

# Manque d'emploi et responsabilité du chômeur

*Jusque dans les années quatre-vingt, le chômage a été défini comme un risque social collectif inhérent au fonctionnement du système capitaliste. Les politiques sociales mettaient en cause la responsabilité individuelle du chômeur lorsque celui-ci refusait un emploi convenable qui lui avait été proposé par les placeurs de l'Onem ou un employeur. Depuis lors, les positions politiques et idéologiques dominantes se sont transformées. Elles ont désigné l'État social d'hier comme « passif » et celui d'aujourd'hui comme « actif ». Elles mettent ainsi entre parenthèses un contexte social marqué par un manque structurel d'emploi et impliquent avec insistance la responsabilité individuelle du chômeur dans le fait de ne pas trouver ou de ne pas créer son emploi. Cela conduit à sa stigmatisation comme individu passif, responsable de sa situation. Pourtant des pistes d'action collective existent.*

## Georges Liénard et Ginette Herman

Georges Liénard et Ginette Herman sont professeurs à l'Université de Louvain au Centre interdisciplinaire pour la solidarité et l'innovation sociale (Cerisis). G. Liénard est aussi membre de l'unité d'anthropologie et de sociologie et G. Herman, de l'unité de psychologie sociale et des organisations.

*Entre le 29 janvier 2003 et le 21 novembre 2006, l'action VW est passée de 36,51 euros à 80,71 euros et l'annonce des 4000 licenciements directs fait encore augmenter l'action VW.*

Pour l'ensemble Wallonie-Bruxelles, le taux de sous-emploi — appelé également réserve de main-d'œuvre, c'est-à-dire les chômeurs indemnisés et à temps partiel aidé par le chômage — en 2005 est de 27 % de la population active. 489 461 personnes sont sans emploi par rapport à une population active de 1 796 280 personnes.

À titre d'exemple non exceptionnel, en Wallonie, l'arrondissement de Charleroi connaît un taux de chômage de 25 % et un taux de réserve de main-d'œuvre de 40 % de la population active. En outre, cette tendance se maintient à moyen terme. En 2010, pour la Belgique, le nombre de 1 010 000 allocataires sociaux est vraisemblable malgré la prévision d'une création nette de 210 000 emplois pour la même période. Le manque structurel d'emploi est donc une donnée de base de la montée du chômage qui est liée à des

facteurs économiques, sociaux et culturels structurels.

### **LE MANQUE D'EMPLOI ET SES FORMES PRÉCAIRES**

Or les personnes cherchent activement un emploi et acceptent d'ailleurs pour l'obtenir une dégradation par rapport à la norme du contrat à durée indéterminée. Par exemple, en Wallonie, en 2003, 40 % des salariées femmes travaillent à temps partiel, dont 10 % de façon involontaire. 9 % de l'ensemble des salariés wallons n'ont que des contrats à durée déterminée. Malgré cela, certaines catégories ne peuvent échapper au risque accru de pauvreté. Ainsi en Belgique, en 2004, ce taux est de 5 % pour les travailleurs (salariés et indépendants) et est passé de 3 % à 4,3 % pour les travailleurs salariés<sup>1</sup>. En arrière-fond, lorsqu'on sait que 34 % des personnes au chômage sont en situation de risque accru de pauvreté, on peut supposer que l'emploi demeure une issue recherchée. Ce risque provient notamment de la forte évolution à la baisse du rapport entre les revenus de remplacement et le revenu professionnel moyen ainsi que de la stagnation du revenu minimum mensuel moyen garanti (1258 euros brut au 1<sup>er</sup> octobre 2004). Entre 1980 et 2002, le taux de remplacement pour les allocations de chômage est passé de 41 à 27 %, pour les allocations de prépension de 46 à 36 % et pour les allocations d'invalidité de 43 à 33 %.

Le chômage, la précarité et le risque accru de pauvreté sont donc des faits collectifs qui dépassent la capacité de chaque individu pris isolément. Ils dépendent en premier lieu des processus socioéconomiques

et des acteurs collectifs.

### **EMPLOIS DIFFICILES À POURVOIR: L'UTILISATION IDÉOLOGIQUE**

Depuis plusieurs années, une campagne d'opinion est conduite à la fois par les entreprises et divers responsables politiques à propos des emplois difficiles à pourvoir et ce, alors que le nombre de chômeurs continue à progresser.

