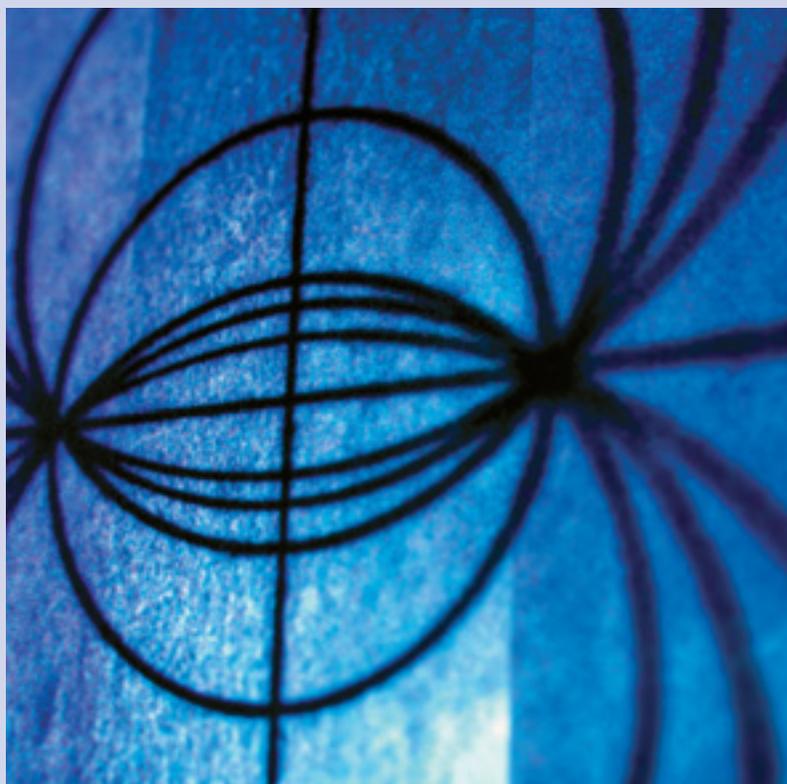




Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

# Insertion sociale Rôle des partenaires sociaux



Cahier de la Fondation



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

# Insertion sociale Rôle des partenaires sociaux

## Cahier de la Fondation

N° 5 SEPTEMBRE 2004

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

ISBN 92-897-0252-4

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne créé pour aider à la formulation de politiques sur les problèmes sociaux liés au travail. Pour toute information supplémentaire, veuillez consulter le site de la Fondation [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18  
Irlande  
Téléphone: (353-1) 204 31 00  
Télécopie: (353-1) 282 64 56  
Courriel: [information@eurofound.eu.int](mailto:information@eurofound.eu.int)  
**[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)**

Printed in Denmark

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

# Acronymes

CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général
EIRO	European Industrial Relations Observatory (Observatoire européen des relations industrielles)
UEM	Union économique et monétaire
CES	Confédération européenne des syndicats
UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe
UEAPME	Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises



# Avant-propos

Les cahiers publiés par la Fondation ont pour objectif de mettre en lumière les connaissances et les analyses issues des travaux de recherche réalisés par la Fondation sur plusieurs années dans les domaines de l'emploi, de l'égalité des chances, de l'insertion sociale, de l'organisation du temps de travail et de la diversité. Ils visent également à regrouper les travaux passés, présents et futurs de la Fondation afin d'en présenter les conclusions, sous la forme la plus pertinente et concise. Le thème de chacun des cahiers renvoie aux problèmes sociaux actuels; ils contribuent opportunément aux débats de niveau européen.

Le développement du rôle des partenaires sociaux dans le champ des politiques sociales et, en particulier, dans le domaine de l'insertion sociale, est au cœur de ce cahier. Son contenu repose principalement sur les travaux réalisés par la Fondation sur ce sujet au cours des dix dernières années. Il démontre la nécessité pour chacun des acteurs de dépasser les structures et rôles traditionnels, afin de développer les interactions à tous niveaux et dans différents domaines.

Willy Buschak  
Directeur faisant fonction

# Introduction

Les défis économiques auxquels l'Europe a été confrontée depuis les années 1970, ont été porteurs de changements substantiels jusque dans les relations entre politique économique et politique sociale des États membres de l'Union européenne.

*L'Agenda pour la politique sociale* de la Commission a souligné la nécessité d'une «interaction positive des politiques économique, sociale et de l'emploi» (Commission européenne, 2000). Depuis les premières manifestations d'intérêt au niveau européen pour le domaine social, le rôle déterminant des interactions entre les différents domaines s'est accru.

Les difficultés que rencontrent tous les États membres sur le marché du travail, ont contribué à placer l'emploi au cœur de l'agenda économique de l'Union. Elles ont également aidé à faire des partenaires sociaux – organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs – qui jouissent d'une place unique sur l'échiquier social, des acteurs incontournables de la mise en œuvre d'actions et de politiques sociales en Europe.

À Lisbonne, le Conseil européen a défini – en 2000 – la stratégie pour la décennie à venir, engageant l'Europe à «devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale». Ces objectifs ambitieux rendent la persistance de situations de pauvreté et d'exclusion encore plus inacceptable.

La situation sociale préoccupe de plus en plus les gouvernements européens qui se retrouvent, comme la Commission le souligne, dans l'obligation «d'adapter et de moderniser les systèmes de protection sociale» afin de ne pas «courir un risque accru d'aggravation du chômage, de la pauvreté et de l'exclusion sociale» (Commission européenne, 2000).

*L'Agenda pour la politique sociale* montre bien le défi lancé à l'Europe qui consiste à «passer d'un agenda de lutte contre l'exclusion sociale à un programme qui favorise l'inclusion sociale et l'inscrit au cœur même du processus d'action stratégique» (Commission européenne, 2000).

Au niveau européen, les partenaires sociaux voient leur rôle se développer progressivement dans le domaine de la politique sociale.

Cela signifie tout d'abord l'extension de leurs fonctions au-delà des besoins de l'économie, des travailleurs et des entreprises; il s'agit ensuite, pour les institutions européennes, d'inviter ces acteurs à «élaborer des objectifs communs» au niveau européen pouvant servir de référence pour les partenaires sociaux au niveau national dans les États membres.

La double compétence de la Fondation, relative aux conditions de vie des individus et aux conditions de travail, la conduit à s'interroger sur les interactions entre les deux champs. En outre, son organisation, dotée d'un conseil d'administration tripartite composé de représentants nationaux des gouvernements, d'organisations d'employeurs et de syndicats de salariés, attribue un rôle significatif aux partenaires sociaux. Le caractère européen est en outre doublement affirmé, par la présence au conseil d'administration de représentants de chacun des États membres et de la Commission européenne.

Reposant essentiellement sur les documents et études de la Fondation dans ce domaine, ce cahier analyse les interactions et les rôles des partenaires sociaux à différents niveaux, en matière d'insertion sociale.

