes de chômage, le caractère temporaire ou instable de l'emploi, le temps partiel, l'absence de qualification, le fait de débiter sa vie professionnelle constituent autant de facteurs individuels tendant à augmenter le risque de pauvreté. A ces facteurs individuels s'ajoutent ceux résultant des caractéristiques du ménage d'appartenance, la taille et le nombre de ses membres contribuant à ses ressources par leur apport personnel.

En France, trois travailleurs pauvres sur quatre tirent de leur activité moins de 500 € par mois. Quand leurs revenus sont supérieurs, ils restent néanmoins insuffisants pour procurer à leur famille un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté : ces personnes sont fréquemment les seuls apporteurs de ressources de leur famille.

La faiblesse des revenus d'activité des travailleurs pauvres est compensée par des revenus sociaux (publics) qui représentent, en moyenne, 37% du revenu disponible par unité de consommation de leur ménage d'appartenance.

#### 1.3. La pauvreté en Europe <sup>2</sup>

La proportion de personnes vivant avec un revenu inférieur à 70%, 50% et 40% du revenu *médian* national équivalent était respectivement de 25%, 12% et 7% en 1997 pour l'ensemble de l'Union.

Les Etats membres dont les systèmes sociaux sont les plus développés et dont les dépenses sociales par habitant sont les plus élevées comme le Luxembourg, le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas, la Suède et l'Allemagne semblent être ceux qui réussissent le mieux à garantir l'accès de tous aux services de base et à conserver un taux de pauvreté relatif bien inférieur à la moyenne communautaire.

Les pays de l'Union affichant en 1997 les taux de pauvreté (60% du revenu *médian*) les plus faibles sont le Danemark (8%), la Finlande (9%), le Luxembourg et la Suède (12%). (voir tableau ci-dessous). Le taux de pauvreté est supérieur à la moyenne au Portugal (23%), au Royaume-Uni et en Grèce (22%).

**% de la population vivant dans une pauvreté relative (revenu inférieur à 60% du revenu médian)  
1997 - Moyenne de l'UE : 18%**

|           |     |          |     |            |     |             |     |
|-----------|-----|----------|-----|------------|-----|-------------|-----|
| Allemagne | 14% | Danemark | 8%  | Italie     | 19% | Portugal    | 23% |
| Autriche  | 13% | Espagne  | 19% | Irlande    | 20% | Suède       | 12% |
| Belgique  | 15% | Finlande | 9%  | Luxembourg | 12% | Royaume Uni | 22% |
| France    | 17% | Grèce    | 22% | Pays Bas   |     |             |     |

*Source : Eurostat*

<sup>1</sup> Rapport Mondial sur le Développement Humain 2002, P.N.U.D. de Boeck

<sup>2</sup> Rapport sur l'inclusion sociale, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2001/oct/socincl\\_report\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/oct/socincl_report_fr.pdf)

<sup>3</sup> in Journal *La Croix*, 4 Nov. 2003

Si l'extrême pauvreté est unanimement reconnue comme une tare de la société, l'effort pour y remédier n'est pas toujours à la hauteur des déclarations. Les habitants les plus pauvres des pays riches ont généralement un revenu bien supérieur à celui des pauvres vivant dans les pays en développement, mais ils n'en souffrent pas moins de graves manques. Plus un pays s'enrichit, plus coûteux sont aussi les besoins essentiels de ses habitants.

Notons enfin que, si tous les pays de l'ancienne U.E.(en 2003) ont vu leur revenu s'accroître en valeur absolue au cours des deux dernières décennies, la plupart d'entre eux, à l'exception du Danemark, ont connu une aggravation des *inégalités* de revenu.

## 2. Précarité et exclusion

### 2.1. Les formes de la précarité et de l'exclusion : elles s'énoncent sous forme de privations :

- Le logement : c'est le plus important. Les normes imposées sont inadaptées aux familles nombreuses. Sans logement, pas de socialisation et en particulier de possibilité d'avoir un emploi.
- La nourriture : si en Europe, on ne meurt pas de faim, la malnutrition règne dans les milieux défavorisés. En France, 1,5 millions de personnes reçoivent une aide alimentaire.
- La santé et l'hygiène, souvent corollaires des deux précédents.
- L'instruction : l'analphabétisme concerne plus de 9 millions d'adultes de plus de 15 ans, parmi les 15 pays de l'U.E. (2003), avec un taux moyen de 1,5%. Ce taux est plus élevé dans les pays du Sud (Portugal, Grèce). Il est plus faible dans les dix pays entrant dans l'U.E. en 2004 (inférieur à 1%).

### 2.2. les causes de l'exclusion et les facteurs qui l'aggravent

Elles sont diverses et souvent multiples, s'enchaînant en spirale descendante :

\* **celles qui incombent au monde du travail, car le travail reste un élément fondamental de socialisation (voir fiche 1.1) et le chômage prolongé peut conduire très vite à l'exclusion**

- les fermetures de sites industriels, les plans sociaux et licenciements collectifs ;
- l'inaptitude aux nouvelles technologies et nouveaux métiers, l'incapacité à franchir les fossés créés par les changements rapides, l'absence de formation permanente, le refus ou l'incapacité d'en suivre une ; les offres en emplois peu qualifiés très inférieures aux demandes ;
- l'attachement à une région défavorisée en emplois, la peur de la mobilité ;
- la difficulté pour les femmes pauvres qui sont chefs de famille de concilier travail et responsabilités parentales ;
- le chômage de longue durée, avec ses effets d'érosion progressive de la volonté et de la personnalité (le fait de travailler ne protège pas toujours de la pauvreté, car les activités faiblement rémunérées se sont étendues au cours des dernières années : C.D.D., intérim, temps partiel).

\* **celles de la vie en société**

- les divorces, les familles monoparentales, l'absence des pères ;
- à l'opposé, le chômage général au sein de la famille, source de déséquilibre par l'anomalie d'une présence continue au domicile mal vécue par tous ;
- les logements insalubres, les grands ensembles collectifs de banlieues dortoirs, favorisant la marginalisation au sein de bandes et la délinquance.
- l'endettement, souvent conséquence de l'attrait de la consommation, qui fait très vite basculer des familles dans la pauvreté en cas de diminution des revenus ;
- le racisme, la discrimination, les difficultés d'assimilation, concernant les immigrés et rapatriés.

\* **celles dues au passé des personnes elles-mêmes**

- le fait d'appartenir à une famille défavorisée et exclue,
- séquelles des échecs (scolaires, professionnels, affectifs), trop lourds à porter,
- état sanitaire dégradé (physique, psychiatrique, alcoolisme, toxicomanie),
- désintégration sociale (sortants de prison, SDF sans domicile fixe),
- isolement, sentiment d'être inutile et que personne n'a besoin d'elles,
- le fait d'être étranger : en France, une famille maghrébine sur quatre se trouvait en 2002 au-dessous du seuil de pauvreté ; dans la région parisienne, 43 % des ménages extra-communautaires sont pauvres (ils étaient 24 % en 1978), et ceci est aggravé par le fait que nombre d'étrangers ne disposent que d'une autorisation de séjour provisoire inférieure à trois mois.

## 3. Comment lutter contre la pauvreté et l'exclusion ?

### 3.1. Mesures globales pour combattre les inégalités

Il est nécessaire de s'attaquer à la spirale de la pauvreté, en évitant qu'elle ne se transmette d'une génération à la suivante. Si l'étendue et l'intensité des problèmes varient entre les Etats membres, certains enjeux majeurs semblent émerger des plans et concerner la majorité d'entre eux :

- combattre le chômage de masse, en favorisant l'esprit d'entreprise par des aides appropriées, en décentralisant les mesures à prendre par bassins d'emploi, en favorisant la mobilité et l'implantation des entreprises dans les zones sinistrées etc...
- assurer des ressources minimum permettant à tous de vivre dans la dignité, et des aides appropriées pour l'insertion professionnelle ;
- combattre les inégalités devant l'éducation, développer la formation permanente et le recyclage professionnel ;
- assurer un logement décent pour tous et régénérer les zones défavorisées ;
- garantir l'accès de tous aux services essentiels de santé, de justice, de transport, ainsi qu'aux services sociaux, culturels et d'animation.

### 3.2. Mesures d'aide sociale des pouvoirs publics

Les mesures d'aide sociale tendent à se décentraliser. En Allemagne, elles sont organisées au niveau des Länder, en Espagne, des Provinces.

En France, le *Revenu Minimum d'Insertion* (RMI) créé en 1988, est prévu pour permettre aux personnes de 25 ans au minimum, (au-dessous de cet âge si on a des enfants à charge), de disposer de ressources minimum pour faire face à leurs besoins, et favoriser la réinsertion des plus démunis : situation en 1999 : 1,15 million d'allocataires ; dépense globale 4.2 millions d'euros, montant pour personne seule 405 € par mois. Mais force est de reconnaître que *le volet "insertion" est en panne*. A la panoplie française s'est ajouté récemment (2003) le *Revenu Minimum d'Activité* (RMA), destiné à la réinsertion sur le marché de l'emploi.

Les dispositions d'aide ont fait l'objet de lois ou de décrets, mais leur application incombe aux Assemblées départementales (Conseils généraux). La part sociale dans les budgets des départements n'a cessé de croître depuis 20 ans. Les communes ont mis en place des commissions traitant les cas de surendettement et des comités d'action sociale qui distribuent des secours financiers, des bons d'achat dans les magasins, ou encore orientent vers les associations.

### 3.3. mais des acteurs non étatiques sont indispensables

L'engagement du monde associatif dans le domaine social, très ancien dans les pays européens de tradition chrétienne, s'est renforcé avec l'accroissement de la précarité et des inégalités. Faisant appel à la générosité privée d'une part, subventionnées par les pouvoirs publics d'autre part en fonction de leur utilité sociale, les associations ont progressivement investi l'aide aux pauvres, exclus et handicapés.

En France, le secteur associatif social « pesait » en 1997 19 milliards €, occupait 300 000 permanents salariés et un nombre de bénévoles deux fois plus élevé.

En Europe, les ressources du secteur social associatif proviennent en grande part de sources publiques, à l'exception du Royaume-Uni et de la République Tchèque.

La variété et la qualité d'un grand nombre de réseaux associatifs leur permettent de couvrir bien des domaines de la précarité par une présence de proximité efficace (*il est nécessaire d'avoir une action aussi personnalisée que possible*), et de s'adapter aux multiples défis posés par l'exclusion. Certaines associations sont spécialisées (*Droit au Logement, Action contre le Sida, Banques Alimentaires*), d'autres sont généralistes et décentralisées (*Croix Rouge, St Vincent de Paul* etc..).

Au-delà du travail de terrain, la collaboration services sociaux publics / associations s'établit dans bien des domaines : conception des politiques et consultations, évaluation de l'impact des lois, suivi des personnes, alphabétisation et apprentissage etc.. Ainsi, les Organisations non gouvernementales (ONG) ont constitué un lobby actif et reconnu dans la conception et la mise en œuvre de la **Charte Sociale Européenne** (en particulier le droit de réclamation collective inscrit dans la Charte). Cette collaboration existe aussi pour les **PAN** (*Plans d'Actions Nationales de lutte pour l'inclusion sociale* à présenter par les Etats tous les trois ans) mis en place par l'Union Européenne (1<sup>er</sup> Plan 2000-2003) : dans chaque pays, l'élaboration du plan fait l'objet de nombreuses consultations décentralisées avec les administrations et associations concernées, et si possible les bénéficiaires.

### 3.4. La réinsertion des exclus

Selon Joseph Wresinski, le fondateur d'ATD Quart Monde<sup>4</sup>, le grande pauvreté « compromet gravement les chances de reconquérir ses droits et de réassumer ses responsabilités **par soi-même** dans un avenir prévisible ». Pour que les plus démunis, rejetés des communautés locales, puissent devenir acteurs, il faut que des citoyens plus favorisés fassent le chemin inverse, aillent à leur rencontre et s'engagent avec eux, sans prendre leur place. Les mécanismes de représentation traditionnels ne suffisent pas pour donner la parole aux plus défavorisés. C'est au mouvement associatif<sup>456789</sup>, notamment aux ONG à vocation sociale, qu'il revient de le faire.

<sup>4</sup> Mouvement international ATD Quart Monde (ATD pour Aide à toute détresse), [www.atd-quartmonde.org](http://www.atd-quartmonde.org)

<sup>5</sup> Association Internationale des Charités : [www.famvin.org/aic](http://www.famvin.org/aic)

<sup>6</sup> Caritas Internationalis, [www.caritas.org](http://www.caritas.org)

<sup>7</sup> Solidarités Nouvelles face au Chômage, assoc. fondée par Jean-Baptiste de Foucauld, [www.snc.asso.fr](http://www.snc.asso.fr)

**Les Associations Intermédiaires** (500 en France, accueillant 300 000 demandeurs d'emploi) mènent une action de soutien aux chômeurs de longue durée., Employeurs temporaires en intérim, elles placent les chômeurs chez des "clients" particuliers en vue d'une embauche définitive. Les règles de fonctionnement s'opposent à ce que ces actions soient en concurrence avec les professionnels du secteur (choix de personnes en grande difficulté, durées de contrat très courtes).

**La Table de Cana**, créée en 1985 par Frank Chaigneau, regroupe actuellement 10 entreprises d'insertion en France et a déjà proposé plus de 1500 emplois dans les métiers de la restauration. Cette association bénévole a pour but de fournir du travail aux « sans domicile fixe » (SDF).