L'analyse des emplois vacants, y compris ceux dénommés emplois difficiles à pourvoir par « pénurie de travailleurs adaptés » (c'est-à-dire les « fonctions critiques »), montre que la plupart des emplois vacants sont pourvus dans les trois mois et qu'ils ont été postulés par de nombreux candidats. Pour la Belgique, les estimations de postes vacants varient de 200 000 à 500 000 par an, tous mouvements confondus (destruction et licenciement, création, départs en retraite, départs volontaires, etc.). Sur la base de 500 000 postes vacants, le marché du travail de Wallonie et de Bruxelles offrirait 189 506 postes vacants. Quelle serait la situation du chômage si tous les emplois difficiles à pourvoir étaient occupés ?

Sur la base des études disponibles et d'une hypothèse de délai court (entre 27 et 34 jours) ou d'une hypothèse de délai long (allant jusque 50 jours), on peut estimer que le nombre d'emplois non pourvus se situe entre 47 855 et 35 111. Par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi indemnisés, la première hypothèse indique qu'il reste plus de dix personnes sans emploi par poste vacant dit de fonctions critiques, et la seconde, quatorze.

On constate donc que même si ces emplois

<sup>1</sup> En 2004, pour un adulte, le seuil de pauvreté est de 777 euros par mois, c'est-à-dire 60 % de 1295 euros par mois qui est le revenu médian disponible par tête. (Le revenu médian est le revenu qui partage exactement en deux la population : la moitié de la population dispose d'un revenu plus élevé que le revenu médian, l'autre moitié d'un revenu moins élevé.)

difficiles à pourvoir étaient tous occupés, ils ne représenteraient qu'une partie limitée de la solution. Cependant l'insistance mise sur cette question notamment par la Fédération des entreprises de Belgique laisse suggérer que lui est associée une fonction idéologique. Cela s'observe ainsi par l'utilisation excessive de la notion de pénurie. Au sens strict, il n'y a pénurie de travailleurs adaptés que dans le cas précis où, sur un marché donné (délimité géographiquement et pour une qualification), au salaire en vigueur, il y a trop peu de candidats par rapport à la demande de travail des entreprises. Dans les autres cas, il vaut mieux parler de « difficultés de recrutement ». De même, la notion de « pénurie de qualification » entretient une grande confusion dans les esprits: elle ne peut s'appliquer que si la qualification recherchée ne peut absolument pas être remplacée par une autre<sup>2</sup>.

Autre utilisation idéologique: l'idée selon laquelle les emplois de fonctions critiques sont très nombreux et ne sont pas satisfaits à cause d'un manque de « flexibilité ou d'adaptabilité » des travailleurs. Cette imputation n'oriente pas assez l'analyse sur des facteurs qui déterminent au moins autant cette réalité. Il s'agit notamment des échecs scolaires et du manque de formation initiale, de la faiblesse de l'investissement en formation continue par les entreprises et l'État<sup>3</sup>, du manque d'accompagnement des « ré-entrants », de la pénibilité des conditions de travail, des revenus et des statuts liés aux emplois définis comme fonctions critiques. Ce centrage sur le manque d'adaptabilité et de flexibilité des travailleurs et des chômeurs a pour

effet de désigner comme cause prioritaire la responsabilité personnelle des individus. L'objectif n'est pas de nier la réalité des emplois difficiles à pourvoir, mais de souligner que son utilisation idéologique renforce le poids de la responsabilisation individuelle au détriment de la mise en lumière des causes structurelles.

## DÉQUALIFICATION EN CASCADE

Quand on était en quasi-plein emploi (avec des emplois convenables définis par la norme du contrat à durée indéterminée et une protection sociale élevée), la question de la responsabilité individuelle du chômeur ne se posait que s'il y avait refus explicite d'un emploi convenable proposé. La question de l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi se réglait par un apprentissage s'appuyant sur l'expérience acquise progressivement en entreprise ou par un parcours de formation, cette adéquation étant cependant facilitée par un rythme moins accéléré des changements organisationnels et techniques.