Les limites de l'exercice doivent être soulignées d'entrée:

- il s'agit, par construction, d'une étude rétrospective,
- délimitée par les travaux précédemment lancés par la Fondation,
- et qui ne saurait par hypothèse, être un compte rendu exhaustif des actions et recherches menées et documents, avis et opinions produits par l'ensemble des partenaires sociaux et notamment ceux de niveau européen.

Cependant, les intérêts de l'exercice sont patents, car:

- il permet de dresser un état des points forts et points faibles identifiés jusqu'à présent au travers des études et recherches menées aussi bien sur les questions d'insertion que d'emploi,
- il doit permettre de formuler des propositions afin d'accompagner les partenaires sociaux dans les actions d'insertion qu'ils pourraient développer,
- il aboutit à dégager des pistes de recherches et d'études restant à explorer pour compléter le tableau.

Une précision méthodologique s'impose ici. À l'exception de très rares cas – notamment le projet de recherche de la Fondation sur le partenariat local (Geddes, 1998) – les études menées de la Fondation ne traitent pas directement des relations entre les partenaires sociaux et l'insertion sociale. L'analyse de ces relations n'a pas, jusqu'à présent, été systématiquement conduite.

Pourtant, les partenaires sociaux sont amenés à intervenir de plus en plus dans la sphère des politiques sociales, au-delà de la négociation collective au niveau des secteurs ou de l'entreprise. L'étude de certains des travaux de la Fondation conduit à souligner le potentiel existant, et restant à développer, de l'action des partenaires sociaux dans le domaine de l'insertion sociale. En effet, il leur reste à se saisir de l'ensemble des opportunités d'action dans ce domaine, ouvertes notamment au niveau européen. Toutefois, le renforcement de la participation des partenaires sociaux à la cohésion sociale se réalise au prix d'une complexité accrue. Ce cahier souligne un certain nombre de contradictions et dilemmes, et montre que les partenaires sociaux doivent désormais inscrire leur action dans un cadre dépassant l'entreprise.

La prise en compte des différents aspects de l'insertion sociale et de l'importance du rôle des partenaires sociaux, conduit à repenser les fondements de l'organisation sociale et, sur un autre plan, à diversifier les méthodes d'intervention de la Fondation.

# Contexte

## Europe et insertion sociale

Dans le rapport intitulé *Comblant le fossé*, publié en 1994, la Fondation procédait déjà à une revue des travaux menés entre 1984 et 1993, sur le thème du «développement de la cohésion sociale en Europe» (Ball, 1994).

Les profonds changements économiques et sociaux, auxquels l'Europe a été confrontée dans les vingt à trente dernières années, ont conduit à s'interroger sur les politiques à mettre en œuvre afin de combattre la «fracture sociale» entre la majorité de citoyens ayant «bénéficié de l'augmentation des opportunités et de l'amélioration des conditions de vie et de travail» et «une importante et toujours croissante minorité (qui) souffre de pauvreté, de chômage et d'autres formes de handicaps économiques et sociaux».

Il est désormais admis que les processus multidimensionnels d'exclusion doivent être combattus par des politiques nécessitant «la mobilisation générale de tous et la combinaison de mesures à la fois économiques et sociales» (Commission européenne, 1994).

En effet, ainsi que le souligne le rapport *Monitoring quality of life in Europe* (Fahey et al, 2003), l'expression «exclusion sociale» s'est particulièrement développée dans les années 80. Elle a pris son essor notamment en France, lorsque l'accent a été mis sur le processus conduisant de la précarité à l'exclusion, dans ce que Serge Paugam décrit comme la «spirale de la précarité» (1996). L'élément dynamique se conjugue au facteur pluridimensionnel pour entretenir cette «spirale».

Les autorités publiques – au niveau européen comme des gouvernements nationaux – sont directement concernées par la mise en place de politiques visant à lutter contre les exclusions. Toutefois, l'élaboration et l'évaluation de politiques en ce domaine demeurent complexes. Les publics concernés, les périodes de pauvreté et d'exclusion ainsi que leur récurrence varient et la nature de l'exclusion diffère. Progressivement, traduisant la volonté de développer les opportunités permettant à chacun de participer pleinement à la vie sociale, le concept «d'insertion sociale» s'est imposé.

Depuis l'intégration d'un cadre normatif minimal dans le Traité d'Amsterdam permettant «d'encourager la coopération entre États membres (...) en vue de combattre l'exclusion sociale»<sup>1</sup> jusqu'aux dernières

---

<sup>1</sup> Traité sur l'Union européenne, article 137(1)(j) du traité instituant la Communauté européenne.

communications de la Commission, l'éradication de la pauvreté et de l'exclusion sociale est réaffirmée comme objectif pour 2010 (Conseil européen de Lisbonne, mars 2000).

### **Lutte contre l'exclusion sociale en Europe: étapes récentes**

*Conseil européen de Lisbonne (23 et 24 mars 2000)*

Nouvel objectif pour l'Europe: «devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.».

*Conseil de Feira (19 et 20 juin 2000)*

«... Renouveau économique et social, plein emploi, cohésion sociale et justice ...»

*PAN Inclusion sociale – Plans d'action nationaux contre la pauvreté et l'exclusion sociale (juin 2000)*

*Conseil de Nice (7 à 9 décembre 2000)*

Approbation de l'agenda quinquennal pour la politique sociale de la Commission européenne en vue, notamment, de «Promouvoir l'inclusion sociale: Prévenir et éradiquer la pauvreté et l'exclusion et promouvoir l'intégration et la participation de tous à la vie économique et sociale».

*Conseil de Göteborg (16 juin 2001)*

Stratégie en faveur du développement durable en conférant une dimension environnementale au processus de Lisbonne pour l'emploi, la réforme économique et la cohésion sociale...

*Conseil de Laeken (14 et 15 décembre 2001)*

A. Contribution conjointe des partenaires sociaux visant à «re-situer le rôle des partenaires sociaux face aux défis que constituent:

- le débat sur l'avenir de l'Europe et la gouvernance,
- l'élargissement futur de l'Union européenne (...),
- l'achèvement de l'Union économique et monétaire et le développement de la coordination des politiques économique, sociale et de l'emploi qui l'accompagnent...»

B. Rapport conjoint sur l'inclusion sociale préparé par le Conseil et la Commission, en vue d'«identifier les bonnes pratiques et les approches innovantes d'intérêt commun sur la base des plans nationaux d'action sur la pauvreté et l'exclusion sociale». Il reconnaît «le double rôle joué par la politique sociale, en tant que facteur productif et instrument clé de la réduction des inégalités et du renforcement de la cohésion sociale.»

*Communication de la Commission sur «l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi» (SEE), «Une stratégie pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous» (Commission européenne 2003a).*

«La SEE doit apporter aux défis précités une réponse politique qui s'articule autour de l'objectif ambitieux, fixé à Lisbonne, de plein emploi, de qualité du travail («des emplois meilleurs») et d'inclusion sociale.»