### La misère hors la loi en Europe ? <sup>10</sup>

[Outre le mouvement associatif et les ONG], *« les organisations syndicales de travailleurs peuvent aussi rejoindre le courant du refus de la misère, pour autant qu'elles se gardent du corporatisme. La Confédération européenne des syndicats, qui prend mieux en compte qu'il y a 10 ans la lutte contre la pauvreté, pourrait agir en ce sens... Est-ce utopique d'imaginer qu'une coopération entre organisations syndicales et ONG sur des objectifs précis puisse influencer les grands choix sociaux de l'Europe ?.. »*

*La coopération entre entreprises et associations d'insertion doit également être renforcée, pour éviter que les dispositifs d'insertion en faveur des plus défavorisés ne conduise à la constitution d'un tiers secteur occupant une population fixe. Il importe au contraire que le secteur de l'insertion reste un espace transitoire et d'apprentissage, ouvrant accès à des emplois les plus proches possibles de ceux des salariés bien intégrés...*

*Considérer la pauvreté comme une déficience individuelle... ou, à l'opposé, comme le produit des structures sociales injustes..., c'est toujours voir les exclus comme des problèmes extérieurs à soi. C'est seulement en changeant fondamentalement notre relation aux pauvres qu'un vrai changement sera possible ».*

### 3.5. Un essai de réinsertion à Milan (projet AIC <sup>5</sup>)

Au début des années 80 le chômage de longue durée était à Milan un des problèmes les plus graves qui affectait les familles marginalisées : il était en même temps l'effet et la cause de la misère. « *Les Equipes des Volontaires Vincentiennes* », une association féminine italienne membre de l'Association Internationale des Charités (AIC), en ont analysé les causes. Ces chômeurs n'arrivaient pas à trouver d'emploi par suite du manque de formation professionnelle, et parce que souvent ils n'avaient pas terminé l'école obligatoire. Ceux-là mêmes qui arrivaient à trouver un petit emploi étaient incapables de s'y maintenir : chez presque tous, on constatait une attitude résignée et fataliste qui les faisait se décourager très vite.

Depuis des générations ces personnes avaient l'habitude de la marginalisation. Elles avaient perdu leur identité et leurs racines culturelles. L'action qui semblait prioritaire était une formation de base. On a donc mis sur pied, pour les chômeurs adultes, des cours de rattrapage scolaire et de pré-formation professionnelle. En regroupant les initiatives réalisées dans les cinq quartiers de Milan, ce « *Projet pour et avec les chômeurs de longue durée, surtout les femmes et les jeunes, cherchant leur premier emploi* » a été présenté à la DG 5 de la CCE, qui l'a approuvé dans le cadre du « *Programme Pauvreté 2* » et qui a accepté de subventionner la moitié du budget (location des locaux, achat du matériel scolaire, rétribution d'enseignants professionnels).

Le début fut décevant : les chômeurs adultes ne participaient pas au cours ou y renonçaient à la première difficulté ; ils se décourageaient et abandonnaient dès qu'ils comprenaient que le rattrapage scolaire et la formation professionnelle exigeaient un travail de longue haleine. Cette réaction négative découlait de la nécessité urgente de gagner vite et n'importe comment l'argent nécessaire à la survie de la famille, mais encore plus d'une attitude fataliste et résignée. Les choses allaient un peu mieux avec les jeunes de 15-18 ans qui cherchaient leur premier emploi.

Plus qu'économique, le problème était culturel et il fallait changer les mentalités. Il fut alors décidé d'axer le projet surtout sur les jeunes de 15-18 ans, plus disponibles à une conversion de mentalité. Ce changement a eu de bons résultats, puisqu'on est arrivé à faire terminer les classes obligatoires à de nombreux jeunes qui avaient abandonné leurs études, à leur donner une formation professionnelle de base et finalement à leur permettre de trouver un emploi.

Il y avait pourtant encore un pourcentage assez fort de refus, certains préférant rester oisifs. On comprit alors que la solidarité de la communauté locale était indispensable pour une transformation culturelle. Pour cela on a sensibilisé les gens du quartier, de sorte que des jeunes et des adultes ont coopéré, des artisans se sont proposés comme enseignants ou ont ouvert leurs ateliers à des apprentis, choisis parmi les jeunes suivant les cours. Enfin des rapports de collaboration ont été établis avec les écoles de quartier : cela a permis d'apprendre que les enfants des familles marginalisées manifestaient dès les premières classes un très faible intérêt pour l'étude et que, peu soutenus par leurs parents, ils n'arrivaient pas à s'y impliquer mais s'auto-marginalisaient.

<sup>8</sup> CCFD, Comité Chrétien contre la Faim et pour le Développement, 4 rue Lantier F-75001 Paris

<sup>6</sup> CCSC, Comité chrétien de solidarité avec les chômeurs et précaires, 23 rue des Balkans, F-75020 Paris

<sup>10</sup> Xavier Godinot (ATD Quart Monde) et Saphia Richou (Prospective-Foresight Network): *La pauvreté en Europe. essai de prospective.*

Le seul moyen de lutter contre cette attitude, c'était de faire de la prévention afin d'empêcher que cette mentalité ne se perpétue dans les générations futures. Il fallait donc, pour changer la réalité sociale, agir sur les enfants de 7, 8, 10 ans. *Les experts de la CCE ont très bien compris ce changement de cible qui amenait le projet, prévu à l'origine pour des chômeurs adultes, à s'occuper d'enfants de moins de 10 ans.*

Pendant les 4 années de travail avec la CCE, les opérateurs du projet ont approché 452 familles en difficulté, ont aidé 110 chômeurs par une formation scolaire et pré-professionnelle et ont suivi plus de 350 enfants et jeunes de moins de 14 ans, afin qu'ils n'abandonnent pas l'école.

Par la suite, les familles du quartier se sont peu à peu impliquées davantage dans les différentes initiatives. Des personnes à la retraite, des artisans, des étudiants ont proposé leur coopération, puis on est arrivé enfin, dans plusieurs quartiers, à avoir la participation d'une grande partie de la population. Ceci en retour a eu un effet favorable sur les chômeurs, qui se sont sentis impliqués en tant que membres de la communauté.

En conclusion, ce projet montre que, dans les communautés très marginalisées, **il n'y a pas de « culture du travail »**. La développer ne va pas de soi, cela demande un accompagnement adapté et sur le long terme.

### 4. Microcrédit, banques et placement solidaires

La lutte pour la réinsertion passe aussi par l'aide au financement. On connaît le cas de la *Grameen Bank* au Bangladesh, laquelle est une référence en matière de micro-crédit dans le Tiers Monde. En Europe on a vu croître et se développer, à partir des années 1970 et 80, des « *banques solidaires* » telles la *Société Coopérative Œcuménique de Développement*, devenue *Oikocredit*, créée à partir du Conseil Mondial des Eglises. Leur but, c'est de répondre à la précarité et au chômage par l'aide à la création d'entreprises, ou pour financer des projets sociaux refusés par le système bancaire (car trop lourds à gérer pour de faibles montants, peur du risque...). Ainsi l'**Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)**<sup>11</sup> aide les personnes exclues du marché du travail et du système bancaire classique, à créer leur propre emploi (sous forme d'entreprise individuelle, de société à responsabilité limitée, de travailleur à domicile). L'ADIE apporte aux porteurs de projets les moyens financiers pour démarrer ou développer une activité sous la forme d'un prêt; elle les conseille et les aide pour leur donner les meilleures chances de réussite.

En France, il y avait en 2003 une quinzaine de fonds solidaires qui rassemblaient ensemble 140 millions d'euros et c'était en croissance rapide. Les fonds solidaires ne constituent qu'une petite partie des fonds « *éthiques* » et s'en différencient par le fait que, dans le cas des fonds *sociaux* ou *solidaires*, les souscripteurs acceptent de donner une partie de leurs revenus à une organisation de solidarité (création d'emploi, logement social...). Dans certains cas, ces fonds reçoivent de l'argent public. Les fonds salariaux que la loi autorise à investir dans l'épargne solidaire offrent une occasion d'agir pour une économie sociale. Onze banques ou institutions de prêt ou de capital-risque de ce type se sont groupées dans la *Fédération Européenne de finance et banques éthiques et alternatives* (FEBEA), afin de constituer des outils financiers de garantie, de ré-assurance ou de refinancement<sup>12</sup>.

### Questionnement

- Dans un monde où la richesse ne cesse de croître, comment faire pour que se réduisent les disparités entre riches et pauvres en Europe ?
- Comment exclure l'exclusion ? Comment rendre plus solidaire un monde imprégné de libéralisme ?
- Que faire lorsqu'on n'est pas en mesure de procurer des activités ou des occupations utiles en échange d'un revenu minimum fourni par l'Etat ?

### Les points essentiels

- La pauvreté et la précarité perdurent ou parfois s'accroissent dans les pays occidentaux.
- Elles paraissent plus intolérables dans les pays riches que dans les pays en développement.
- La lutte contre l'exclusion doit être l'objet d'un engagement de tous au quotidien, et non limitée à de grandes résolutions sans lendemain (la semaine de la solidarité, la journée du partage, etc...)

<sup>11</sup> www.adie.org

<sup>12</sup> Communication de Jean-Paul Vigier, Président de la FEBEA

## Fiche 2.7 : Ethique et entreprise

### Responsabilité sociale de l'entreprise

#### 1. Les « ratés » du gouvernement d'entreprise

Comme nous l'avons vu dans les fiches précédentes, l'entreprise est une communauté humaine, et pas seulement économique, alors que l'intérêt des actionnaires, de plus en plus prégnant, conduit assez souvent à maximiser le retour sur investissement dans le court terme, même au prix de **plans sociaux** pour des sociétés prospères (sociétés *Michelin* et *Danone* en France) ou de fermeture d'usine (Vilvorde en Belgique de la part de la société *Renault*).

Au moment où l'on parle de plus en plus de « **placements éthiques** » et de « **la responsabilité sociale de l'entreprise** »<sup>1</sup>, l'opinion découvre l'existence de **graves dérives frauduleuses** dans la gestion financière de certaines entreprises<sup>2</sup>, notamment en décembre 2001 avec l'affaire *Enron* aux Etats-Unis, dont les importants déficits sont camouflés dans des filiales non incorporées dans les comptes, et la compromission de la prestigieuse société *Arthur Andersen*, bénéficiaire à la fois de contrats de conseil de la part de la société *Enron*, mais aussi chargée de la certification des comptes de cette entreprise. Le discrédit jeté sur *Arthur Andersen*, qui avait couvert ces fraudes, la fit disparaître du marché américain, alors que la ruine de la valeur d'*Enron* en Bourse se traduisait en particulier par l'effondrement des retraites de ses salariés, constituées principalement d'actions de leur société. Suite aux scandales financiers des sociétés *Enron*, *World-Com* et de quelques autres, la loi *Sarbanes-Oxley* fut adoptée en juillet 2002 aux Etats-Unis, interdisant en particulier qu'un même cabinet puisse apporter ses conseils à une entreprise dont elle certifie les résultats.

L'Europe n'est pas exempte de phénomènes mettant gravement en cause le gouvernement d'entreprises. Le Néerlandais *Ahold*, numéro trois mondial de la distribution, a révélé en mai 2003 que la fraude qui a entraîné en février la démission de son PDG et de son directeur financier était bien plus importante que prévue : la filiale américaine *Foodservice* de cette société aurait surévalué de 880 millions de dollars ses résultats entre 2000 et 2002<sup>3</sup>. Plus grave est la faillite de la société *Parmalat*, géant de l'agro-alimentaire et huitième groupe industriel italien, dont les dirigeants ont été arrêtés pour fraude et manipulations comptables à grande échelle (par l'intermédiaire d'une filiale située dans un paradis fiscal *off shore*), ainsi que les responsables du cabinet d'audit chargé de certifier les comptes.

Citons aussi en France le *Crédit Lyonnais*, qui dut sa survie à l'aide de l'Etat français, et qui fut aux prises avec la justice américaine pour l'acquisition irrégulière de la société *Executive Life* ; puis les détournements effectués par de hauts dirigeants d'*Elf-Aquitaine*, enfin en 2002 la déroute financière de *Vivendi Universal*, après que son Président Jean-Marie Messier ait tenté de faire illusion sur la situation réelle de son entreprise fortement endettée.

Si un projet de loi est en examen (en 2003) devant l'Assemblée nationale française, **la Commission européenne a tiré à son tour les conclusions du scandale américain Enron** en lançant le 21 mai 2003 un vaste plan d'action, étalé sur une dizaine d'années visant à moderniser le droit communautaire des sociétés pour améliorer la compétitivité européenne. Dans sa communication, la Commission rend un verdict fort critique : « *Bien que les sociétés appartiennent à leurs actionnaires et non à leurs dirigeants, on constate trop fréquemment que leurs droits sont foulés aux pieds par des équipes dirigeantes aux comportements mesquins, voraces, voire frauduleux. Un nouveau sens de l'équité est d'évidence indispensable* ». Les rapports portent sur « *la modernisation du droit des sociétés, le renforcement du gouvernement d'entreprise* » et le renforcement du « *contrôle légal des comptes dans l'Union* »<sup>4</sup>.