L'insécurité sociale d'existence chez les travailleurs est aggravée par le fait que, faute de trouver un emploi correspondant à leur qualification, les chômeurs très qualifiés doivent accepter des emplois en dessous de leur qualification, avec pour effet que les moins qualifiés n'ont d'autre possibilité que le chômage. Puisque le volume d'emplois disponibles n'augmente pas ou peu, c'est la sélectivité entre travailleurs qui augmente notamment par le processus de la déqualification en cascade. Vu ce processus, les chômeurs les mieux formés ou ceux qui viennent d'être formés gagnent des places dans la file d'attente des sans-

<sup>2</sup> Van Haepelen B., *Tensions sur le marché du travail et difficultés de recrutement*, IWEPS, 2005.

<sup>3</sup> Citons la réduction arbitraire et sans concertation du congé-éducation payé, par le gouvernement belge lors de la confection du budget 2007 de l'État fédéral.

emplois, laissant les moins qualifiés et les plus fragilisés entrer ou demeurer dans le « stock » des chômeurs de longue durée qui ne diminue pas. De plus, selon cette même logique, les candidats issus d'un autre emploi et les nouveaux entrants qualifiés sont préférés aux candidats issus du chômage, en raison d'une éventuelle meilleure adéquation entre, d'une part, les exigences (qualifications, salaires...) définies par les employeurs et, d'autre part, les différences entre les personnes marquées par le chômage et les autres candidats.

### **IDENTITÉ SOCIALE DÉVALORISÉE DES PERSONNES SANS EMPLOI**

Mais la pénurie d'emploi grève également les individus dans le domaine de la santé mentale et de l'action collective. Ainsi le simple fait d'être au chômage entraîne, au-delà d'une réduction des revenus, une dégradation de la santé mentale. De plus, le chômage déstructure le rapport à la gestion du temps, restreint l'espace social fréquenté, augmente l'isolement et diminue le soutien social.

Plus précisément, on a pu montrer que la manière dont les chômeurs sont vus par le monde des travailleurs est profondément délétère. Essayer régulièrement des refus d'embauche de la part des services de ressources humaines, subir des regards empreints de commisération de la part de son entourage, être la cible de paroles dévalorisantes de la part des travailleurs sont autant de situations qui entraînent chez le chômeur la construction d'une identité sociale négative. Celui-ci se sent doté de peu de valeur et méprisé par autrui. Il en résulte des pensées handicapantes qui

perturbent l'individu et peuvent même diminuer momentanément ses performances intellectuelles.

Mais ces effets ne se limitent pas à la sphère personnelle. Les chômeurs, parce qu'ils s'attribuent une part de responsabilité dans la situation de non-emploi, s'engagent rarement dans l'action collective pour tenter de rétablir leur situation. Ils ne pensent pas le groupe des chômeurs comme actif, comme porteur de transformation sociale. Leur perception de la situation est, avant tout, centrée sur la mobilité individuelle, sur l'espoir, souvent chevillé au corps qu'eux, à titre personnel, parviendront à décrocher un emploi. En tout cas, pendant un certain temps.

### **LES POLITIQUES ACTUELLES**

La pénurie d'emploi entraîne des effets d'une telle ampleur sur les plans social et psychologique qu'elle ressortit essentiellement à la responsabilité collective des acteurs économiques, politiques et sociaux dominants plutôt qu'à la responsabilité individualisée des chômeurs.

Néanmoins, depuis le début des années quatre-vingt, l'analyse des choix opérés par les politiques mises en place ainsi que celle de leurs implications indiquent au contraire que le fait d'être au chômage est de plus en plus considéré comme une responsabilité première de chaque individu. Cette logique est-elle irrémédiable ou est-il possible de l'infléchir? Comment se servir de l'insertion professionnelle et de l'insertion sociale pour recomposer des trajectoires sociales et professionnelles sécurisantes? Quelles sont les marges de

manœuvre pour créer de l'emploi face à son manque structurel? Pour contribuer au débat, le registre analytique et le registre propositionnel sont distingués. Le premier vise l'objectivité, le second opère des choix.