*Communication de la Commission: Rapport conjoint sur l'inclusion sociale résumant les résultats de l'examen des plans d'action nationaux pour l'inclusion sociale (2003-2005):*

«... un certain nombre d'évolutions stratégiques positives dont témoigne la deuxième génération de PAN Inclusion sociale:

Le processus visant à encourager la participation des principaux acteurs de la société civile (ONG, partenaires sociaux et milieux économiques) dans la préparation des PAN et les objectifs de Nice en tant qu'outils de référence du processus national de décision politique...».

« ... afin de conserver la dynamique (...) les États membres et les institutions européennes doivent:

Continuer à promouvoir la mobilisation et la participation de tous les acteurs de la société civile, ainsi que des personnes marginalisées elles-mêmes, à la mise en œuvre et au suivi des PAN Inclusion sociale 2003-2005 et veiller à ce que ces plans soient plus clairement considérés comme des outils pour encourager le débat politique et soutenir les stratégies nationales.» (Commission européenne, 2003b).

Le Conseil européen réuni à Nice en décembre 2000 s'est prononcé sur les objectifs communs suivants:

- faciliter l'accès à l'emploi et aux ressources, droits, biens et services pour tous,
- prévenir les risques d'exclusion, y compris ceux relatifs aux nouvelles technologies d'information et de communication, aux besoins des personnes handicapées, aux situations de crise personnelle pouvant conduire à l'exclusion, aux solidarités familiales,
- aider les plus vulnérables, notamment les hommes et femmes confrontés à un risque persistant de pauvreté, les enfants et les zones géographiques dans lesquelles l'exclusion est importante,
- mobiliser l'ensemble des organismes et institutions par la promotion notamment de la participation et de l'expression des personnes exclues, intégrer la lutte contre les exclusions dans l'ensemble des politiques et encourager l'engagement actif de tous les citoyens dans la lutte contre les exclusions.

L'emploi a longtemps été considéré comme le moyen privilégié de réintégration des exclus et de lutte contre la pauvreté. Ceci est en grande partie dû au fait que l'emploi est supposé développer les relations sociales, assurer un revenu, maintenir les compétences et donc garantir l'employabilité.

Par leur contribution au développement de l'emploi – au plan national, sectoriel, intersectoriel voire européen – et à la modernisation de l'organisation du travail, les partenaires sociaux jouent, aux côtés des autres acteurs, un rôle essentiel dans la cohésion sociale. Leurs intérêts les portent également à participer au développement économique et social en général et plus particulièrement à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

## Les partenaires sociaux

Une remarque s'impose a priori: sous l'expression «partenaires sociaux» sont regroupés des acteurs divers intervenant à différents niveaux (européen, national, régional, local et d'entreprise) qui ne constituent aucunement un groupe homogène (Barnard, 2002). Dans ce cahier, les termes partenaires sociaux renvoient aux organisations syndicales de salariés et aux organisations d'employeurs.

Il est clair cependant que les partenaires sociaux bénéficient d'une position unique dans la société civile étant «les mieux placés pour traiter des questions relatives au travail et en mesure de négocier des accords contraignants» (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003b).

Cette position spécifique leur confère «un monopole d'intervention au sein de l'entreprise». Ainsi, les questions de conditions de travail sont traitées par les syndicats ou les représentants du personnel et par les représentants de la direction, soit au sein d'organismes institutionnalisés (comités d'entreprise, comités ad hoc) soit lors de conflits du travail dans le cadre de rapports de force, dont les modalités sont également plus ou moins ritualisées.

La légitimité de l'intervention des partenaires sociaux repose sur leur représentativité et cette légitimité leur donne le pouvoir de négocier des accords. L'efficacité pour les syndicats notamment, réside dans la faculté d'engager par les négociations et accords, un nombre important de travailleurs.

Ces dernières années, les compétences des syndicats se sont étendues au-delà des «pures» questions de droit du travail. Ainsi, de nombreux pays de l'Union européenne prévoient – au moins dans les textes – notamment lors des restructurations l'intervention des représentants du personnel sur des

questions économiques et financières allant au-delà de la simple négociation d'un plan social d'aide et de reclassement des salariés (EIRO, juillet 2001).

Au niveau européen également les partenaires sociaux disposent d'une place particulière qui a considérablement évolué ces dernières années.

«D'acteurs réactifs aux initiatives de la Commission, les partenaires sociaux sont devenus de véritables partenaires de la création de la norme sociale européenne» (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003b).

En effet, le dialogue social européen a expérimenté trois phases successives, indiquées dans l'encadré ci-dessous :

### **Phases du dialogue social européen**

En 1985, à l'initiative du président de la Commission, Jacques Delors, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de dialogue bipartite, préfigurant le développement d'un espace contractuel européen.

Le Protocole social de Maastricht, intégré ensuite dans le Traité d'Amsterdam, a donné naissance à la seconde phase: la période des accords mis en œuvre par des directives du Conseil (congé parental, travail à temps partiel, contrat à durée déterminée).

En décembre 2001, la déclaration de Laeken, a marqué pour le dialogue social une étape décisive, ouvrant une troisième période, celle du dialogue social européen autonome.

*Source: «Évolutions au niveau de l'UE en 2002» dans Évolution des relations industrielles en Europe 2002, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003c.*

La Commission européenne veut faciliter et accompagner l'évolution du rôle des partenaires sociaux vers une autonomie plus grande.

Elle les invite à développer les champs du dialogue social et les instruments à mobiliser. Selon la Commission, «le développement du dialogue social européen, en tant que composante spécifique du Traité, est un outil important de modernisation et de développement du modèle social européen comme de la stratégie macro-économique» (Commission européenne, 2000).

2002 a été la première année du suivi de la déclaration de Laeken. Au cours de cette année auront été posés les premiers jalons marquant l'autonomie des partenaires sociaux avec comme point culminant, leur programme de travail pluriannuel présenté en novembre au Sommet du dialogue social de Genval en Belgique.

Les partenaires sociaux sont ainsi sollicités – au niveau européen du moins – pour des interventions sur des questions traditionnelles en matière d'emploi mais également sur des questions macro-économiques, sous la forme de conclusions d'accords et plus largement désormais sur le suivi de leur mise en œuvre. Leur palette s'est considérablement enrichie, ce qui conduit à poser la question des compétences et de la légitimité de leur intervention sur des questions de plus en plus larges.

«Comment les organisations telles que UNICE, CEEP et CES peuvent-elles répondre à la diversité des besoins de ceux qui pourraient être concernés par des actions pour promouvoir 'l'intégration des personnes exclues du marché du travail' (Article 137(1)), question couvrant des domaines beaucoup plus larges que ceux des accords conclus en droit du travail 'classique'. Ces organisations ont-elles les compétences, les ressources, voire la volonté d'intervenir effectivement dans ces domaines?» (Barnard, 2002).