Ce qui a fait scandale dans le cas de M. Messier est qu'il se soit fait attribuer, pour prix de sa démission, une indemnité de départ de 20,6 millions d'euros, malgré la déroute financière de la société dont il était le dirigeant. Cette indemnité lui a finalement été refusée. Un cas analogue s'est présenté à Londres pour le Président Jean-Pierre Garnier de la société *Glaxo*, mais, la législation britannique ayant prévu fin 2001 l'accord obligatoire des actionnaires, ceux-ci ont refusé « *le parachute en or* » de 31 millions d'euros qu'il s'était octroyé (voir texte encadré).

<sup>1</sup> Livre vert « *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises* », Commission européenne, juillet 2001 - [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_fr.pdf)

<sup>2</sup> *Rapport moral sur l'Argent dans le Monde en 2002 : La crise financière et ses suites Les grands dossiers d'éthique financière*, Association d'économie financière. Pour commander : [rapport\\_moral@club-internet.fr](mailto:rapport_moral@club-internet.fr)

<sup>3</sup> in journal *Le Monde*, 6 mai et 9 mai 2003

<sup>4</sup> in journal *Le Monde*, 22 mai 2003



**Les actionnaires privent « fat Cat » Garnier de parachute**

« Privons les « fat cats » (chats gras) de crème : tel est le leitmotiv de la campagne des grands actionnaires britanniques qui, le 19 mai, ont refusé la rémunération royale versée au Français Jean-Pierre Garnier. Le directeur général du deuxième groupe pharmaceutique mondial, GlaxoSmithKline (GSK), il est vrai, s'est octroyé un « parachute en or » de 22 millions de livres (31 millions d'euros) à son départ, même en cas de renvoi pour mauvaise gestion. Sans parler d'une rémunération de 2 millions de livres ! Or Garnier a fait perdre à ses actionnaires plus d'un tiers de leurs investissements. Ce camouflet est une première dans le monde des affaires britanniques depuis la promulgation, fin 2001, d'une législation obligeant les sociétés cotées en Bourse à consulter leurs actionnaires sur les salaires versés aux principaux dirigeants.

[Marc Roche in journal *Le Monde*, 21 mai 2003]

**Pas de modération salariale pour les dirigeants d'entreprises**

La publication, récemment rendue obligatoire dans certains pays, des salaires et autres émoluments (stock options...) des grands chefs d'entreprise montre que ces émoluments globaux, au nom de la comparaison avec leurs homologues américains, **ont augmenté dans des proportions considérables au cours de la décennie passée**, au point de créer un malaise, voire un scandale. La moyenne des salaires des 20 patrons les mieux payés des sociétés françaises cotées en Bourse dépassait 2 millions d'euros en 2002, dont souvent plus de la moitié en primes variables (stock options ou autres). Selon M. Michel Le Net, qui préside le *Cercle d'éthique des affaires*, « le ratio salaire maximal sur salaire moyen [dans l'entreprise] a été multiplié par 30 en dix ans, pour atteindre le chiffre effarant de 200, alors que le bon rapport ne doit pas dépasser 20, suivant l'avis des experts en management »<sup>5</sup>.

Aussi le comité d'éthique de l'organisation française patronale MEDEF a-t-il rendu publics le 16 mai 2003 ses « principes de jugement » pour aider les comités de rémunérations des conseils d'administration à décider de la rétribution des dirigeants d'entreprise : « Ouvrir la possibilité de gains démesurés amène à perdre le contrôle de la réalité. Les scandales récents l'ont encore démontré. L'éthique exige mesure et maîtrise (...) La rémunération accordée doit toujours être justifiée et justifiable au regard des critères pertinents : pratiques de la concurrence (...), comparaisons internationales et (...) risque encouru ». Le rapport met en avant la « cohérence » de la rémunération du dirigeant avec celle de l'équipe, son « caractère exemplaire » pour toute l'entreprise<sup>6</sup>.

**2. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise :  
une tentative de réponse aux interrogations ?**

Un nombre croissant d'entreprises promeuvent leurs stratégies de responsabilité sociale en réponse à une série de pressions sociales, environnementales et économiques. Elles visent à envoyer un signal aux différentes parties prenantes auxquelles elles ont affaire : salariés, actionnaires, investisseurs, consommateurs, pouvoirs publics et ONG. Ce faisant, les entreprises investissent dans leur avenir et espèrent que leur engagement volontaire contribuera à accroître leur rentabilité<sup>7 8</sup>.

Le Conseil européen, qui s'est tenu à Lisbonne en mars 2000, a fait spécialement appel au sens des responsabilités des entreprises dans le domaine social. La campagne européenne en faveur de cette prise de conscience a été marquée par la publication par la Commission, en juillet 2001, d'un Livre vert intitulé « Promouvoir un cadre européen pour la Responsabilité sociale des entreprises »<sup>1</sup>. Ce Livre vert visait à lancer un large débat sur la façon dont l'Union européenne pourrait promouvoir la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Promouvoir, mais pas diriger ni contrôler, car cette RSE reste à l'initiative des entreprises :

*« En affirmant leur responsabilité sociale et en contractant de leur propre initiative des engagements qui vont au-delà des exigences réglementaires et conventionnelles auxquelles elles doivent de toute façon se conformer, les entreprises s'efforcent d'élever les normes liées au développement social, à la protection de l'environnement et au respect des droits fondamentaux... Une telle action débouche sur de nouveaux partenariats pour les relations établies au sein de l'entreprise, pour ce qui est du dialogue social, de l'acquisition des qualifications, de l'égalité des chances, de la prévision et de la gestion du changement. »*

Cela est bien ambitieux et peut paraître vague ; il est vrai que le concept même peut prendre un sens différent selon la taille des entreprises, voire selon les pays dans lesquels elles sont implantées.

<sup>5</sup> in journal *Le Monde*, 19 novembre 2003

<sup>6</sup> in journal *Le Monde*, 17 mai 2003

<sup>7</sup> Claude Emmanuel Triomphe : *Socialement responsables ? Contribution à la réflexion sur la responsabilité sociale et ses pratiques en Europe*. Université Européenne du Travail, www.uct.org

<sup>8</sup> Samuel Mercier : « *L'éthique dans les entreprises* » coll. Repères, éd. La Découverte, Paris

Les milieux d'affaires anglo-saxons reconnaissent la nécessité d'un rééquilibrage des pouvoirs dans les entreprises. A l'intérieur des entreprises, il s'agit par exemple de mieux apprécier les actifs immatériels qui désignent un ensemble de savoir-faire et de savoir-vivre que les bilans comptables ignorent. Des expériences récentes en Europe montrent qu'en investissant davantage dans « l'employabilité », la participation, et la stabilité des emplois, on peut aboutir à de meilleurs résultats financiers.

Mais la RSE ne serait-elle qu'un effet de mode et un habillage ? Il suffit de voir combien les cotations des agences de *rating social et environnemental* sont convoitées par les grandes sociétés, pour ne pas écarter trop vite cette question.

### 3. Les profits escomptés de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

La RSE intègre la protection de l'environnement et se situe donc dans la problématique du développement durable : le Conseil européen de Göteborg (juin 2001) a souligné qu'à long terme la croissance économique, la cohésion sociale et la protection de l'environnement vont de pair.

#### 3.1. Les entreprises se sont appropriées également le concept du développement durable<sup>9</sup>

Lorsque **Suez** traite des déchets, délivre de l'énergie ou approvisionne en eau potable, on lui fait parfois le reproche de vouloir vendre le maximum de services. Cette réaction a amené Suez à instaurer des services de conseil au client pour limiter la production de déchets ou éviter les gaspillages d'eau et d'énergie, notamment dans les pays émergents auprès de populations très peu solvables.

#### 3.2. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise, une opportunité à saisir (relation gagnant-gagnant) qui profite à l'ensemble des acteurs :

Mieux l'entreprise se comporte et mieux elle se porte. Il apparaît que, loin d'être un handicap, l'adoption de pratiques de pérennité, de communication, de participation et de transparence améliore les résultats des entreprises. Celles qui nouent des relations durables avec leurs clients, leurs salariés et leurs actionnaires affirment en tirer des profits plus importants. Ceci concerne non seulement les grandes entreprises mais également les PME qui font l'objet d'une sensibilisation particulière de la Commission européenne<sup>10</sup>.

**Salariés** : Aujourd'hui l'un des défis majeurs des entreprises est de garder les travailleurs qualifiés. Aussi toutes les actions qui incluent l'éducation et la formation tout au long de l'activité professionnelle, la responsabilisation du personnel, l'amélioration de l'information dans l'entreprise, un équilibre entre le travail, la famille et les loisirs, oeuvrent dans le sens de la RSE.

**Partenaires commerciaux, fournisseurs et consommateurs** : Lorsque les entreprises travaillent en étroite collaboration avec leurs partenaires commerciaux, elles peuvent réduire la complexité et le coût de leur opération tout en augmentant la qualité. En outre, dans le cadre de leur responsabilité sociale, les entreprises sont censées fournir, dans le respect de critères éthiques et écologiques, des produits et services dont les consommateurs ont besoin et qu'ils désirent.

**Actionnaires**, s'ils sont adhérents d'associations d'investissements éthiques ou titulaires de fonds éthiques ou d'investissements socialement responsables (voir ci-après).

**Syndicats**, parfois tiraillés entre la défiance à cause de l'utilisation du social à des fins de marketing, et le désir d'utiliser la RSE pour permettre des avancées sociales.

### 4. Fonds éthiques et Investissements Socialement Responsables (ISR)

#### 4.1. Fonds éthiques

Un produit financier éthique, de même nature qu'un placement ordinaire, concerne un portefeuille filtré selon des critères qui éliminent ou font choisir des valeurs de sociétés en fonction de références particulières (par exemple choix dicté par la réponse des sociétés prise en compte de principes sociales, environnementales).

En France, 40 fonds éthiques totalisent des placements de 920 millions €. Ceci est encore peu par rapport à l'ensemble des placements, mais ces fonds se développent vite, de même que partout en Europe.

Pour **Dexia Asset Management**, même si les investisseurs ne se basent plus uniquement sur des objectifs financiers mais tiennent également compte de principes écologiques, sociaux et éthiques, il apparaît que cette stratégie de placement est plus rentable sur une période de 10 ans.

<sup>9</sup> Forum européen pour le Développement Durable et une Entreprise Responsable, mars 2002 (Les Echos - Conférences)

<sup>10</sup> RSE, nouveau rapport de la commission sur les PME d'Europe, Bruxelles le 30 mai 2002 - [http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/analysis/observatory.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/observatory.htm)

Pour **Ethos**, fonds de pension suisse, leur expérience montre que les ISR :

- n'exigent pas de sacrifice de rendement de la part des investisseurs,
- permettent de sensibiliser les entreprises à leur responsabilité sociale et environnementale,
- et contribuent à la durabilité sociale et environnementale de la société<sup>11</sup>.

### 4.2. CSR et Investissements Socialement Responsables

**CSR Europe** est un organisme à but non lucratif et qui promeut la responsabilité sociale des entreprises (« corporate social responsibility »)<sup>12</sup>. C'est dès 1996, à la suite du Manifeste européen des entreprises contre l'exclusion sociale, qu'une vingtaine de chefs d'entreprises - sous l'égide de Jacques Delors, alors président de la Commission européenne - ont pris l'initiative de créer un réseau européen d'entreprises, devenu CST Europe, dont l'objectif est de créer des liens et d'échanger des expériences sur la mise en pratique de la responsabilité sociale des entreprises. Ce réseau coopère aujourd'hui avec 18 partenaires nationaux représentant 12 pays européens (et concerne un millier d'entreprises en Europe).

En 2001, selon une enquête réalisée pour le compte de **CSR Europe** et d'**Euronext**<sup>13</sup>, l'investissement socialement responsable (**ISR**) suscite un soutien massif de la part des établissements financiers qui mettent en place des offres de produits ISR.

Les pays d'Europe du nord (Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Suisse) apparaissent plus favorables à la démarche et plus familiarisés avec les produits ISR. A l'inverse, les pays d'Europe du sud (Espagne, Italie) et dans une moindre mesure la France apparaissent plus en retrait (diffusion des produits ISR moins développée). L'accent est mis sur le droit de vote et de proposition de l'actionnaire, la stratégie des filtres d'investissement tenant compte des performances sociales et environnementales des entreprises.

### 4.3. Mise en place d'indices sociaux

En France, **ARESE**, émanation de la Caisse des Dépôts, évalue 80 critères d'observation du développement durable (Ressources Humaines / Environnement / Clients & Fournisseurs / Société Civile / Gouvernement d'Entreprise).

**Vigeo** : nouvelle agence de notation sociale et environnementale créée par Nicole Notat, et **Core Rating**, ont pour objet d'évaluer les performances sociales et environnementales des entreprises. Toutes affirment être indépendantes des clients potentiels.

Dans les autres pays européens, on peut citer **Caring Company** (Pays scandinaves), **Triodos Research** (Pays Bas), **SCORIS** (Allemagne), **CentreInfo** (Suisse), **PIRC** (Royaume-Uni), **Avanzi** (Italie), **Fundacion Ecologia y Desarrollo** (Espagne), **Stock at Stake** (Belgique).

Un indice européen, **ASPI** (Arese Sustainable Performance Indices) calculé par **STOXX** a été lancé depuis juillet 2001. D'autre part des outils de vérification, type norme sociale SA 8000, sont à la disposition des agences spécialisées.