### LES CONTRATS D'« ACTIVATION »

Nous faisons l'hypothèse que les politiques d'activation et d'accompagnement des chômeurs sont l'instrument, aujourd'hui encore ambivalent, du passage du chômage défini comme risque social collectif produisant des conséquences individuelles vers celui où le responsable principal du chômage sera le chômeur dont l'institution dira qu'il a refusé d'accomplir son devoir alors que toutes les chances lui ont été proposées. Comment rendre moins inégal, en tenant compte de leurs conditions sociales de départ, le poids des droits et des devoirs des personnes sans emploi, d'une part, et des institutions et organisations qui les concernent, d'autre part?

L'analyse du type de contrat inclus dans le contrat d'intégration sociale montre que ce qui pose problème, c'est moins le principe de la conditionnalité de l'aide ou l'idée d'obligation correspondant aux droits que leur déclinaison sous une forme contractuelle qui veut se donner comme égalitaire<sup>4</sup>. En effet, le lien obligatoire entre droits et devoirs (des individus, de la société, des institutions, de l'État) est inscrit dans la Constitution en son article 23: « Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine ». « À cette fin, la loi, le décret ou (l'ordonnance) garantissent en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux

et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice. Ces droits comprennent notamment:

1. le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;
2. le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique;
3. le droit à un logement décent;
4. le droit à la protection d'un environnement sain;
5. le droit à l'épanouissement culturel et social ».

Ainsi, l'État de droit reconnaît socialement et politiquement la dignité humaine en la liant à une relation de correspondance entre les droits et les devoirs. Cette correspondance implique réciprocité et égalité. Aujourd'hui, dans le cadre de l'assurance chômage ou de l'assistance sociale, cette relation se décline de plus en plus sous le mode du « contrat ».

Dans la pratique, le degré d'inégalité-égalité entre droits et devoirs est l'enjeu réel des relations entre les travailleurs sans emploi et les pouvoirs publics (exécutifs, organismes de contrôle, de formation et de placement). Ce degré d'inégalité-égalité dans les contrats forme un continuum allant du contrat quasi léonin (c'est-à-dire un contrat obligatoire entre parties contractantes, dont l'une est dominante et l'autre est dominée et dépourvue de

<sup>4</sup> Bernard N., (2005), « Le contrat d'intégration sociale comme matérialisation paradigmatique des "obligations correspondantes" de l'article 23 de la Constitution », dans Dumont H., Ost Fr., Van Drooghenbroeck S., (2005), *La responsabilité, face cachée des droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant.

moyens) jusqu'au contrat entre des parties libres de contracter et dotées de moyens et de capacités équivalents.

Comment fonctionne ce type de contrat ? L'évolution actuelle des relations entre les pouvoirs publics et les personnes sans emploi est une tutelle générale réglementée, mais dont les modalités s'appliquent en fonction de publics cibles et se sont de plus en plus individualisées — voir notamment le contrat d'intégration lié à la loi sur le revenu d'intégration et l'aide sociale (CPAS), le contrat lié au plan d'accompagnement des chômeurs (Onem), le contrat crédit insertion, le contrat parcours d'insertion ou le plan d'accompagnement des jeunes gérés par le Forem. Alors qu'il existe un manque structurel d'emplois, la personne concernée doit fournir des preuves de sa recherche active d'emploi et de ses efforts effectués en vue d'atteindre une employabilité reconnue. Or, pour qu'un contrat soit autre chose qu'un rapport strict de subordination, il est nécessaire que les parties soient libres de contracter, que les conditions (sociales, économiques et de formation) et les exigences liées au contrat soient proportionnées pour les deux parties concernées.

Le manque structurel d'emploi induit une inégalité en défaveur de la partie « travailleur sans emploi » puisque le pouvoir de tutelle ne propose pas obligatoirement un emploi convenable à la sortie. De plus, souvent, il ne parvient pas à fournir de manière durable aux travailleurs sans emploi les moyens sociaux, culturels et économiques d'acquérir l'employabilité exigée dans la plupart des offres d'em-

ploi : expérience professionnelle, possession préalable d'une voiture, maîtrise de deux langues, mobilité géographique importante... En outre, en laissant la charge de la preuve de la recherche active d'emploi et des efforts d'employabilité quasi exclusivement au chômeur, le contrat risque de devenir non seulement un rapport inégal, mais un rapport de subordination individualisée.