En outre, le dialogue social européen possède une nature spécifique qui n'est pas sans répercussion au niveau national. En effet, «au niveau de l'élaboration de la décision politique, l'accent est mis sur le partenariat et la coopération plutôt que sur la conflictualité; il s'agit d'évoluer d'une culture industrielle pluraliste vers une perspective plus «manageriale» (Barnard, 2002).

Tous ces éléments tendent à renforcer l'idée qu'il convient, pour les partenaires sociaux, de «ne pas sortir de leurs domaines de responsabilité» et «de négocier sur les (seules) questions pour lesquelles ils ont été mandatés» (Intervention de Thérèse de Liederkerke (UNICE) lors de la conférence «Dialogue social et tripartisme – défis et opportunités», à Elsinore les 29 et 30 octobre 2002: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003a).

Cependant, ainsi que le rappelle la Confédération européenne des syndicats (CES), «le caractère multidimensionnel de l'exclusion nécessite une mobilisation de toutes les forces politiques, économiques et sociales. Les partenaires sociaux doivent créer les passerelles entre l'extérieur et l'intérieur de l'entreprise» (CES, 1994).

Ce cahier de la Fondation décline tout d'abord les questions d'insertion sous trois angles: pauvreté, chômage et discrimination, faisant référence aux thèmes traités par les partenaires sociaux – salaire, temps de travail et main-d'œuvre. Il aborde ensuite le nécessaire renforcement de l'intervention des partenaires sociaux en matière de cohésion sociale en raison de la complexité accrue du traitement des questions.

Quelques pistes de réflexion et d'action pour le futur sont finalement dégagées.

# Aperçu des travaux de la Fondation

## L'insertion sociale: un enjeu majeur

Les crises économiques successives, l'augmentation des taux de chômage et la persistance de la pauvreté et de l'exclusion dans les États membres ont placé l'insertion sociale en tête de l'agenda social européen.

De prime abord, le champ de l'insertion sociale semble réservé aux autorités gouvernementales et/ou locales, associations et organismes non gouvernementaux. Les partenaires sociaux ne revendiquent pas de compétence en la matière, voire tentent de délimiter leur rôle à l'entreprise et au monde du travail.

Cependant, à la croisée des questions de cohésion sociale, d'organisation du travail et des conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise, les partenaires sociaux traitent, quasiment «par nature», de questions relatives à la pauvreté et à l'exclusion.

Plusieurs études, menées par et pour la Fondation, illustrent l'importance des questions d'insertion dans les relations sociales en entreprise.

Les politiques dites «classiques» de «welfare» mettent en avant l'emploi comme facteur d'insertion sociale en soi. Mais une approche plus globale de l'exclusion sociale conduit à rejeter la simple dichotomie entre travailleurs et sans emploi.

Cependant, par les revenus qu'il génère et par la socialisation qu'il favorise, l'emploi demeure le vecteur d'insertion le plus important au sein de la société. Différentes conditions doivent toutefois être respectées pour que l'emploi joue véritablement son rôle d'insertion: existence d'un revenu «suffisant», stabilité du revenu, sécurité du/au travail, qualité des conditions de travail. Ainsi, c'est en intervenant sur les salaires, l'emploi et la main-d'œuvre que les partenaires sociaux agissent en matière d'insertion.

## La lutte contre la pauvreté

### *Les «working poor»*

Les débats autour des «working poor» illustrent à la fois l'implication des partenaires sociaux dans la lutte contre la pauvreté et la portée des actions et négociations pour l'insertion menées en entreprise.

«L'exclusion sociale est transversale et touche divers statuts d'emploi; elle englobe la dualité du marché du travail. Dans cette perspective, les "travailleurs pauvres" doivent être considérés comme "exclus" au même titre que les chômeurs» (Peña-Casas et Latta, 2004)

Ce concept oblige en outre à repenser la pauvreté pendant longtemps strictement associée à l'inactivité, voire à la «fainéantise». Dans le même ordre d'idées, le chômage a été pendant longtemps le seul facteur du marché du travail considéré comme source de pauvreté. L'attention croissante portée aux «working poor» oblige cependant à réviser ce point de vue.

Parce qu'ils sont à la fois «travailleurs» et «pauvres», les «working poor» doivent être appréhendés sous l'angle individuel (emploi, salaire...) et dans une perspective plus globale de cellule familiale (allocations, subsides, aides...). Là réside toute la difficulté de la définition d'un concept situé à la croisée de domaines de recherches jusqu'ici non sécants: travail d'une part et pauvreté d'autre part.

### **Définition des «working poor» (actifs pauvres)**

Les États-Unis sont le seul pays où il existe une définition officielle des «working poor»:

«The working poor are defined as persons who have devoted at least half of the year to labour market efforts, being either employed or in search of a job during that period, but who still lived in poor families» (par «actif pauvre» on entend toute personne qui a consacré au moins la moitié de l'année à s'efforcer de travailler au sein du marché de l'emploi, soit en qualité d'employé soit en qualité de demandeur d'emploi, mais qui vit néanmoins dans une famille pauvre) (Klein et Rones, 1989). Cette «catégorie» est devenue officielle en 1989 aux États-Unis par l'intermédiaire du Bureau des statistiques du travail (BLS).

La Fondation en donne une définition plus large:

«Les actifs pauvres sont des individus titulaires d'un emploi vivant dans une famille dont le revenu global est inférieur au seuil de pauvreté» (Peña-Casas et Latta, 2004).

Les revenus du travail sont au centre de la problématique des «working poor». En cette matière cependant, l'action des partenaires sociaux ne saurait se limiter aux seuls «working poor». En effet, la notion de «travailleur pauvre» ne se réduit pas à celle de travailleur à «bas salaire». En 1995, seul un peu plus d'un tiers des «working poor» appartenait à la catégorie des «bas salaires»; ces derniers, en revanche, se retrouvent de manière plus systématique, parmi les «pauvres». Les bas salaires demeurent largement répandus en Europe, alors même que les définitions

varient considérablement d'un pays à l'autre (Peña-Casas et Latta, 2004). Les enquêtes montrent que «un salarié sur sept estime recevoir un salaire 'bas'» (EIRO, septembre, 2002). Les «plans nationaux d'action pour l'inclusion» de 2001 s'inscrivaient dans une stratégie de lutte contre l'exclusion qui soutenait l'idée que le travail reste la meilleure protection contre l'exclusion, une stratégie qui voulait garantir à tous d'avoir les ressources nécessaires pour vivre «décemment» et le fait qu'accepter un emploi corresponde à une augmentation de revenu.

Dans les études sur les travailleurs pauvres, les déterminants individuels sont mis en avant. Les salariés concernés sont en majorité des femmes, des personnes à bas niveaux de qualification, embauchées sur des contrats spécifiques (contrat à durée déterminée – CDD, temps partiel). Le cumul des facteurs, circonstance aggravante, étant la règle, les autres éléments pouvant également intervenir sont l'âge (jeunes de moins de 25 ans), l'origine ethnique et la structuration du pays, notamment, en Italie et en Allemagne où l'origine régionale reste déterminante.