## 5. Discussion sur la RSE :

### Quels engagements pour l'entreprise ? Quels enjeux pour l'avenir ?

#### 5.1. De l'application de bonnes pratiques...

Plusieurs outils de la RSE ont été développés en Europe : code de bonne conduite, charte, labels sociaux, certification. Tous ces outils formalisent aujourd'hui les engagements pris.

Dans l'ensemble, en Europe, les démarches de RSE sont privées. La Belgique envisage de proposer une démarche publique (loi sur les labels sociaux). Rappelons le réseau européen d'entreprises **CSR Europe**, cité plus haut, qui vise à développer les bonnes pratiques en matière de RSE.

Dans le même esprit, ajoutons l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (**ORSE**), association française, créée en 2000 et dont l'originalité est de réunir des entreprises, des gestionnaires d'actifs financiers, des organismes professionnels et sociaux<sup>14</sup>.

#### 5.2. ...aux rapports et audits sur la responsabilité sociale

Le problème majeur de l'audit éthique est le suivant : soit il est interne, soit il est réalisé par des agences externes, mais rémunérées par l'entreprise étudiée. Dans les deux cas, ceci est de nature à entacher la transparence et l'objectivité.

<sup>11</sup> [www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch)

<sup>12</sup> [www.csreurope.org](http://www.csreurope.org)

<sup>13</sup> « Perception des ISR », Etude réalisée par la SOFRES pour le **CSR Europe** et **EURONEXT**, novembre 2001. [www.sofres.com](http://www.sofres.com)

<sup>14</sup> [www.orse.org](http://www.orse.org)

De nombreuses entreprises communiquent désormais des rapports sur la responsabilité sociale. Autrefois, il était courant que ces rapports traitent de la santé, de la sécurité et de la protection de l'environnement, mais les droits de l'homme ou le travail des enfants n'étaient pas abordés. Il n'en est plus de même aujourd'hui, mais force est de constater que la conception que peuvent avoir les entreprises de ce type de rapport est aussi diverse que leur approche de la RSE.

Pour que ces rapports soient utiles et puissent donner lieu à des comparaisons, il est nécessaire qu'un consensus se fasse au niveau mondial sur les informations à publier et la fiabilité des procédures d'évaluation et d'audit. Des initiatives européennes pour faire progresser la RSE sont en projet, ainsi un forum plurilatéral européen est en cours<sup>15</sup>. Les organisations syndicales européennes sont également favorables à la mise en place d'outils communs sachant qu'aujourd'hui les instruments d'audit social restent à créer.

*Vérification et transparence sont les clés de la crédibilité des démarches de Responsabilité Sociale de l'Entreprise.*

### 5.3. Les initiatives d'entreprises citoyennes

Certaines entreprises, directement ou par l'entremise de Fondations, encouragent leurs salariés qui le souhaitent, à mener des actions humanitaires ou caritatives, et les aident de manières diverses (heures prises sur le temps de travail, subvention à des O.N.G, prise en charge des frais...).

### Questionnement

1. Peut-on juguler les dérives financières frauduleuses du capitalisme, sans interdire aux sociétés les placements dans les paradis fiscaux, opaques, qui échappent à tout contrôle ? L'Europe ne devrait-elle pas commencer par démanteler les paradis fiscaux existant sur son territoire ou sa juridiction ?
2. Comment prévenir et empêcher le renouvellement d'affaires comme les faillites Enron aux Etats-Unis et Parmalat en Italie ? Face aux mauvaises pratiques telles qu'engagements hors bilan, comptes falsifiés certifiés par des cabinets rémunérés par l'entreprise..., ne faut-il pas accélérer la mise en place d'une législation européenne pour éviter les fraudes ?
3. Laisser la RSE à l'initiative propre des entreprises est-il suffisant pour en faire progresser le contenu et la pratique ? Ne peut-on envisager un cadre légal dans lequel viendraient s'inscrire les initiatives privées ? En particulier quelles formes prévoir pour les interventions publiques ?
4. La RSE : une difficulté supplémentaire pour intégrer les pays d'Europe Centrale et Orientale à l'Union Européenne ? Ou un avantage pour les rassurer sur les pratiques contrôlées dans l'Union ?

### En résumé, les points essentiels :

- **L'éthique, un concept ancien qui s'est forgé depuis que le travail salarié s'est développé.**
- **Une approche nouvelle avec le développement sans limites des sciences et des techniques, la transformation des rapports de forces, l'inconnu du futur.**
- **A interrogations nouvelles, réponses à inventer : comment mettre l'homme, tous les hommes, à leur vraie place dans l'économie et dans la société ?**
- **L'éducation éthique et la citoyenneté, le développement du sens critique doivent impérativement prendre une vraie place dans l'enseignement.**

<sup>15</sup> [http://europa.eu.int/comm/dgs/employment\\_social/speeches/011128oq.pdf](http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/speeches/011128oq.pdf)  
Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Commission européenne, novembre 2001  
Hugues Puel : *L'économie au défi de l'éthique*, Cujas/Cerf  
Association Ethique et Investissement : [www.ethinvest.asso/body\\_mode.htm](http://www.ethinvest.asso/body_mode.htm)  
Etienne Perrot : *Les agences de notation sociétale en quête d'objectivité*, Revue « Etudes » mai 2003  
J.P. Vigier, Président de FINANSOL : *Placements solidaires, placements éthiques* (communication privée)

## Fiche 3.1 : Droit du travail, droit au travail

### 1. Droit du travail <sup>1</sup>

#### 1.1. Le droit du travail, une notion à préciser

On peut définir, suivant en cela les juristes spécialisés en droit social, le droit du travail comme un droit spécifique, composé de « *l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs et ceux qui travaillent sous leur autorité, moyennant une rémunération appelée salaire* ».

Toutefois, en France du moins, le droit du travail représente un ensemble beaucoup plus vaste que le seul code du travail. Rappelons les termes de la Constitution de 1958 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Enfin il ne faut pas omettre les règles régissant des emplois spécifiques comme le travail agricole ou le travail des gens de mer.

#### 1.2. Couvrant peu à peu des domaines où la nécessité de légiférer s'imposait <sup>2</sup>

Le droit du travail s'est construit au XIXe et au XXe siècles sur la question de la limitation de la durée du travail à destination de populations cibles : *les enfants et les femmes*. (En France, loi sur le repos dominical - 1906 - loi sur les huit heures - 1919, valables quels que soient l'âge et le sexe). Un décalage subsistait entre la volonté du législateur et l'application des textes ; ceci résultant à la fois de la faiblesse de l'inspection du travail, de la fragilité du syndicalisme et de la résistance patronale.

La mise en place progressive résultera souvent de rapports de force, ceux-ci entre employeurs et salariés.

#### 1.3. et dont les sources sont multiples.

##### 1.3.1. Les sources nationales

sont nombreuses et articulées entre elles, qu'il s'agisse de la Constitution, des lois, des règlements, de la jurisprudence, ou encore des textes conventionnels. Enfin, le contrat de travail qui organise les rapports entre le salarié et son employeur constitue la source ultime du droit du travail sans doute la mieux connue des employeurs et des salariés dès lors que ce contrat est écrit.

Trois acteurs sont à l'œuvre : syndicats, patronat, Etat (voir fiche 3.2). Les lois sociales sont souvent le fruit de compromis entre leurs logiques divergentes. Il arrive que l'Etat légifère de sa propre initiative (exemple en France : les ordonnances de 1967 sur la participation).

##### 1.3.2. Les sources communautaires :

Elles s'imposent aux Etats Membres de l'Union Européenne. Le niveau européen se caractérise par le fait que toute personne peut agir à ce niveau, dès lors qu'elle a épuisé les voies de recours qui lui sont ouvertes en droit interne national, peut saisir la Cour de Justice des Communautés Européennes.

##### 1.3.3. Les sources internationales :

Le niveau international est en premier lieu représenté par l'Office International du Travail (OIT) <sup>3</sup> rattaché à l'ONU et qui édicte un ensemble de règles prenant soit la forme de conventions internationales signées par les Etats, soit celles de recommandations dont l'application relève de la volonté des acteurs nationaux.

#### 1.4. Un droit du travail ou des droits du travail ?

Le droit du travail se présente comme un droit aux multiples composantes et aux contours variables. Il concerne le travail subordonné des employés privés. Pour le domaine public (Etat, communes, départements, régions, établissements publics), c'est le droit administratif qui s'applique. Des dispositions spécifiques régissent le travail indépendant (professions libérales, artisans, commerçants, agriculteurs...)

##### 1.4.1. Quelles en sont ses caractéristiques ?

Le Droit du Travail est composé de nombreuses règles impératives qui constituent un minimum intangible au profit du salarié. C'est ce qu'on appelle *l'ordre public social*. (établir une meilleure justice, protéger les plus faibles). Les négociations individuelles (contrat de travail), ou collectives (convention collective), ne peuvent prévoir que des

<sup>1</sup> Brigitte Hess Fallon, Anne-Marie Simon Sirey : *Droit du travail*, 15ème édition

<sup>2</sup> François Grandazzi : « *Le droit du travail : les dangers de son ignorance* », Rapport du Conseil Economique et Social, 2002

<sup>3</sup> Office international du travail - [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

# L'AVENIR DU TRAVAIL EN EUROPE. ETHIQUE ET MONDIALISATION

dispositions *plus favorables* au salarié. Principale originalité du Droit du Travail : il est le résultat d'une construction empirique où souvent les faits précèdent le droit. En France, on peut remarquer que c'est après la guerre 1939-45 que naît le *Comité d'entreprise*, mais qu'il faudra attendre plusieurs années pour trouver le fondement de l'intervention économique des Comités d'entreprises. Par ailleurs, l'extension du droit du travail, lequel est un droit impératif puisqu'il s'impose à tous, (employeurs comme salariés), est de fait devenu un droit largement négocié.

Malgré les contrôles mis en place, la mise en œuvre du droit du travail est donc loin d'être assurée. Ainsi le travail dissimulé, qu'il soit le fait de l'employeur ou du salarié, témoigne de l'insuffisance de contrôle de certains pans entiers de l'activité économique.

## 1.4.2. Quelles en sont ses spécificités ?

Il existe en France 150 000 textes législatifs ou réglementaires de portée générale dont 7 500 Lois et 82 000 décrets d'application. Le droit du travail souffre donc d'une inflation de textes. Il en résulte une difficulté croissante pour les parties prenantes pour en avoir une connaissance précise, actualisée et opérante dans les actes de la vie courante. Un groupe d'inspecteurs du Travail estimait qu'on pourrait réduire le Code du Travail à une centaine d'articles, ce qui favoriserait sa lisibilité <sup>4</sup>.

La compréhension de l'ensemble des règles qui en résultent, laquelle est malaisée par nature, n'est donc accessible qu'à une petite minorité d'experts. On constate aussi une instabilité des textes : En onze ans, 4 lois successives sur les Contrats à Durée Déterminée ont été votées. La profusion du droit a pour conséquence une multiplication des recours devant les Tribunaux

## 1.4.3. La mise en œuvre du droit, le contrôle et les recours :

Les lois sont d'application immédiate, y compris aux contrats de travail en cours.

Le corps d'inspecteurs du travail a un rôle de contrôle, mais nombre de petites entreprises échappent à sa surveillance, sans parler du travail au noir et clandestin. C'est au salarié alors qu'il appartient de lancer des recours, s'il est convaincu de son bon droit et en a les moyens

Le Conseil des Prud'hommes est la juridiction naturelle en matière de Droit du Travail. Il apparaît une tendance à une pénalisation accrue dans des domaines tels que la sécurité, les délits d'entrave à l'activité syndicale légale, la discrimination syndicale, le travail dissimulé, les obstacles à l'inspection du travail.

## 1.5. Conséquences d'un droit trop méconnu

De ce droit trop méconnu résulte une insécurité juridique due à l'ignorance ainsi qu'à sa complexité. Le principe selon lequel "nul est censé ignorer la loi" peut se trouver mis en échec par l'éloignement des lieux de production de la norme et par la difficulté qui en résulte de la connaître.

Par exemple, la norme applicable dans un champ tel que celui du *licenciement* résulte pour une bonne partie de la jurisprudence, si bien qu'il en résulte un affaiblissement de la légitimité de cette norme. La question de l'effectivité du droit du travail du fait d'une méconnaissance pour partie liée à sa complexité se trouverait ainsi posée <sup>5</sup>.

## 2. Les évolutions récentes

### 2.1. La diversification des formes d'emploi

Les évolutions technologiques et en matière d'organisation du travail (entreprises en réseau, sous-traitance des activités, travail à distance), produisent de nouvelles formes de travail dans lesquelles le lien de subordination est plus difficile à appréhender.

### 2.2. Les conséquences de la mondialisation

La globalisation des échanges et de la production s'accompagne de la constitution d'entreprises ou de groupes transnationaux rendant moins aisée l'identification des lieux de pouvoir et de décision <sup>6</sup>.

## 3. Travail dissimulé et non application du droit du travail

### 3.1. Le travail dissimulé

Souvent appelé « travail au noir », il recouvre deux situations juridiquement bien distinctes : la dissimulation d'activité d'une part, la dissimulation d'emploi salarié d'autre part.