Néanmoins, certaines avancées existent en faveur du chômeur (droit de se faire accompagner, temps de réflexion pour la signature, obtention de formations, mise à disposition de conseils et de moyens matériels et enfin droit de recours face aux suspensions). L'orientation globale du contrat d'intégration, du contrat d'accompagnement ou du contrat crédit-insertion est de vouloir reconnaître des droits et des devoirs aux deux parties. Dans le continuum dont l'axe est l'amplitude des degrés d'inégalité entre les parties, la relation Onem-chômeur aurait le degré le plus élevé ; la relation CPAS-assisté, un degré intermédiaire ; la relation Forem-chômeur, le degré le plus faible.

Une fois les lois, arrêtés, circulaires élaborés, comment cela se passe-t-il dans les faits ? Les organisations concernées et leurs professionnels mettent en œuvre ces contrats et en définissent le mode d'approche opérationnel. La jurisprudence de certains tribunaux du travail à propos des litiges concernant le contrat d'intégration ou la réponse qu'ils donnent à des demandes de CPAS montrent la recherche d'un contrat moins déséquilibré entre les parties. Alors que certaines décisions jus-

tifient le déséquilibre, d'autres le dénoncent : « Les obligations mises à charge du demandeur doivent toujours veiller à être conformes à ses facultés. Il a ainsi été jugé qu'un travail commençant à six heures du matin dans une localité éloignée du lieu d'habitation d'une bénéficiaire, dépourvue par ailleurs de véhicule, ne correspond pas à une obligation adaptée aux possibilités concrètes<sup>5</sup> ». Dans sa note de politique générale, le CPAS d'Ixelles rapporte que « le caractère obligatoire du contrat d'intégration sociale, pour les jeunes, fausse ce qui devrait être un accord puisqu'il est imposé par une des parties, en l'occurrence la partie contrôlante, reconnaissent certains travailleurs sociaux<sup>6</sup> ».

<sup>5</sup> Bernard N., *ibidem*.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

### **DIMINUER L'INÉGALITÉ**

Sur quels facteurs agir pour diminuer cette relation inégale, notamment en augmentant les devoirs des organisations et des politiques institutionnelles et macrosociales ? Pour rééquilibrer la relation entre les parties contractantes, il serait nécessaire à tout le moins — en plus de la politique de création d'emplois (voir plus loin) — de prévoir que les dispositifs de formation débouchent obligatoirement sur des stages en immersion professionnelle (de six mois au moins) considérés comme emploi à durée déterminée afin qu'une expérience professionnelle soit reconnue aux personnes concernées. Pour les actuels chômeurs de longue durée et pour les nouveaux entrants qui n'auraient pas d'emploi après douze mois, cette immersion devrait avoir lieu au moins une fois par période bisannuelle afin que les personnes puissent perdre leur catégorisation de chômeur de

longue durée et qu'elles gardent un lien effectif avec les apports et les exigences de la vie professionnelle.

De même, afin de renforcer l'investissement des personnes concernées, les périodes de formation et de stage devraient pouvoir être reconnues dans le calcul de l'ancienneté puisque l'entreprise dispose aux frais de la collectivité d'un personnel mieux formé. Enfin, à toute exigence du Forem et/ou de l'Onem doivent correspondre un droit et des moyens effectifs octroyés à la personne sans emploi. Par ailleurs, en lien avec les dispositifs d'insertion sociale et culturelle, davantage de formations devraient être agréées, même lorsqu'elles n'ont pas directement un but professionnel, mais un but de développement personnel ou de développement collectif lié aux pratiques reconnues de l'éducation permanente.

### **LES DEUX DIMENSIONS DE L'INSERTION**

Plusieurs recherches montrent la grande difficulté de faire face à la déception, au manque de soutien social, de reconnaissance de soi par les autres et de bien-être psychologique lorsque l'effort fourni pour une formation ne peut déboucher sur un emploi ou un stage prolongé en immersion professionnelle. Or, certaines formations et certaines activités de volontariat pratiquées dans des associations culturelles, de quartier, sociales, sportives, etc. procurent une insertion sociale effective qui induit une identité sociale valorisée. Identité sociale et soutien social ont des effets en termes de bien-être, de proactivité de l'individu et peuvent également exercer des effets bé-

néfiques sur son entourage. Ces résultats suggèrent qu'on ne puisse réduire l'insertion sociale à l'insertion professionnelle, que chacune a sa dynamique propre bien qu'étant en interaction.