Toutefois, l'organisation de l'entreprise possède une influence non négligeable. En ce domaine, en effet, le dialogue social joue un rôle: «L'absence ou le manque d'influence des syndicats» (EIRO, septembre 2002) a pu être invoqué dans certains pays (Autriche, Grèce et Royaume-Uni) et parfois la taille des entreprises plus directement concernées par ce phénomène, qui sont des «petites entreprises», a pu être mentionnée (Autriche, Grèce, Italie, Portugal et Royaume-Uni) pour expliquer la persistance de bas salaires.

### *Salaire minimum*

L'introduction d'un salaire minimum participe également de la lutte contre la pauvreté bien que cela n'ait pas de véritable effet sur la persistance de bas salaires pour une partie importante de la population active.

L'impact réel du salaire minimum dépend à la fois de la «couverture» – nombre de travailleurs concernés – et des relations, parfois complexes, qui existent entre la détermination d'un salaire minimum au niveau national et les rémunérations fixées par branche. Ainsi, en France et en Belgique, le salaire minimum défini au niveau national est rarement appliqué: les minima de branche peuvent être inférieurs au SMIC en France, alors qu'en Belgique, les minima de secteurs sont de 30 à 35% supérieurs.

La position des partenaires sociaux à l'égard du salaire minimum n'est pas homogène. Considérée comme un facteur important d'amélioration des revenus par la plupart des syndicats européens de travailleurs, l'instauration d'un minimum de salaire est le plus souvent combattue par les organisations d'employeurs.

Toutefois, là où le salaire national minimum existe, il n'y a plus – à l'exception notable du cas français – de véritable controverse sur cette question; l'introduction récente d'un salaire minimum au Royaume-Uni (1999) et en Irlande (2000) a permis de constater que l'opposition des organisations d'employeurs avant sa mise en place, n'a pas survécu à celle-ci. En revanche, l'impact positif de ce minimum sur les bas salaires a été indéniable.

### **Salaire minimum – SM**

Situation dans les 15 États membres (UE d'avant mai 2004) et en Norvège:

- Neuf pays ont un salaire minimum ayant force légale,
- Sept pays n'ont pas de salaire minimum légalement défini.

*Parmi les pays à salaire minimum légal:*

- Sept ont un SM légal, fixé par le gouvernement, après consultation des partenaires sociaux: Espagne, France, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni,
- En Belgique, dans le secteur privé le SM est fixé par accord collectif intersectoriel au sein du *Conseil National du Travail* et ayant force de loi
- En Grèce, le SM est fixé par les partenaires sociaux par accord collectif national.

*Parmi les pays n'ayant pas de SM institué :*

- Allemagne, Autriche, Danemark, Finlande, Italie, Norvège, Suède: dans ces pays cependant des accords collectifs de branche définissent explicitement ou implicitement un minimum de salaire,
- Allemagne, Autriche, Finlande, Italie: un mécanisme d'extension est prévu. La «couverture» du SM (c'est-à-dire le nombre de salariés couverts par l'accord) est donc plus importante.

Source: Étude comparative de l'EIRO, septembre 2002, *Low-wage workers and the "working poor"*.

Les arguments traditionnellement mis en avant contre le salaire minimum sont le coût du travail et la compétitivité. Cependant s'ajoute parfois l'invocation d'une «désincitation» à la reprise du travail pour les personnes percevant un minimum social. Les rapports subtils entre minima sociaux et autres avantages liés peuvent conduire, selon un raisonnement rationnel et économique, à refuser un travail considéré comme «mal ou peu» payé; toutefois, le processus de reprise du travail des personnes exclues et/ou vivant d'un minimum social s'avère nettement plus complexe. Les conditions de travail et le statut d'emploi y jouent un rôle non négligeable.

## La lutte contre le chômage

Le caractère direct du rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre le chômage est clairement illustré dans les travaux de recherche de la Fondation (par exemple: Ditch et Roberts, 2002; Geddes, 1998; Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002d).

Alors même que le rôle «direct» des partenaires sociaux consiste, comme dans le cas des syndicats, «à soutenir les salariés plutôt que les sans emploi», le programme de recherche-action Eurocounsel par exemple insiste sur le rôle des partenaires sociaux en matière de conseil professionnel et d'orientation des chômeurs. Cette recherche de la Fondation, qui a débuté en 1991 et s'est terminée en 1996, avait pour but, par un processus d'échange d'informations et d'expériences «d'identifier les moyens de développer et d'améliorer la qualité et l'efficacité des services en matière de conseil professionnel et d'orientation pour les adultes». Les employeurs ont un rôle à jouer, ainsi que les exemples le montrent, lors de licenciements collectifs où la fonction des conseils professionnels est d'éviter le chômage, notamment le chômage de longue durée». Faisant appel à une plus grande participation des partenaires sociaux, le projet a montré «clairement la valeur ajoutée que syndicats et employeurs peuvent apporter au développement et à l'amélioration des services en matière de conseil professionnel et d'orientation» (Watt, 1996). Cependant un des résultats les plus importants de cette recherche est qu'«il reste encore fort à faire.»

Par ailleurs, les débats autour du «temps de travail» s'avèrent une remarquable illustration des enjeux et marges de manœuvres dont disposent – ou non – les partenaires sociaux pour intervenir dans la lutte contre le chômage. En effet, les actions en matière de durée du travail peuvent participer à la lutte contre l'exclusion et la pauvreté par les potentialités qu'elles recèlent – préservation des emplois existants, création d'emplois nouveaux, maintien de la compétitivité.

Au niveau européen, l'intérêt pour la question est renouvelé, notamment par les «lignes directrices pour l'emploi», proposées chaque année par la Commission et adoptées par le Conseil. Depuis 1998, la Commission invite en effet les partenaires sociaux à «négocier (...) des accords de modernisation de l'organisation du travail, pouvant comprendre notamment des accords relatifs à la flexibilité du temps de travail, dans le but d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et d'atteindre un équilibre entre flexibilité et sécurité de l'emploi» (Lignes directrices pour l'emploi, 2002).

Logiquement, les mécanismes de réforme de la réorganisation du temps de travail reflètent les rôles respectifs de l'État et des partenaires sociaux dans la résolution des questions sociales. Les positions des partenaires sociaux

## Flexibilité du travail

Pour un certain nombre d'États membres (Belgique, France, Italie, Luxembourg), la modernisation de l'organisation du travail est liée à des politiques du travail plus vastes portant sur la réduction/le réaménagement des horaires, l'apprentissage tout au long de la vie et le régime de sécurité sociale. Ces pays ont adopté une démarche intégrée de modification de la législation, qui laisse la négociation de certains aspects de la mise en oeuvre aux partenaires sociaux. D'autres pays (Irlande, Royaume-Uni) pensent que le rôle de l'État est de fixer des normes minimales équitables, en laissant aux partenaires sociaux eux-mêmes le soin de convenir de dispositions en matière de flexibilité du travail. Pour les pays où la tradition tripartite est fermement établie (Danemark, Finlande, Autriche, Pays-Bas, Suède), les divers aspects de l'adaptabilité sont négociés par le biais d'organismes/institutions déjà existant.