<sup>4</sup> J.P.Le Crom : « Deux siècles de Droit du Travail, l'histoire par les lois », Editions de l'Atelier

<sup>5</sup> « Le droit du travail en changement, essai de mesure » : Droit social n° 3, mars 1998

<sup>6</sup> « Savoir réinventer le contrat de travail » : Fiche de l'intervention de Jacques Brouillet, avocat au barreau des Hauts-de-Seine et directeur associé au cabinet Fidal

# L'AVENIR DU TRAVAIL EN EUROPE. ETHIQUE ET MONDIALISATION

Le code du travail définit la dissimulation d'activité comme le fait pour une entreprise ou un particulier de soustraire tout ou partie d'une activité professionnelle aux obligations prévues par la loi. La dissimulation d'emploi salarié, quant à elle, est générée par l'action d'un employeur qui intentionnellement ne souscrit pas de déclaration préalable à l'embauche.

Les principales motivations repérées pour se livrer au travail dissimulé sont : la lourdeur des charges fiscales et sociales, l'importance des démarches et des frais administratifs, la réduction des charges salariales, éventuellement la situation de clandestinité des employés.

Il en résulte que ce sont les entreprises appliquant la réglementation qui subissent le préjudice de cette forme de concurrence déloyale. En outre, l'évasion sociale due à la non-déclaration du salarié pénalise l'ensemble des cotisants employeurs comme salariés.

## 3.2. L'économie parallèle

L'économie « parallèle » comprend le travail dissimulé dans des entreprises clandestines, l'emploi de travailleurs étrangers sans titre de séjour, et certains autres cas liés à la sous-traitance. C'est ainsi que les entreprises dites "du sentier" à Paris substituent au cadre légal un système formé d'usages et de règles coutumières. Ces pratiques introduisent une sous-évaluation de la valeur du travail et conduisent à une rémunération inférieure à ce qu'elle devrait être.

## 4. La substitution progressive du Droit Européen

Le Droit Européen prend forme peu à peu et se superpose ou se substitue aux droits nationaux : Traités, Règlements, Directives, accords collectifs de niveau communautaire, arrêts du Tribunal de 1<sup>ère</sup> Instance et de la Cour de Justice des Communautés Européennes, en fixent peu à peu le contenu. La traduction en droits nationaux prend du temps (quelquefois plusieurs années), et retarde l'application.

Deux ambitions prédominent :

- Libre circulation des travailleurs
- Harmonisation des normes gouvernant l'activité salariée (en particulier droit européen de la représentation du personnel)

## 5. Du droit du travail au droit au travail

Le droit au travail figure dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, adoptée par l'Assemblée des Nations Unies en 1948, et qui constitue un socle fondamental du droit pour toutes les nations du monde <sup>7</sup>. Ainsi :

« Toute personne a le droit au travail, un travail librement choisi, de jouir de conditions de travail juste et favorable et à la protection contre le chômage ».

« Toute personne, sans discrimination aucune, a le droit à une rémunération égale pour un travail d'une valeur égale » (voir aussi les fiches 1.4, 2.1 et 2.3).

« Toute personne qui travaille a le droit à une rémunération juste et favorable qui procure, au minimum, à tous les travailleurs, une existence décente pour eux et leur famille, complétée, si nécessaire, par d'autres moyens de protection sociale ».

« Toute personne a le droit de former et de s'affilier à des syndicats » (cf. fiche 3.2 « le dialogue tripartite »).

A ce socle de base s'ajoutent les conventions issues de l'Organisation Internationale du Travail.

## Questionnement

1. Peut-on transposer un droit du travail de pays développés à des pays moins développés sans risques économiques ?
2. Est-il souhaitable d'élaborer progressivement un corpus commun de droit du travail dans l'ensemble des pays membres de la nouvelle Union Européenne et dans quels délais ? Pour les sociétés transnationales, l'obligation de créer un comité d'entreprise à l'échelle de l'Union ne serait-elle pas à débattre rapidement ?
3. Quelle part du droit du travail est-il souhaitable de laisser à la législation des pays membres de l'Union, au nom du principe de subsidiarité ?

<sup>7</sup> Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

## En résumé, les points essentiels :

- **Le Droit du Travail semble à un tournant et son évolution à avenir est incertain, pour les raisons évoquées ci-dessus (profusion des textes, secteurs de dissimulation du travail, nouvelles formes d'entreprises et d'emplois, mise en place progressive du Droit du Travail Communautaire).**
- **La pérennité des modèles nationaux, dans les limites non couvertes par le Droit Communautaire, dépendra de la légitimité dont ils feront l'objet.**



**Fiche 3.2 : Le dialogue social tripartite****1. Le syndicalisme**

Pour comprendre les divergences actuelles entre les nations européennes sur les questions sociales, et l'attachement de chacune à son modèle qu'elle oppose aux efforts d'harmonisation, il faut remonter à l'histoire de la mise en place des politiques sociales, très différentes d'un pays à l'autre à la fin du XIXe siècle<sup>1</sup>.

En Grande Bretagne, c'est le libéralisme dominant qui amène les travailleurs à organiser eux-mêmes leur propre sécurité. Les puissantes « *trade-unions* », premiers syndicats, font obstacle aux visées étatiques victoriennes.

En Allemagne, sous Bismarck, le grand patronat, paternaliste, a mis sur pied des systèmes d'assurance maladie, retraite, accident, au sein des entreprises, concédant à l'Etat un rôle de contrôle et aux ouvriers une présence dans les organismes de gestion.

En France républicaine, le libéralisme social exclut l'intervention de l'Etat au niveau de l'organisation collective et laisse le champ libre au paternalisme d'entreprise souvent inspiré par le catholicisme social et la philanthropie protestante.

La plupart des syndicats européens ont vu le jour dans la dernière décennie du XIXe siècle, prenant la suite de mouvements de travailleurs, groupes corporatifs ou chambres syndicales.

**Taux de syndicalisation en Europe en 1995 en % de la population salariée**

|                 |                    |                 |                 |                   |                  |                |              |  |
|-----------------|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|----------------|--------------|--|
| <b>Pays-Bas</b> | <b>Royaume-Uni</b> | <b>Suède</b>    | <b>Belgique</b> | <b>Danemark</b>   | <b>Allemagne</b> | <b>France</b>  |              |  |
| 25.6%           | 32.9%              | 91.1%           | 53%             | 80.1%             | 28.9%            | 9.1%           |              |  |
| <b>Autriche</b> | <b>Irlande</b>     | <b>Finlande</b> | <b>Portugal</b> | <b>Luxembourg</b> | <b>Italie</b>    | <b>Espagne</b> | <b>Grèce</b> |  |
| 41.2%           | 52.4%              | 79.3%           | 25.6%           | 49.7%             | 44.1%            | 18.6%          | 24.3%        |  |

Source : BIT

La France fait figure d'exception dans le monde. Dans aucun pays le taux d'adhésion n'est aussi faible, et dans nul autre le nombre de syndicats en compétition pour représenter les salariés des mêmes entreprises ou administrations n'est aussi élevé. Depuis 1944, le nombre de syndicats en France est passé de 2 à 6. En réalité, avec les syndicats d'enseignants et SUD, le nouveau venu, le nombre total avoisine 15. Les causes en sont des divergences d'options politiques. L'Italie et l'Espagne ont une structure syndicale également proche des partis politiques comme la France, même si leurs responsables s'en défendent. Ailleurs, les syndicats, moins nombreux qu'en France, sont regroupés au sein de confédérations. (ou *Congress* au Royaume-Uni). Les pays européens peuvent être classés en deux groupes : les pays anglo-saxons, alémaniques et scandinaves, où le pluralisme syndical est restreint du fait des règles de droit ou de la pratique, et ceux du modèle latin où le pluralisme syndical se voit en pratique tempéré par les pratiques unitaires des syndicats<sup>2</sup>.

**Le déclin des syndicats dans certains pays**

Les pays du Nord de l'Europe (Suède, Finlande, Danemark, ainsi que dans une moindre mesure Belgique, Irlande et Luxembourg), ne sont pas touchés. Les comparaisons sont toutefois difficiles : dans les pays du Nord, on adhère souvent au syndicat pour les "services" qu'il offre (assurances, allocations chômage ...). Le déclin, amorcé après la deuxième guerre mondiale, s'est accéléré depuis la fin des années 70.

En France, le taux de syndicalisation était de 35% en 1949, 17% en 1983, tombé à 8% en 2001. Ce sont les chiffres officiels donnés par les syndicats. On estime qu'en réalité, ce taux est aujourd'hui de 6.5%. En Allemagne, le taux est passé de 33% en 1991 à 28.9% en 1995 et pour l'Italie de 49% en 1980 à 36.6% en 1996<sup>3</sup>.

Les causes de ce déclin sont multiples :

- le travail n'est plus ce qu'il était : unités de production réduites et dispersées, recours à la sous-traitance et au travail à domicile, où la solidarité a moins cours ;
- montée de l'individualisme, perte d'attrait du militantisme ;
- l'épanouissement n'est plus recherché seulement dans le cadre du travail ;
- les associations et ONG accaparent mieux le désir d'engagement (femmes, immigrés, sans-papiers, chômeurs, droits de l'homme, consommateurs, environnement...).

<sup>1</sup> Francis Démier, *Histoire des politiques sociales Europe XIXe XXe siècle*, Mémo n° 31, Seuil, Paris 1996

<sup>2</sup> Hubert Landier et Daniel Labbé, *Les organisations syndicales en France*, Editions Liaisons 1998

<sup>3</sup> Jean-François Amadieu, *Les syndicats en miettes*, Seuil, Paris 1999

## 2. Les organisations patronales

Elles sont anciennes, puisant leur source dans le compagnonnage et la jurande, au temps où l'artisan était son propre employeur et louait ses services.

### 2.1. En France :

Les confédérations s'adressent à 4 secteurs différents :

- Industrie, services, commerce, fédérées en organisations professionnelles (origine en 1835),
- Petites et moyennes entreprises (création en 1944),
- Professions libérales (années 70),
- Artisans (années 70 également).

En outre, au moins 6 organisations dissidentes représentent des intérêts particuliers (par exemple petit commerce). Les organismes patronaux en France sont d'un nombre élevé, à l'image des syndicats, mais à un moindre degré, et ceci compliquant les négociations paritaires. Par contre, le taux d'adhésion des entreprises semble avoisiner les 90%, à l'exception des entreprises sans salarié en général non adhérentes.

On adhère au syndicat patronal davantage pour les services qu'il offre (assurances, services juridiques, informations sur la conjoncture, documentation) que pour sa capacité de défense des intérêts catégoriels.

D'autre part, des établissements publics (Chambres de commerce et d'industrie, et Chambres de métiers) représentent les intérêts des professions auprès des pouvoirs publics, l'accompagnement économique, la formation par apprentissage, gèrent les zones d'activité, ports, écoles, etc...

### 2.2. Causes des difficultés des organisations patronales

La représentativité et l'autorité des organisations patronales sont affaiblies par :

- les intérêts contradictoires et souvent opposés entre les adhérents,
- la taille hétérogène de ceux-ci et en conséquence leur poids,
- l'effet "multinationale" externalisant les lieux de décisions et rendant celles-ci imprévisibles,
- l'incertitude économique croissante.

On reproche parfois au patronat son attitude défensive et sa frilosité. En Allemagne, ces aspects sont beaucoup moins marqués grâce à une culture ancienne de la négociation paritaire, contractuelle et régulière.

## 3. Troisième partenaire : l'Etat, employeur ou arbitre ?

### 3.1. L'Etat employeur

Le rôle de l'Etat est très différent d'un pays à l'autre. La fonction publique est largement régionalisée en Espagne (provinces) et en Allemagne (Länder) ; elle est très centralisée dans d'autres pays comme la France.

Les entreprises nationalisées ou publiques ont des statuts spéciaux plus avantageux pour le personnel que les entreprises privées. Lors de la privatisation par les Etats de ces entreprises, les salariés concernés manifestent souvent par des grèves leur opposition, craignant de perdre les avantages de leur statut, et d'abord la sécurité de l'emploi.

Par ailleurs, on demande beaucoup à **l'Etat Providence** : la mobilisation citoyenne est souvent forte pour garder ici où là une unité hospitalière, un poste de gendarmerie, un bureau de poste ou une école dans une zone déshéritée. La réforme de l'Etat doit passer par une augmentation de l'efficacité et une réduction des coûts. Elle doit aussi sensibiliser le citoyen sur l'utilisation adéquate des services publics (santé, éducation, sécurité...), sans gaspillage.

### 3.2. L'Etat arbitre

Il accorde et garantit la légitimité des organisations comme interlocutrices uniques dans le dialogue social et la gestion des régimes, malgré la faiblesse de leur représentation. Il assiste aux négociations paritaires (patronat-syndicat) au niveau national, les influence fortement et décide des évolutions de la loi et du droit en matière sociale. Il donne force de loi et étend par arrêté les conventions collectives. Il exerce un rôle de surveillance et du respect du droit par **l'Inspection du travail**. La place de l'Etat dans les négociations et mises en place des régulations est très diverse suivant les pays.

### 3.3. Le dialogue à trois

Suivant les héritages du passé, la culture propre de chaque pays et les partis politiques au pouvoir, la place des trois acteurs et leur importance réciproque sont très diverses. Souvent, dans le secteur privé, le dialogue avec l'Etat est fortement influencé par les organisations patronales et la politique économique libérale qui prévaut à Bruxelles. Car une grande part des décisions économiques relève désormais de Bruxelles et les organismes professionnels font du lobbying par ministères interposés (l'agriculture en particulier). Le transfert de compétence à la Commission a des conséquences semblables pour l'ensemble des pays de l'Union.