Mais pour que l'insertion sociale ait un effet sur le bien-être et sur le maintien dans une dynamique liée au travail, il faut plusieurs éléments: régularité des activités, mise en œuvre au sein de groupes, visibilité de leur production, mobilisation de réseaux durables de soutien (comme les réseaux d'échanges de savoir et de services). Ces éléments ont pour effet d'augmenter la reconnaissance sociale des individus par l'intermédiaire du groupe. Dans cette perspective, le maintien (même de façon limitée) dans les groupes et les réseaux issus des formations ou des activités associatives permet de limiter les effets négatifs du hiatus entre la fin des formations et l'obtention d'un emploi.

### **DYNAMIQUE DE L'INSERTION SOCIALE**

Prendre en considération cette articulation entre les deux dimensions sociale et professionnelle de l'insertion suggère plusieurs propositions dont les prémisses existent déjà partiellement. En situation de manque structurel d'emplois, le statut social de la personne sans emploi doit favoriser son insertion dans des activités sociales reconnues. Le statut du volontaire doit donc être totalement compatible avec l'octroi d'allocations sociales de chômeur à temps plein ou à temps partiel. Dans cette perspective, la loi du 3 juillet 2005 relative au droit des volontaires est un premier pas important puisqu'elle édicte, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006, que l'indemnité de vo-

lontariat n'est pas prise en compte dans le calcul des ressources de l'allocataire et qu'elle allège les formalités pour pouvoir effectuer cet investissement volontaire sans être pénalisé par rapport à la situation institutionnelle de chômeur.

Évidemment cette conception comporte des risques majeurs dont celui de mettre entre parenthèses le droit à l'emploi convenable ou celui d'être une voie de garage pour les personnes sans emploi qui devraient s'en contenter. En outre, cela risque de déresponsabiliser les citoyens, les entrepreneurs et l'État de la nécessaire politique active de création d'emplois. Pour dépasser cet écueil, plusieurs chemins sont praticables. D'abord, il ne faut pas mésestimer le fait qu'en période longue de manque structurel d'emplois, développer la reconnaissance sociale des personnes sans emploi est un substitut partiel à l'emploi. Ensuite, comme le montre la loi relative au droit des volontaires (qui devrait être un premier et non le dernier pas), il est possible d'en étendre l'application et d'y inciter des personnes éloignées à la fois de l'emploi et de la participation sociale.

Enfin, cette conception multidimensionnelle prend tout son sens social si, dans le même temps, la conception de ce qu'est une trajectoire professionnelle est transformée en faveur des individus en tenant compte du manque structurel d'emplois convenables. Tout contrat d'emploi assimilerait à des périodes professionnelles un temps donné de formation, de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, d'engagement significatif dans la vie associative agréée, voire un temps



délimité de chômage défini comme transition professionnelle. Cela peut se réaliser en mettant en œuvre le contrat dit « de pluriactivités ». Il permet d'assimiler dans un seul et même contrat continu d'emploi plusieurs types de temps dans une ou plusieurs entreprises dépendant d'un ou plusieurs employeurs. Il permet également de définir de nouveaux droits sociaux. Dans ce cadre, la possibilité de proposer à toute personne un emploi en fin de parcours de formation initiale ou continue serait fortement développée.

Ainsi l'État social articulerait, d'une part, l'incitation (devoir de l'individu) à se former en vue d'augmenter ses capacités et à accepter certains changements et, d'autre part, le placement dans un emploi convenable proposé effectivement à la personne sans emploi (devoir de la société). Dans une première étape, plutôt que de déstructurer des dispositifs existants (congé-éducation payé, crédit temps, aide au premier emploi, etc.), il est nécessaire de les renforcer et d'en étendre l'utilisation tout en les réorientant dans le sens du contrat de pluriactivités.

### **PRIORITÉ À L'EMPLOI**

L'emploi est une responsabilité sociale collective notamment par la création d'un cadre économique et social qui permet non seulement de maintenir et de reconvertir les emplois existants, mais aussi d'en créer de nouveaux. La question de la responsabilité spécifique des individus ne se pose que lorsque la société leur propose un emploi convenable et les moyens adéquats pour y parvenir.