Source: Communication de la Commission «Des lignes directrices à l'action concrète: examen des plans d'action nationaux pour l'emploi», citée dans une étude comparative de l'EIRO, mai 1998, *La flexibilité du temps de travail en Europe*.

sur les questions de temps de travail demeurent extrêmement contrastées alors même que les négociations menées peuvent souligner le caractère positif des discussions sur ce thème.

Du côté des employeurs, l'introduction de la flexibilité du temps de travail s'inscrit dans une stratégie plus vaste qui porte également sur la flexibilité des coûts du travail et du statut de l'emploi et vise à augmenter la compétitivité des entreprises... La pression sur la première (flexibilité du temps de travail) diminue lorsque des accords ouvrent des marges de manœuvre dans les deux autres champs (paye et statut de l'emploi). «Ainsi en Autriche la flexibilité acceptée par les syndicats lors des négociations annuelles sur les salaires en lien avec la situation économique semble avoir rendu la flexibilité sur le temps de travail moins nécessaire. En Espagne, la croissance du travail temporaire, voire précaire, était jusqu'à récemment l'outil majeur de flexibilité» (EIRO, mai 1998).

Si les syndicats sont unanimes à soutenir la réduction du temps de travail comme facteur d'amélioration de la qualité de vie et de travail des salariés, leurs positions sont contradictoires sur l'utilisation de cet outil pour enrayer la montée du chômage.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a pu considérer que la réduction du temps de travail pouvait être utilisée pour favoriser une meilleure distribution de l'emploi existant. Mais la stratégie des syndicats nationaux est loin d'être uniforme.

### **Flexibilité du temps de travail**

«La mise en œuvre d'horaires de travail flexibles peut être présentée par les employeurs comme une condition de décisions positives sur l'emploi (abandon ou réduction de suppressions d'emplois annoncées, garantie de l'emploi existant pour une certaine durée, engagements de création d'emplois...) Symétriquement, les syndicats peuvent considérer ces mesures comme le facteur justifiant des concessions de leur part en matière de flexibilité. Ces effets positifs sur l'emploi sont généralement associés à une modalité de réduction de la durée moyenne effective du travail (diminution de la durée conventionnelle, moindre recours aux heures supplémentaires ou récupération en temps de repos, etc.)»

Source: Étude comparative EIRO, mai 1998, *La flexibilité du temps de travail en Europe*.

Face au dilemme que pose toute négociation sur la réduction ou la flexibilité du temps de travail, les syndicats doivent peser les avantages et inconvénients des différents paramètres: nouvelles exigences des salariés en terme de qualité de vie et de travail, contraintes de compétitivité auxquelles les entreprises ont à faire face, contreparties exigées par les employeurs en termes de baisse des salaires et d'augmentation de la productivité et, parfois, maintien et création d'emplois. Il apparaît que la stratégie des syndicats varie de façon importante d'un pays à l'autre, voire dans un même pays, d'un syndicat à l'autre. La position des gouvernements en ce domaine a eu des répercussions importantes sur les pouvoirs des partenaires sociaux. Ainsi, dans de nombreux pays, on assiste à l'intervention d'une nouvelle logique: la loi met désormais en place des règles qui s'appliqueront «à défaut» d'accords collectifs. L'objectif affiché est de reconnaître la responsabilité des partenaires sociaux dans la détermination des moyens permettant l'introduction de la flexibilité. D'autres pays ont introduit des aides financières pour les secteurs ou les compagnies concluant des accords collectifs liant réduction et flexibilité du temps de travail (Belgique, France et Italie). Ces changements ont entraîné une considérable ouverture du champ de négociation sur le temps de travail et augmenté les avantages d'une telle négociation.

### **La lutte contre les discriminations**

Les partenaires sociaux ont également un rôle à jouer afin d'assurer l'insertion des personnes durablement exclues ou qui n'intègrent le marché du travail que par la voie de travaux peu qualifiés, peu rémunérés ou sous statuts précaires. Les actions visant à la suppression des discriminations<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Article 13 du traité consolidé instituant la Communauté européenne: «...le Conseil (...) peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.»

notamment à l'égard des femmes, des immigrés et des travailleurs âgés illustrent les aspects «curatifs» et «préventifs» que peuvent revêtir ces interventions.

Les constats sont connus et persistants; mais au-delà, les partenaires sociaux ont à connaître et traiter les conséquences des discriminations: l'étendue de la «précarité» des situations de ces «groupes» qui se retrouvent plus rapidement et plus souvent en situation de pauvreté, chômage et/ou exclusion.

Certaines observations dans le cadre de l'emploi des femmes illustrent les discriminations liées au sexe: l'écart persistant entre les salaires des femmes et des hommes, le nombre important de femmes faisant partie des «working poor» et des travailleurs à bas salaires, ainsi que leur sur-représentation dans les «emplois atypiques». Différents facteurs apparaissent également dans la situation des migrants: pourcentages importants de travailleurs embauchés sur des contrats à durée déterminée, percevant un «bas salaire» et subissant des conditions de travail sur lesquelles ils ont peu de prise, en outre, la syndicalisation des travailleurs migrants est globalement inférieure à la moyenne (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003b).

Similairement, plusieurs éléments se conjuguent accentuant les risques d'exclusion du marché du travail pour les travailleurs âgés (Walker, 1997; Molinié, 2002), notamment lors des restructurations d'entreprises; en général, les travailleurs âgés ont accès à des possibilités de réemploi moins nombreuses. Par ailleurs, même en situation de pénurie de main-d'œuvre, les travailleurs âgés souffrent proportionnellement plus du chômage à long terme pour les raisons structurelles. Une étude de l'EIRO sur le sujet indique le besoin d'un changement d'attitude de la part des employeurs: «Il semble cependant que le problème s'explique dans une large mesure par l'image qu'ont les employeurs des travailleurs âgés, qu'ils associent à des problèmes de productivité et de santé, à un manque de flexibilité et à une incapacité à apprendre, opinions non fondées sur des bases empiriques solides, mais qui à force d'être répétées risquent de se transformer en réalité» (EIRO, octobre 2000).

### *Positions des partenaires sociaux*

Les positions de principe des partenaires sociaux à l'égard des discriminations, varient, le plus souvent en fonction du sujet: sexe, âge, ethnie et/ou au pays d'origine.