# L'AVENIR DU TRAVAIL EN EUROPE. ETHIQUE ET MONDIALISATION

Dans le secteur public ou para-public, les syndicats se retrouvent par contre en position de force face aux gouvernements par la menace de grève qui concernent notamment des services publics.

Soulignons enfin que le premier dialogue tripartite organisé au plan international (gouvernements, syndicats ouvriers, syndicats patronaux) est celui, déjà ancien, qui fonctionne par l'**Office international du Travail** <sup>4</sup>.

## 4) Le dialogue social européen <sup>5</sup>

Engagé en 1985 et pourvu d'une base juridique en 1986 grâce à l'Acte unique européen, le dialogue social européen a pour objectif d'associer les partenaires sociaux à la construction du marché intérieur. Afin de renforcer le rôle des organisations syndicales, le traité de Maastricht impose, depuis 1992, la consultation obligatoire des partenaires sociaux sur les questions sociales et introduit la possibilité pour les partenaires de négocier, entre eux, des accords-cadres. **Les trois partenaires sociaux** sont la Confédération européenne des syndicats (CES), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE).

\* **La négociation d'accords-cadres** : Le dialogue social offre la possibilité aux partenaires sociaux de négocier des accords-cadres entre eux. A l'issue de ces accords, ils peuvent, le cas échéant, demander à la Commission européenne de traduire les dispositions en une directive soumise au Conseil de l'Union européenne et au Parlement européen. Le premier accord social européen a été signé en 1995 sur le congé parental. Il a été suivi d'un deuxième accord en 1997 sur le temps partiel et, en mars 1999, d'un accord-cadre européen sur les contrats à durée déterminée. En revanche, invités à réfléchir sur les procédures d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises nationales, les partenaires sociaux n'ont pas réussi à se mettre d'accord. La Commission européenne a donc proposé, en 1998, au Conseil de l'Union européenne et au Parlement européen une directive à ce sujet.

\* **La consultation des partenaires sociaux** : La Commission européenne consulte les partenaires sociaux sur les questions liées à la politique sociale avant de proposer de nouvelles directives. Ceux-ci lui remettent alors des avis ou des recommandations. Les partenaires sociaux sont également représentés au sein de différents comités: Comité économique et social, comités consultatifs thématiques (égalité des chances, marchés publics, formation professionnelle...), comités liés aux programmes communautaires etc...

### 4.1. La Confédération européenne des syndicats (CES) <sup>6 7</sup>

Créée en 1973, elle regroupe 77 organisations membres, issues de 35 pays, ainsi que 11 fédérations syndicales européennes, en vue de présenter un contre-poids syndical aux forces économiques d'intégration européenne. La CES est reconnue par l'U.E. et le Conseil de l'Europe en tant qu'unique organisation syndicale inter-professionnelle au niveau européen.

Constituant un effort d'unité et de pluralisme, la CES est néanmoins confrontée à la difficulté de combiner des conceptions syndicales différentes (courant du Nord privilégiant une tradition de cogestion et de dialogue au sein du système socio-économique en place, courant du Sud porté à contester le système, conduisant à une fréquence plus élevée des grèves, actions et manifestations). Actuellement le courant du Nord est dominant. La CES a une position difficile, eu égard à la position de ses organisations nationales adhérentes, préoccupées du maintien du niveau de protection des travailleurs des pays membres, et qui souhaitent que dans le cadre de l'élargissement, le nivellement en matière sociale se fasse par le haut.

#### La Confédération Européenne des Syndicats

La CES agit en vue **d'influencer les législations et les politiques de l'Union Européenne par le biais de représentations directes** auprès des diverses institutions (Commission, Parlement, Conseil), tout en garantissant la participation des syndicats à un vaste processus de consultation aux facettes multiples entre autorités européennes et partenaires sociaux, dans des domaines comme l'emploi, les affaires sociales et la politique macro-économique. La CES coordonne également la participation des syndicats à plusieurs instances consultatives, dont le Comité Economique et Social, ainsi qu'aux Agences européennes pour la formation professionnelle, les conditions de vie et de travail, la santé et la sécurité.

La directive sur les *Comités d'Entreprise Européens*, la directive sur les *Droits à l'Information et à la Consultation* ou la *Charte européenne des Droits Fondamentaux* sont des exemples d'aboutissement des actions de la CES.

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

#### Instituts

La Confédération européenne des Syndicats a constitué trois instituts pour l'aider dans ses travaux sur:

- la Recherche Sociale : ISE
- la Formation syndicale : ASE
- la Santé et la Sécurité au Travail : BTS

Ces Instituts travaillent indépendamment (gérés par leurs propres Conseils d'Administration), quoique néanmoins en étroite collaboration avec la CES.

Ils ont un projet commun de ressources documentaires (30 000 références) dans le domaine du Travail :

**Labourline** couvrant :

- les relations industrielles : ETUI Labourline
- la santé et la sécurité au travail : TUTB Labourline

[www.etuc.org/fr/instituts](http://www.etuc.org/fr/instituts)

<sup>4</sup> Office International du Travail, International Labour Office [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>5</sup> site de la Commission européenne sur le dialogue social: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/social/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/index_fr.htm)

<sup>6</sup> La CES (*European Trade Union Confederation* en anglais) [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

<sup>7</sup> André Linard, *Syndicats : Pour des lendemains qui chantent encore*, Editions Labor n° 58, 2002

## 4.2. Les organisations patronales :

En face de la CES, se trouve principalement l'UNICE (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe)<sup>8</sup>, mais aussi le CEEP (Centre Européen des entreprises à participation publique et des industries d'intérêt économique générale)<sup>9</sup>.

L'UNICE est le porte-parole officiel des entreprises et des organisations patronales des Etats membres. Elle se concentre sur quatre lignes d'action: encourager l'esprit d'entreprise, faire de la place à l'entrepreneuriat, améliorer la flexibilité du marché du travail et promouvoir une politique équilibrée de développement durable.

Ces lignes d'action s'articulent notamment autour des priorités suivantes : le bon fonctionnement du marché intérieur, notamment par des législations moins nombreuses et de meilleure qualité ; la stabilité à long terme de l'Union économique et monétaire ; la promotion de règles de concurrence cohérentes ; une libéralisation plus poussée du commerce et de l'investissement dans le monde ; l'intégration équilibrée des préoccupations économiques, sociales et environnementales.

On voit que les thèmes porteurs de l'UNICE diffèrent sensiblement de ceux qui intéressent la CES.

Enfin le **Centre européen des entreprises à participation publique** : Créé en 1961, le CEEP représente les entreprises ou organisations à participation publique ou qui assurent des activités d'intérêt économique général des pays membres de l'Union européenne. Le CEEP traite de différents thèmes, dont la concurrence, les aides d'Etat, les réseaux trans-européens, la fiscalité, les marchés publics, la politique régionale... La CEEP se considère comme ayant un rôle de promoteur de Services d'intérêt général (SIG). Ainsi dans la conclusion du Séminaire tenu à Coimbra en Mars 2003, il est déclaré que celui-ci « a délivré un message fort : l'Europe a besoin d'autre chose qu'un grand marché. Il n'y a pas que la concurrence qui doit primer... Un rééquilibrage doit être effectué. Les règles de la concurrence doivent être complétées par d'autres mesures, qui évitent toute pénalisation des services d'intérêt général. Entre les notions en apparence contradictoi. Et dans le cadre de la Convention sur le futur de l'Europe<sup>9</sup>, Et dans le cadre de la Convention sur le futur de l'Europe, le CEEP a défendu un argumentaire précis sur le sujet<sup>10</sup>.

## 5. Les développements et les difficultés de l'Europe sociale

### 5.1. Les comités d'entreprise européens

De grandes entreprises multinationales ont pris l'initiative de constituer avec les organisations syndicales des structures de représentation du personnel de dimension européenne (Thomson en 1985, BSN-Danone en 1986, Péchiney en 1990, Volkswagen en 1988 pour ses filiales SEAT et AUDI, Renault en 1993). La **directive européenne de 1994** a institué le principe d'une instance représentative des salariés au niveau européen (obligatoire pour plus de 1000 salariés en Europe dont 150 dans deux pays). A noter toutefois une étrange contradiction dans la construction de l'Europe sociale : libre circulation des personnes, équivalence des diplômes d'une part, et d'autre part impossibilité pour un syndicat allemand de créer une section en France dans une filiale d'entreprise allemande et réciproquement.

Au début de 1997, l'affaire de Vilvorde (fermeture de l'usine Renault en Belgique) a pu faire croire qu'une problématique syndicale européenne était en émergence. En fait, expression des égoïsmes nationaux, les sections syndicales des établissements Renault en France et en Espagne ont négocié des aménagements dans l'organisation du travail en vue d'assumer le surcroît de production engendré par la fermeture du site belge.

Dans la résolution adoptée par son Comité Exécutif en décembre 1999 à propos du réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens, la CES constate d'abord que plus de 600 accords d'institution d'un comité d'entreprise européen auront été conclus à la fin 1999 et qu'il existe par conséquent un volume suffisant d'expériences concrètes indiquant la manière dont la directive devrait être améliorée. Elle appelle à renforcer le droit de ces comités à *l'information et à la consultation* et à reconnaître dans la nouvelle directive le rôle que jouent depuis longtemps déjà les *fédérations syndicales européennes*. En effet, celles-ci ont assuré une fonction de coordination dans plus des 3/4 de l'ensemble des négociations sur les comités d'entreprise européens<sup>9</sup>.

### 5.2. L'inclusion sociale en Europe

La CES réclame la mise en oeuvre de nouveaux moyens financiers, particulièrement au niveau national, ce qui conditionne la réussite des plans pour l'inclusion sociale en Europe, mais sans remettre en cause les moyens financiers affectés aux régimes de protection sociale. Au niveau européen, les institutions se sont mises d'accord, après une procédure de conciliation, sur un programme communautaire de lutte contre la pauvreté pour une période de quatre ans et un budget de 75 millions d'euros. La CES souligne l'importance de la participation des acteurs des pays d'Europe centrale et Orientale à la mise en oeuvre de ce programme<sup>6</sup>.

<sup>8</sup> UNICE [www.unice.org](http://www.unice.org)

<sup>9</sup> CEEP [www.ccep.org](http://www.ccep.org)

<sup>10</sup> « Les services d'intérêt général, piliers de l'Europe », contributions du CEEP, printemps 2003

## 5.3. La dérégulation sociale dans les nouveaux pays adhérents en 2004 ?

« Nous constatons actuellement un 'détricotage' social dans plusieurs pays de l'Europe centrale et de l'Est. Ces pays utilisent les exigences de l'élargissement de l'Union comme alibi à la dérégulation sociale » a dit **Jean Lapeyre**, Secrétaire Général adjoint de la CES, le 11 octobre 2002 à l'ouverture de la Conférence de la CES 'Combattre la dérégulation du code du travail dans les pays de l'Europe centrale et de l'Est'. Selon M. Lapeyre, il est très important que la **Convention** procède à une révision à fond du Traité et mette en évidence les exigences sociales et citoyennes. « L'action de la CES se concentre sur la protection du modèle social européen, la cohésion et la solidarité » a-t-il dit. Plusieurs intervenants ont argumenté que les droits syndicaux sont bafoués à maintes reprises, le travail atypique se développe ainsi que l'exigence d'une plus grande flexibilité (6 : Avenir de l'Europe).

## 5.4. La situation économique et sociale européenne

Le 10<sup>ème</sup> Congrès de la CES (Prague, juin 2003) s'est déclaré *profondément concerné par la très grave situation économique et sociale en Europe* (6). On ne peut pas laisser la déflation et la spirale vicieuse de l'augmentation du chômage, la baisse de la croissance et une compétitivité en déclin de vitesse gagner du terrain. La CES et ses organisations membres s'engagent à résister de manière vigoureuse aux tentatives visant à utiliser la crise pour démanteler l'Etat-providence européen. Le Congrès demande que les institutions européennes et les Etats membres prennent d'urgence des mesures pour faire face à la crise et pour revenir sur la voie des objectifs de plein emploi et de compétitivité de Lisbonne. Le Congrès demande en particulier :

- que la Banque Centrale Européenne procède de manière urgente à une réduction des taux d'intérêt pour stimuler la croissance et pour combattre la déflation;
- que l'ECOFIN se mette d'accord sur un paquet de mesures coordonnées conformes aux objectifs de Lisbonne pour relancer la demande d'au moins 1% du PIB, en se concentrant particulièrement sur l'investissement dans l'éducation et la formation, la recherche et le développement, les technologies environnementales et les infrastructures trans-européenne.

## 5.5. L'avenir de l'Europe sociale ?

Le renforcement de la cohésion économique et sociale est l'un des trois objectifs de l'Union Européenne, à côté de l'Union Economique et Monétaire et de l'achèvement du Marché Unique.