Les causes principales du manque structurel d'emplois sont le manque de croissance durable et orientée vers une production de biens durables (d'un point de vue d'une économie écologique) et une répartition plus équitable de ceux-ci, la non-socialisation des retombées de la production de richesses notamment à cause de la méconnaissance par l'État des revenus financiers réels et la difficulté d'établir une taxation européenne, une répartition des revenus et des prélèvements insuffisamment favorables à l'emploi. Pour favoriser l'emploi et une croissance durable, il existe des marges de manœuvre non utilisées au plan international. Citons le rôle restrictif de la Banque centrale européenne avec une politique monétaire qui ne tient pas suffisamment compte de l'emploi; la non-application, par manque de volonté politique et budgétaire, du plan Delors de croissance de l'Union européenne; le refus d'un impôt européen sur les transactions financières de spéculation (forme européenne de la taxe Tobin). Avant d'examiner les possibilités de financement, soulignons les domaines de développement des politiques d'emploi: la recherche fondamentale et appliquée, les emplois favorisant le développement durable dans ses diverses dimensions (économies d'énergie et d'eau, énergies renouvelables, recyclage des produits), les services aux personnes et aux collectivités, le développement de la formation initiale et continue de type général et professionnel, les pôles de compétitivité, etc.

## OSER L'EMPLOI

Des marges existent pour le financement des politiques d'emploi: les revenus financiers, l'action contre les fraudes fiscales et sociales organisées, les revenus liés à l'immobilier, les revenus des sociétés. Concernant les revenus financiers, la croissance jusque 25 % du précompte mobilier et son extension à tous les revenus financiers ainsi que la suppression des titres au porteur liée à la dématérialisation de toutes les sortes de titres financiers peuvent fournir un premier montant budgétaire. Un second montant peut provenir du changement partiel d'assiette de perception des cotisations sociales par l'introduction d'un prélèvement sur la base du chiffre d'affaires plutôt qu'uniquement sur les salaires.

Un troisième montant pourrait provenir de la création d'une cotisation sociale généralisée. Celle-ci serait perçue sur l'ensemble des revenus qu'ils soient financiers, mobiliers, immobiliers, du travail et ce, en immunisant de cotisation sociale généralisée les revenus qui ne dépassent pas 150 % sur la base annuelle du salaire annuel minimum interprofessionnel garanti. Ces trois montants budgétaires seraient versés dans un fonds de l'emploi qui serait cogéré par les gouvernements et les interlocuteurs socioéconomiques et répartirait des moyens pour créer des emplois utiles et durables dans divers secteurs. ■

## Parmi toutes les études sur la base desquelles cet article a été construit, citons notamment pour en savoir plus

Bourguignon D., Herman G. (2005), « La stigmatisation des personnes sans emploi: conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi », *Recherches sociologiques*, 36, 53-78.

Bureau fédéral du Plan (2006), *Perspectives économiques 2006-2011*, Bruxelles, Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes, Énergie, <<http://www.plan.be>>.

Dalla Valle C., Desmette D., Liénard G., Herman G. (2005), « Actions, publics et effets de dispositifs d'insertion sociale. Analyse de l'opération "Pour une participation citoyenne" », *Les cahiers*

*du Cerisis*, 2005/25, Charleroi, Cerisis-UCL.

Dejemeppe M., Cockx B., Van Der Linden B (2002), « Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique », dans De la Croix D., Docquier Fr., et alii (eds), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, De Boeck-Larcier, 219-238.

Dufour P., Boismenu G., Noël A. (2003), *L'aide au conditionnel. La contrepartie dans les mesures envers les personnes sans emploi en Europe et en Amérique du Nord*, Bruxelles, P.I.E.-Petre Lang.

Liénard G. (2003), « Vers le droit à l'intégration sociale », dans *La Revue nouvelle*, décembre, tome 117, n° 12, p. 54-70.

Malek Mansour J., Plasman A., Plasman R. (2006), *Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi: rapport final*, Dulbea, ULB, mars.

Onem (2004), *Rapport annuel 2004*, Bruxelles, Onem, p. 43-46, 72, 77, 81-83.

Onem (2005), *Annuaire statistique 2005*, Bruxelles, <[www.onem.be](http://www.onem.be)>.