Ainsi dans les 15 États membres de l'UE (UE d'avant mai 2004) et en Norvège, les pays étudiés dans le cadre de l'étude de l'EIRO sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes (EIRO, janvier 2002), les

organisations patronales sont favorables à l'égalité des chances en général et à l'égalité de rémunération entre les sexes en particulier. Toutefois, malgré cette position théorique, il y a eu très peu de progrès en ce domaine. À cet égard, il est important «de tenir compte du fait que dans presque tous les pays, ces organisations sont d'avis quasi unanime que les inégalités salariales existantes entre les hommes et les femmes ne correspondent pas à une forme de discrimination à l'encontre des travailleurs féminins». Compte tenu de cela, il n'est pas surprenant que les organisations patronales de beaucoup des 16 pays étudiés ne semblent pas percevoir de besoin particulier d'agir dans le domaine de la politique des rémunérations liée au sexe. En revanche, la plupart des syndicats considèrent que les discriminations basées sur le sexe perdurent malgré les législations et les progrès réalisés dans les conventions collectives, et que des actions doivent être menées pour les combattre.

Quant à l'immigration, les organisations d'employeurs des États membres (à l'exception de la France) incitent au développement de politiques sur cette question, en invoquant les perspectives démographiques, les pénuries de main-d'œuvre et la liberté du commerce et des travailleurs. Les syndicats de travailleurs critiquent souvent l'analyse, qualifiée de libérale, des organisations patronales, ne souhaitant pas augmenter le nombre de travailleurs migrants lorsque, dans le pays, un nombre important d'entre eux est d'ores et déjà, au chômage; ils ne souhaitent pas non plus ouvrir les vannes d'une importation de «main-d'œuvre peu chère» risquant de mettre en péril les emplois des salariés nationaux.

À l'inverse, les organisations d'employeurs (des 15 pays de l'UE avant l'élargissement et de la Norvège) se méfient en général des implications de la législation en matière de discrimination fondée sur l'âge et privilégient les initiatives volontaristes portant sur l'offre destinée à améliorer la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail. Les inquiétudes des employeurs ont principalement trait à l'incertitude juridique relative à la qualification de l'âge dans les décisions prises en matière d'emploi, au risque de multiplication de procès, aux coûts plus élevés d'embauche des travailleurs expérimentés. En revanche, les syndicats considèrent la législation en matière de discrimination fondée sur l'âge comme une mesure sociale et économique vitale et s'appuient sur elle lors de négociations collectives; plusieurs ont critiqué la possibilité que l'âge puisse être considéré comme une «raison légitime de différence de traitement»<sup>3</sup>, certains défendent le droit de prendre une retraite anticipée et beaucoup souhaitent développer l'emploi des jeunes.

---

<sup>3</sup> Article 5 du projet de directive repris dans l'article 6 de la directive 78/2000/CE.

### *Thèmes non prioritaires dans les négociations collectives*

Pour mettre en œuvre «les potentialités que recèle la négociation collective» en tant que «mécanisme pour le renforcement et l'intégration de la dimension égalité des chances, encore faudrait-il développer la collaboration entre partenaires sur ce thème» (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002c). Or les questions relatives aux différents «groupes à risques de discriminations» n'apparaissent que rarement comme prioritaires lors des négociations entre partenaires sociaux.

Ainsi, «les initiatives de coopération entre les partenaires sociaux sur l'égalité de rémunération entre les sexes sont rares. Dans la plupart des cas, les initiatives ne traitent pas directement des systèmes de rémunération/questions salariales, mais plus indirectement des inégalités salariales entre les sexes» (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002c). Les analyses de l'absence d'intérêt pour la question dans les conventions collectives font apparaître des raisons multiples et parfois contradictoires:

«Tout d'abord, la discrimination salariale et les inégalités de rémunération sont dans une certaine mesure considérées comme du ressort de la législation et de la politique plutôt qu'un problème qui doit être résolu par voie de conventions collectives. D'autre part, les inégalités salariales existantes entre les hommes et les femmes sont perçues comme une conséquence des différentes fonctions occupées, ce qui est un problème trop important pour pouvoir être résolu par la négociation. Par ailleurs, on considère que la question de l'égalité de rémunération entre les sexes, au moins dans certains pays, est moins urgente que des mesures visant à accroître le taux d'activité des femmes, à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale, ou de promouvoir le retour à l'emploi des femmes (mères)» (EIRO, janvier 2002).

Parallèlement, les questions relatives aux travailleurs migrants ne sont pas «à une place significative sur l'agenda des négociations collectives» en tant que telles. Dans certains pays (France, Luxembourg, Portugal, Suède...), l'application des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs est invoquée pour justifier l'absence de négociations ad hoc. En outre, les négociations collectives au niveau de l'entreprise demeurent rares à l'exception de l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. En Italie, certaines questions sont traitées au niveau local entre les partenaires sociaux, les autorités locales et d'autres parties concernées comme, par exemple, les représentants des villes. Parfois, le taux d'immigration peut expliquer l'absence de pertinence de négociations spécifiques – trop bas en Slovaquie, trop important au Luxembourg. Pourtant, au-delà d'une participation parfois formelle dans le cadre d'entités gouvernementales

dédiées à ce thème, la coopération entre organisations d'employeurs et de salariés existe le plus souvent dans les pays où la question est traitée au niveau des branches (Espagne, Italie, Norvège, Pays-Bas). Certaines conventions collectives sectorielles portent sur l'emploi des travailleurs migrants (Pays-Bas et Norvège), d'autres sur les conditions de travail (Espagne: salaire, flexibilité du temps de travail...); d'autres explorent des champs plus directement reliés à l'insertion sociale comme les cours de langues (Italie: cours de langue, formation professionnelle).

### **Migration: négociation collective au niveau intersectoriel**

*Belgique:* conventions sur l'égalité et la non-discrimination fondée sur la race, ainsi que sur des mesures d'emploi et de formation spéciale en faveur des groupes «à risque», y compris les migrants.

*Danemark:* l'égalité de traitement pour les migrants est établie comme thème de la coopération direction-employés au niveau de l'entreprise par une convention nationale, tandis que les grandes organisations de partenaires sociaux ont conclu un accord sur l'intégration des migrants.

*Grèce et Irlande:* accords intersectoriels sur les discriminations et l'égalité de traitement des migrants.

*Finlande:* la question plus limitée du suivi des conditions de travail des travailleurs migrants a été traitée par une convention nationale.

Source: «Migrations et relations industrielles» dans *Évolution des relations industrielles en Europe 2002*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003b.

Enfin, la discrimination fondée sur l'âge ne fait généralement pas l'objet de négociations collectives non plus, bien qu'un certain nombre des questions négociées aient un effet sur la situation en matière d'emploi des travailleurs âgés. Ainsi, par exemple, les questions d'adaptation du travail aux travailleurs âgés (Norvège: accords collectifs nationaux et l'accord salarial de 1998, notamment); la protection des travailleurs contre les licenciements collectifs (Italie: négociations collectives menées au niveau inter-confédéral concernant les «amortisseurs sociaux») et la formation (Italie, Belgique). L'Allemagne fait figure d'exception, les questions d'âge étant résolues le plus souvent au travers des négociations collectives. Dans ce pays, les accords collectifs contiennent plusieurs règles concernant l'âge et/ou la durée de service, en particulier au niveau sectoriel.