Pour la CES, « cet engagement doit être renforcé dans une Europe élargie, dans la mesure où les principes de cohésion et de solidarité sont inscrits dans le Traité et constituent des vecteurs les plus importants de l'intégration des peuples et des territoires. Dans ce sens, la CES estime qu'à l'issue des travaux de la **Convention Européenne** portant sur l'avenir de l'Europe élargie, le Traité constitutionnel de l'U.E. devra aussi assurer l'existence d'une Europe Sociale et des citoyens, et renforcer la politique de cohésion économique, sociale et territoriale ». Pour la CES encore, « l'élargissement représente avant tout une chance historique unique d'unifier les peuples d'Europe sur base de valeurs fondamentales démocratiques » (CES, 19-20/11/2002 : l'avenir de la politique de cohésion économique et sociale dans l'Union Européenne élargie).

Sans aucun doute, la réunification de l'Europe constitue un **défi** d'une ampleur sans précédent en termes politiques, économiques et sociaux. Contrairement aux élargissements précédents, force est de constater que celui-ci risque de creuser les disparités et les différenciations. Aussi les politiques de cohésion économique et sociale de l'UE revêtent-elles une importance fondamentale, tant pour les nouveaux Etats membres que pour les régions défavorisées de l'UE des quinze. Le défi est double : d'abord celui d'une solidarité en faveur des nouveaux Etats membres face aux besoins persistants des quinze, puis celui de **trouver une solution (un compromis ?) entre les exigences du développement économique et celles d'une protection et d'une cohésion sociales.**

A propos de cette tension inévitable entre l'économique et le social, nous pensons intéressant de reproduire ci-après le point de vue de Michel Albert, Jean Boissonnat et Michel Camdessus, exprimé dans la conclusion de leur livre intitulé « Notre foi dans ce siècle »<sup>11</sup> :

Selon une approche à laquelle nous adhérons, « l'Europe ne se réduit pas à une association de peuples conjuguant leurs efforts pour résoudre des problèmes... Elle devient un dessein collectif... Une volonté de faire vivre et défendre devant l'Histoire des valeurs partagées... Seule cette approche est capable de mobiliser les peuples du vieux continent...

« Nous affirmons que notre idéal commun – notre projet – repose sur un socle de valeurs :

- la liberté et la subsidiarité
- la responsabilité et la solidarité
- la tolérance et le pluralisme.

<sup>11</sup> Michel Albert, Jean Boissonnat, Michel Camdessus : *Notre foi dans ce siècle*, éd.Arléa, Paris 2002, p.85-86

# L'AVENIR DU TRAVAIL EN EUROPE. ETHIQUE ET MONDIALISATION

*Nous affirmons (...) que « l'épanouissement de la personne s'accomplit dans une relation complète avec autrui, faite de responsabilités et de don. Il en découle, pour la société toute entière, que la paix ne peut être véritable sans justice sociale... Nous soulignons l'importance de quatre conditions immédiates pour établir une tension féconde entre l'économique et le social »<sup>12</sup> :*

- *la place accordée aux communautés, groupes et individus les plus pauvres dans nos sociétés ;*
- *la qualité du dialogue social qu'il nous faut renforcer au niveau européen ;*
- *l'approfondissement des règles de concurrence pour éviter une concurrence déloyale qui accroît les inégalités et favorise les revenus financiers au détriment de l'emploi de la main-d'œuvre moins qualifiée ;*
- *la poursuite de la reconnaissance de droits sociaux, dont la contrepartie doit incomber non seulement aux différentes collectivités publiques, mais aussi à la responsabilité directe des citoyens. »*<sup>11 13</sup>

## **Questionnement**

- Au vu du développement des entreprises multinationales en Europe, un effort de rapprochement des syndicats nationaux des différents pays est-il souhaitable et possible ? Sinon la construction européenne et son élargissement sont-elles encore une chance pour le syndicalisme européen ?
- Les pays d'Europe centrale et orientale, notamment, donnent-ils priorité au « rattrapage économique à marches forcées » vis-à-vis des autres pays de l'Union, même au prix d'une perte dans le domaine social (soutien aux chômeurs, privatisation des services publics etc.) ?
- Les 15 pays de l'ancienne Union sont-ils prêts à faire une pause dans leur développement économique pour accroître la part des subventions à verser aux régions les plus défavorisées de l'Union, en particulier des pays entrants ?

## **Les points principaux :**

- **La mondialisation de l'économie crée des problèmes nouveaux au dialogue tripartite (délocalisation des pouvoirs).**
- **Après la réunification, l'Europe à 25 aura peine à concilier les exigences du développement économique et celles d'une protection et cohésion sociales.**
- **Le citoyen et les associations de citoyens, quatrième partenaire ? La place de ce dernier devient de plus en plus importante. Il est concerné, à la fois comme contribuable, usager et aussi acteur dans le domaine social vis-à-vis des chômeurs, des exclus, des immigrés...). Son information et sa responsabilisation sont des conditions au développement de la démocratie.**

---

<sup>12</sup> c'est nous qui soulignons

<sup>13</sup> Jean Boissonnat président des SSF, Hans-Joachim Meyer président du ZdK : *Manifeste franco-allemand pour une conscience européenne* (mai 2000), *ibid* et texte complet à Semaines sociales de France, [www.ssf-fr.org/archives/divers/presmanifeste.php3](http://www.ssf-fr.org/archives/divers/presmanifeste.php3)

**Fiche 4 : Formation et culture générale****1. La formation, porte obligatoire pour accéder à l'emploi**

Tous les Etats de la planète ont réalisé et admis que l'enseignement est un enjeu fondamental, à la fois pour l'équilibre des personnes et pour leur insertion dans la société et le monde professionnel. L'école est admise comme le lieu quasi unique d'intégration des immigrants. Mieux, selon le Rapport de la Commission Delors <sup>1</sup>, « *Il est souhaitable que l'école donne [à chaque individu] le goût et le plaisir d'apprendre, la capacité d'apprendre à apprendre, la curiosité de l'esprit [...]. Pour cela rien ne peut remplacer le système formel d'éducation.* »

Les dépenses d'éducation ne cessent de croître en pourcentage du PIB (en France, ce ratio est passé de 6.3 % en 1975 à 7.2 % en 2000, soit une dépense de 100 milliards €, deux fois le montant de l'impôt sur les revenus de tous les Français). La France se situe dans ce domaine dans une position médiane par rapport à ses partenaires européens, le pourcentage du PIB consacré à l'éducation variant de 3.5% pour la Grèce à 8.4% pour la Suède. Une fois encore, les pays du Nord sont ceux qui consacrent le plus d'efforts à l'enseignement, les pays du Sud ceux dont les dépenses sont les plus faibles<sup>2</sup>.

Malgré les montants importants de dépenses (3 800 € par élève et par an en primaire, le double en secondaire et multiplié par 2,5 en enseignement supérieur, soit en moyenne 1850 € par contribuable), le mécontentement vis-à-vis de l'enseignement public est à peu près unanime, concernant à la fois les élèves, les parents, les professeurs, les employeurs.

Le constat d'échec se traduit par le pourcentage des 16 à 65 ans éprouvant des difficultés à lire et à comprendre des textes de la vie quotidienne : il est de 40% en France, 7.5% en Suède, 10.5% aux Pays-Bas, 14.4% en Allemagne, 42.6% en Pologne.

Les dysfonctionnements sont à peu près repérés mais il n'existe pas de volonté d'y apporter remède :

- Les professeurs admis aux concours CAPES choisissent les meilleurs lycées.
- Les lycées publient des bulletins de réussite aux examens mais sélectionnent les meilleurs élèves à l'entrée.
- Les jeunes enseignants débutants et sans expérience, sont nommés en priorité dans les zones sensibles.
- Les Français de souche habitant les banlieues choisissent pour leurs enfants, en contournant la carte scolaire, des établissements élitistes ou privés souvent éloignés, accentuant ainsi la concentration des enfants immigrés dans les écoles locales.
- Dans ces écoles primaires, la première tâche des maîtres est, non pas d'apprendre à écrire, mais à parler le français.

*En réalité, le système d'enseignement ne peut pas réussir ce pour quoi il n'a pas été pensé et organisé, c'est-à-dire l'insertion d'enfants, auxquels les familles n'apportent pas la part éducative essentielle, et qui sont inadaptés à entrer dans un cursus scolaire (et pas seulement à le suivre et en sortir).*

**1.1. La formation initiale****1.1.1. Générale et/ou professionnelle (du primaire<sup>3</sup> au secondaire<sup>4 5</sup>)**

Les parcours scolaires sont généralement identiques pour tous les jeunes jusqu'à la fin du secondaire inférieur, c'est-à-dire jusqu'à 14 ou 15 ans. Le tronc commun se poursuit jusqu'à 16 ans au Danemark, en Espagne, en Finlande, en Suède et au Royaume-Uni. Les écoliers sont confrontés à des choix d'orientation au début du secondaire inférieur, généralement à l'âge de 10 ans en Allemagne et en Autriche et de 12 ans au Luxembourg.

D'une façon générale, tous les élèves suivent les mêmes matières obligatoires (la langue maternelle, les mathématiques, une langue étrangère<sup>6</sup> dans l'enseignement secondaire général.

<sup>1</sup> « *L'Education : Un trésor est caché dedans* », Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le XXI<sup>e</sup> siècle, présidée par Jacques Delors, UNESCO et Editions Odile Jacob 1996

<sup>2</sup> *L'état du Monde : Annuaire économique et géopolitique mondial 2002 - La Découverte*

<sup>3</sup> « *Les chiffres clés de l'éducation en Europe 1999-2000 / Chapitre D. L'enseignement primaire* » - [http://www.eurydice.org/Documents/Key\\_Data/Fr/d\\_fr.pdf](http://www.eurydice.org/Documents/Key_Data/Fr/d_fr.pdf)

<sup>4</sup> « *Les chiffres clés de l'éducation en Europe 1999-2000 / Chapitre E. L'enseignement secondaire* » - [http://www.eurydice.org/Documents/Key\\_Data/Fr/e\\_fr.pdf](http://www.eurydice.org/Documents/Key_Data/Fr/e_fr.pdf)

<sup>5</sup> « *Les chiffres clés de l'éducation en Europe 1999-2000 / Chapitre B. Structures et établissements* » - [http://www.eurydice.org/Documents/Key\\_Data/Fr/b\\_fr.pdf](http://www.eurydice.org/Documents/Key_Data/Fr/b_fr.pdf)

<sup>6</sup> « *Les chiffres clés de l'éducation en Europe 1999-2000 / Chapitre I. Les langues étrangères* » - [http://www.eurydice.org/Documents/Key\\_Data/Fr/i\\_fr.pdf](http://www.eurydice.org/Documents/Key_Data/Fr/i_fr.pdf)

Dans l'enseignement secondaire supérieur, une filière professionnelle ou technique est souvent offerte aux étudiants parallèlement à la filière générale.

En Irlande, à côté de la filière générale, sont proposés des cours contenant des éléments de formation générale et professionnelle. Ces cours mènent à des diplômes à orientation professionnelle.

En Suède, la filière professionnelle et la filière générale sont intégrées dans les mêmes établissements en un enseignement secondaire supérieur modulaire.

Au Royaume Uni, au-delà de l'obligation scolaire, les étudiants peuvent obtenir un diplôme soit dans des matières générales, soit dans un domaine professionnel, ou dans une combinaison des deux. L'entrée dans l'enseignement supérieur est théoriquement possible à partir de 18 ans, sauf au Luxembourg, au Liechtenstein, en Finlande, en Suède, en Norvège, en Islande où elle est plus tardive.

L'âge d'entrée est variable en Allemagne (18 ou 19 ans) et aux Pays-Bas, selon le type d'études choisi. Par ailleurs, les systèmes scolaires entrent dans l'âge de l'information et de la communication. Les Technologies de l'Information et de la Communication sont aujourd'hui intégrées ou en voie d'intégration dans les programmes de l'enseignement primaire et secondaire de tous les pays européens<sup>7</sup>.

### 1.1.2. Supérieure ou Spécialisée (Bac +2 à Bac +10)<sup>8</sup>

Dans l'Union Européenne de 2003, près de 30% des diplômés de l'enseignement supérieur sont issus de la discipline « sciences sociales », qui englobe le commerce et l'administration des entreprises, l'information et la documentation.

Ce domaine produit le plus de diplômés dans pratiquement tous les pays de l'UE et de l'AEE/EEE ; en France et aux Pays-Bas, près de 40% des diplômés sont issus de cette filière.

Seules l'Allemagne, la Finlande, la Suède et l'Islande ne suivent pas cette tendance. Dans ces pays, les pourcentages les plus élevés de diplômés sont issus respectivement des disciplines « ingénieur et architecture » 22%, « sciences médicales » (28%) et « sciences de l'éducation et de la formation » (22% en Suède et 24% en Islande).

Le pourcentage le moins élevé (3%) se retrouve dans les disciplines « mathématiques et informatique ».

Dans la plupart des pays entrant en 2004, la catégorie dominante est également celle des « sciences sociales ». Trois pays font exception : la Hongrie et la Pologne, où les « sciences de l'éducation et de la formation » comptent 38% et 28% des diplômés, et la Slovaquie, où 30% des diplômés sont ingénieurs ou architectes.

### 1.1.3. Vers une reconnaissance européenne des diplômes pour une meilleure mobilité

Le soutien à la mobilité étudiante, qui permet de contribuer à la création d'un espace européen de l'éducation, est l'un des atouts majeurs du programme Socrates, dont Erasmus fait partie depuis 1995. Le programme permet désormais aux étudiants du supérieur de partir étudier entre 3 mois et 1 an dans l'un des trente pays participants (les 15 pays de l'UE, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège, la plupart des pays d'Europe centrale et orientale et Chypre)<sup>9</sup>.

## 1.2. La formation continue

« Le concept d'éducation tout au long de la vie apparaît comme l'une des clés d'entrée dans le XXI<sup>e</sup> siècle. Il dépasse la distinction traditionnelle entre éducation première et éducation permanente. Il répond au défi d'un monde en changement rapide »<sup>10</sup>. Cette formation tout au long de sa vie<sup>10</sup>, représente un enjeu de nature à la fois sociale et économique. Il s'agit de permettre à des citoyens qui ont été contraints d'arrêter leurs études, de les reprendre sans obstacles inutiles, d'augmenter le nombre de cadres dont la nation aura besoin en complétant, grâce à des compléments universitaires, un cursus marqué par des expériences professionnelles formatrices. Ainsi la validation des Acquis des Expériences permet d'accéder à une formation<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> « Les chiffres clés de l'éducation en Europe 1999-2000 / Chapitre J. Les Technologies de l'Information et de la Communication » [http://www.eurydice.org/Documents/Key\\_Data/Fr/j\\_fr.pdf](http://www.eurydice.org/Documents/Key_Data/Fr/j_fr.pdf)

<sup>8</sup> « Les chiffres clés de l'éducation en Europe 1999-2000 / Chapitre F. L'enseignement supérieur » - [http://www.eurydice.org/Documents/Key\\_Data/Fr/f\\_fr.pdf](http://www.eurydice.org/Documents/Key_Data/Fr/f_fr.pdf)

<sup>9</sup> « Socrates. Erasmus » - [http://europa.eu.int/comm/education/erasmus\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/education/erasmus_fr.html)

<sup>10</sup> « Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de sa vie », Michel Thery et Nathalie Quintero, Céreq mai 2001 <http://www.cereq.fr/pdf/memorandum.pdf>

<sup>11</sup> « La validation des acquis professionnels » Céreq Bref n°185, avril 2002 - <http://www.cereq.fr/cereq/b185.pdf>



**Apprendre** tout au long de sa vie, et non seulement se contenter d'une formation initiale, avoir un parcours continu avec des trajectoires personnelles et professionnelles ascendantes. « *C'est apprendre à connaître, apprendre à faire, apprendre à être, enfin et surtout* »<sup>1</sup>.

Les pratiques des entreprises en matière de formation continue de leurs salariés sont très diverses en Europe. Les entreprises des pays du sud (Espagne, Portugal, Grèce) accordent moins d'intérêt à la formation de leurs salariés (près de 20%) alors que les entreprises formatrices des pays du nord de l'Europe (Danemark, Suède, Pays-Bas, Royaume Uni, Finlande) s'adressent à plus de 85% des salariés.<sup>12 13</sup>.

En France, la loi de 1984 fait obligation aux entreprises de plus de 10 salariés de verser une participation égale à 1,5% de la masse salariale brute à un organisme de formation agréé (0,15% pour moins de 10 salariés). L'exonération est possible si l'on finance des actions de formation à l'intérieur de l'entreprise ou des conventions de formation à l'extérieur. Pour les grandes entreprises, ceci représente des masses d'argent considérables, pas toujours affectées à bon escient. Le budget de formation continue s'élève en France à 6.8 milliards €.

*Ceci a donné lieu à de nombreux abus : prise en charge de cours divers n'ayant aucun lien avec l'activité de la société, séminaires pour cadres méritants dans des lieux exotiques (la formation récompense, la formation « carotte »). Des offices en grand nombre, pas toujours qualifiés, ont été créés à la suite de cette loi pour drainer les contributions des entreprises.*

### **1.2.1. pour suivre l'évolution d'une technologie (« les suiveurs ») pour les besoins présents**

Prendre en compte par exemple l'introduction de l'informatique dans le quotidien.

### **1.2.2. anticiper une évolution technologique et former les futurs dirigeants dans un environnement économique en mouvement (pour les besoins futurs)**

Ces formations sont destinées aux cadres dont on a décelé le haut potentiel. C'est ainsi, par exemple, qu'à 30 ans un ingénieur ou un diplômé de l'enseignement supérieur se verra offrir une formation dans une business school type INSEAD, IMD (Lausanne), LBS, Harvard.

### **1.2.3. La formation sur le tas au sein même de l'entreprise**

Elle a aussi son importance (voir fiche 1.1 paragraphe 2.3.3) : en effet, les notions de qualification ont été modifiées par l'irruption de l'économie post-industrielle. Les compétences nécessaires, de gestion et sociales, s'apparentent davantage au sens de l'initiative, à l'autonomie, à la capacité à communiquer et à se situer dans un environnement humain complexe. En un mot, à assimiler la culture de l'entreprise<sup>14</sup>.

### **1.2.4. Les systèmes de formation alternée entre l'enseignement formel et l'entreprise ont pour effet de diminuer le chômage des jeunes**

L'Allemagne, première à mettre en place cette formation par l'apprentissage, a des performances supérieures à ses voisins pour le faible taux de chômage des jeunes qu'elle parvient à sauvegarder. Elle a été suivie dans ce domaine par la Suède, les Pays-Bas, la Norvège, le Danemark et la Suisse<sup>15</sup>.

## **2. La culture générale comme moyen d'adaptation aux changements à venir**

### **2.1. La culture générale : un concept difficile à appréhender**

Le débat est ancien et permanent entre les défenseurs de l'enseignement dit général et ceux de l'enseignement spécialisé ou professionnel.

La culture générale, qui incite à « *apprendre à apprendre* », à reconnaître, identifier et chercher des réponses adaptées à la diversité des situations d'un univers complexe, est incontournable.

C'est la boussole qui permettra à chacun de se guider tout au long de l'existence, de garder un fil conducteur, et de s'adapter à des situations changeantes<sup>16</sup>.

C'est aussi le fonds particulier propre aux différents groupes humains qui leur permet de se reconnaître et de communiquer entre eux, également de faire cause commune par l'échange. D'établir des relations humaines<sup>17</sup>.

<sup>12</sup> « L'Europe de la formation tout au long de sa vie reste à construire », Céreq Bref n°187, juin 2002 - <http://www.cereq.fr/cereq/b187.pdf>

<sup>13</sup> « Un panorama de la formation continue des personnes en France », Céreq Bref n°172, février 2001 - <http://www.cereq.fr/cereq/fc2000/b172.pdf>

<sup>14</sup> B. Perret : « L'avenir du Travail. Les démocraties face au chômage », Seuil

<sup>15</sup> Jean Boissonnat : « Le travail dans vingt ans », Commissariat Général du Plan, Odile Jacob

<sup>16</sup> Claude Thélot : « Evaluer l'Ecole », Revue Etudes, octobre 2002

<sup>17</sup> Tony Anatrella : « Les effets d'une éducation », Revue Etudes, mai 1995

La spécialisation des enseignements ne devrait intervenir qu'une fois acquis ce tronc commun que représente la culture générale, sorte de base sur laquelle le reste peut se fonder en termes de diversification.

### **2.1. dont le champ d'application est large**

L'entreprise participe à cette permanence et cette diffusion de la culture, se découvrant ainsi des vocations nouvelles et contrastées : recherche de l'excellence, motivation du personnel, intérêt pour la cité et les problèmes d'environnement, jusqu'à la notion du développement durable<sup>18</sup>.

Pris entre responsabilité strictement économique et responsabilité humaine et sociale, les dirigeants s'intéressent désormais sur leur rôle, leur motivation, leurs pratiques et leurs valeurs.

Une refonte des modes de compréhension de l'entreprise dans ses aspirations et son fonctionnement paraît nécessaire : diriger c'est donner du sens.

### **2.3. qui peut créer et accentuer les inégalités**

Face à une obsolescence rapide des connaissances, c'est celui qui a gardé une appétence de savoir et de découvertes qui peut non seulement préserver son emploi mais aussi accéder aux niveaux les plus élevés dans l'entreprise et dans la société en général.

Notre culture est composée de différentes strates. Un milieu favorisé peut certes faciliter l'accès à la connaissance mais s'agissant d'une démarche individuelle c'est finalement l'individu qui tient les clés de son propre épanouissement dans la société dans laquelle il vit.

Terminons par cette citation de Bronislaw Geremek [dans<sup>1</sup>, p.250] « *L'enseignement tout au long de la vie s'oppose tout naturellement à la plus douloureuse des exclusions – l'exclusion par l'ignorance. Les changements que connaissent les technologies de l'information et de la communication – que l'on désigne parfois par le terme de révolution informatique – renforcent encore ce danger et attribuent à l'enseignement un rôle crucial dans la perspective du XXI<sup>e</sup> siècle. Toutes les réformes éducatives devraient par conséquent s'accompagner d'une prise de conscience des dangers de l'exclusion et d'une réflexion sur la nécessité de préserver la cohésion sociale* ».

## Questionnement

1. La formation : est-elle au service de l'économie ou de l'homme et de son épanouissement ? Peut-on admettre a contrario, de laisser les jeunes se diriger vers des filières sans avenir et sans débouchés ?
2. Comment prendre en compte quatre paramètres contribuant à la qualité de l'enseignement : l'environnement (le public à former), les ressources (le coût), le service rendu, et les résultats obtenus ?
3. Comment promouvoir la responsabilité des familles, assurer la complémentarité entre elles et l'école, en tenant compte des inégalités sociales ?
4. Un partenariat efficace entre système éducatif, pouvoirs publics décentralisés, et acteurs du monde économique est-il réalisable dans le souci du bien commun et l'épanouissement des personnes à éduquer ?
5. Comment réguler la course aux diplômes, entretenue par des illusions sur les emplois de demain ?<sup>19</sup>
6. Comment repérer les secteurs porteurs d'avenir ? Quelles procédures élaborer et quelles méthodes mettre en œuvre pour assurer la formation aux métiers futurs ?
7. Comment prendre en considération les griefs du monde professionnel envers certaines lacunes de l'école, en particulier les méthodes inadéquates d'enseignement des langues étrangères ?

### En résumé, les points essentiels :

- **La formation est la clé essentielle pour la réussite de la vie professionnelle et de la vie tout court.**
- **L'acquisition des connaissances au cours des études ne suffit pas. L'évolution rapide des techniques, l'obsolescence des savoirs obligent à mettre en place des formations tout au long de l'existence.**
- **La culture générale est indispensable, c'est la base qui permet les spécialisations et l'adaptation à un futur incertain.**
- **L'éducation n'est pas le domaine réservé des enseignants, elle est l'affaire de tous, et devrait faire l'objet d'une concertation plus ouverte.**

<sup>18</sup> Conseil d'Analyse Economique : « *Réduction du Chômage en Europe* », La documentation Française

<sup>19</sup> Michel Godet : « *Démographie. Croissance, Emploi pour une société de projets* », Odile Jacob

Les idées et opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues de l'UNESCO.

Publié en 2004  
par l'Association « Culture et Développement », avec le soutien de l'UNESCO

Composé et imprimé par SEPIC  
9, rue Cler – 75007 Paris  
© Association « Culture et Développement »

## AVENIR DU TRAVAIL ETHIQUE ET GLOBALISATION EN EUROPE

*Ce recueil de fiches a été exécuté sous la responsabilité de l'Association :*

**« OIC Culture et Développement »**

*c/o CCIC : 9 rue Cler, F - 75007 PARIS*

**avec le concours du  
COMITE EXECUTIF**

Composé de :

**Carlos Sanchez MILANI**, puis **Germán SOLINIS**, représentants le Programme MOST,  
Secteur des Sciences Sociales et Humaines de l'UNESCO

**Pierre BERTIN**, du Mouvement des Cadres et Dirigeants Chrétiens, France

**Jean BUSSAC**, du Mouvement International des Intellectuels Catholiques,  
Président de l'Association *OIC- Culture et Développement*

**Odile CHALLE**, Maître de Conférences à l'Université de Paris-Dauphine, Directrice adjointe du CICLAS

**Pierre-Henri CHALVIDAN**, Professeur et Vice-Doyen de la Faculté d'Administration et d'Echanges,  
Université Paris XII-Val de Marne, 94010 CRETEIL,  
Vice-Président de l'Association *OIC - Culture et Développement*

**Hervé CHOPPIN de JANVRY**, Ingénieur retraité, ancien responsable syndical

**Solange CHOPPIN de JANVRY**, Représentante Permanente de *L'Association Internationale des Charités*  
auprès de l'UNESCO, Secrétaire Exécutif de l'Association *OIC-Culture et Développement*

**Marcin FRYBES**, Sociologue polonais, Chargé de recherche au *Centre d'analyse et d'intervention  
sociologiques*, Ecole des Hautes Etudes des Sciences Sociales, PARIS

**André GARDIN**, Professeur Associé à l'Université Paris XII-Val de Marne à CRETEIL

**Yves PALAU**, Maître de Conférences à l'Université Paris XII-Val de Marne à CRETEIL

**Dominique PECCOUD**, Conseiller Spécial du Directeur Général du Bureau International du Travail pour les  
Affaires socio-religieuses, GENEVE,

**Jean-Paul VIGIER**, Président de la *Fédération Européenne de finance et banques éthiques et alternatives*,  
Président du *Label Finansol*

à partir du travail effectué par **Myriam CHANE**,  
étudiante stagiaire du DESS Commerce International  
Faculté d'Administration et d'Echanges, Université Paris XII-Val de Marne