À l'inverse, en France, la discrimination fondée sur l'âge n'est abordée ni au niveau intersectoriel, ni sectoriel ou d'entreprise. En effet, le consensus reste fort entre les partenaires sociaux sur le départ des travailleurs âgés, ainsi que le reflète la reconduction en 2000 de l'accord sur l'Allocation de remplacement pour l'emploi, permettant le départ en retraite anticipée de salariés âgés sous réserve de nouvelles embauches. En dépit d'un débat

public grandissant sur la pérennité des systèmes de retraite, les partenaires sociaux continuent de considérer la retraite anticipée comme un outil de gestion des restructurations d'entreprises.

Toutefois, dans les relations industrielles de la plupart des États membres «il est manifeste que la question de la discrimination fondée sur l'âge n'est pas encore reconnue comme un objectif clé de la politique sur l'égalité des chances, contrairement à la discrimination fondée sur le sexe, la race ou les handicaps» (EIRO, octobre 2000).

### *Actions possibles*

Les différents travaux de la Fondation en matière de discrimination indiquent un certain nombre d'initiatives prises ou à prendre par les partenaires sociaux pour favoriser l'insertion des groupes affectés par une discrimination ou une autre.

Cela apparaît clairement dans la contribution de Linda Dickens à la série de rapports sur l'égalité des chances et la négociation collective dans l'Union européenne (Dickens, 1999). Elle souligne l'importance de la présence des femmes dans les négociations à double titre: «le principe démocratique d'une part, et, de l'autre, l'existence d'un lien entre la présence de femmes (égalité interne) et l'issue des négociations collectives (égalité externe)». Elle dessine par ailleurs une nouvelle approche des négociations collectives visant «la modernisation des conventions collectives [qui] exige d'adapter [l'image des travailleurs] afin qu'elle intègre [leur] diversité (genre mais également origine ethnique, etc.) et qu'elle engendre des mesures destinées à favoriser le recrutement et la participation active de ces différents groupes». Les enjeux sont d'importance car «cette approche touche à l'identité et à la représentativité des décideurs (y compris les négociateurs) et réclame des mesures visant à assurer un meilleur équilibre entre les genres en leur sein».

Le traitement des questions relatives à l'immigration et l'emploi ont fait l'objet d'une étude, en 1997, dans le cadre d'un document de travail de la Fondation portant sur les *Alternatives à la migration: le rôle des partenaires sociaux* (Campani, 1997). Bien que décalées, le contexte international (coopération) et européen n'étant plus exactement le même, ces recommandations soulignent la nécessité d'une action conjointe entre les différents acteurs et d'un repositionnement.

Enfin, l'étude menée en 1997 par la Fondation, sur les barrières à l'emploi des travailleurs âgés en se concentrant sur quelques «bonnes pratiques», tente de dégager des recommandations pour les acteurs sociaux (Walker, 1997). Les recommandations cherchent à développer la vigilance des

### **Migration: pistes de travail pour acteurs sociaux**

1. Les organisations syndicales – européennes et nationales – pourraient se préoccuper davantage de la protection des catégories les plus faibles sur le marché du travail (comprenant un nombre important d'immigrants) au travers de la réglementation des contrats de travail.
2. Les entrepreneurs, particulièrement ceux des zones de production les plus développées, doivent réaliser que l'emploi illégal de main-d'oeuvre immigrée (...) produit des conséquences sociales et économiques néfastes, non seulement pour les personnes directement concernées mais pour la collectivité en général.
3. Les associations d'immigrés, sous-utilisées sur ces questions, doivent développer leur valeur ajoutée (comme lieu de ressources professionnelles et socioculturelles).
4. Les administrations publiques et locales doivent, lorsqu'elles mettent en œuvre des politiques sociales destinées aux communautés immigrées, tenir compte de leur portée aussi bien sur le territoire relevant de leur compétence que dans les lieux de provenance des immigrés.

Source: Campani, 1997.

employeurs et des syndicats en termes de recrutement, d'organisation du travail et de politique de formation.

### **Cohésion sociale: renforcer le rôle des partenaires sociaux**

Parce qu'ils participent à l'organisation du travail et au développement et maintien de l'emploi, les partenaires sociaux ont de tout temps contribué à la cohésion sociale. La fonction des partenaires sociaux s'est initialement développée sur les lieux de travail, à la recherche d'améliorations des conditions de travail: santé, sécurité et organisation du travail.

Cependant, leurs rôles au sein de l'entreprise et l'influence de leurs actions au sein de la société ont considérablement évolué. Il semble en effet, que l'on assiste à une capillarité accrue entre les actions promues à l'intérieur de l'entreprise et l'organisation sociale au sens large. Le traitement des questions de la compétence des partenaires sociaux devient de plus en plus complexe en raison de champs d'intervention toujours plus vastes et d'interactions toujours plus nombreuses.

### **Agir au cœur des paradoxes**

L'individualisation à laquelle on assiste dans la société se reflétant dans les relations de travail, les syndicats se trouvent de plus en plus souvent à la

croisée d'intérêts légitimes mais opposés, qu'il est particulièrement ardu de gérer dans un souci de cohésion sociale.

Conséquence directe de périodes de crises économiques successives et du développement de la compétitivité entre entreprises, les questions «d'adaptabilité» et de «mobilité» des salariés revêtent une importance considérable pour les employeurs comme pour les salariés.

Il est clair à présent que la plupart des salariés seront amenés à vivre une/des mobilité(s) au cours de leur vie professionnelle. En effet, le déroulement de carrière n'est plus guère assuré et est rarement linéaire au sein d'une seule et même entreprise. Du point de vue de l'entreprise, la «fidélisation» des travailleurs s'avère, à bien des égards, indispensable et dans ce cadre, la «qualité des conditions de travail» devient un enjeu majeur pour les employeurs et pour les travailleurs. Parmi les contradictions récentes on peut noter la nécessité pour les employeurs de «fidéliser les salariés» et l'intérêt des salariés à développer leur «potentiel de mobilité».

En outre, la gestion des tensions entre flexibilité et sécurité ne saurait être du seul ressort des employeurs. De plus, le «binôme flexibilité-sécurité» n'est pas le monopole des employeurs «du fait que les salariés et leurs représentants ont également besoin d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail pour répondre aux attentes des individus et s'adapter aux circonstances (...) Les employeurs se rendent compte qu'il est tout à leur avantage d'entretenir des relations d'emploi stables et de s'assurer de l'investissement des salariés et du capital humain dans leur entreprise». (Wilthagen, 2002).

Il est clair également que les groupes défavorisés, «les groupes plus vulnérables à l'intérieur et à l'extérieur du marché du travail» doivent être particulièrement pris en considération lors de la mise en œuvre de politiques «visant à mettre en œuvre, de manière délibérée et concertée, la flexibilité du marché du travail, de l'organisation du travail et des relations sociales» d'une part et d'autre part «de développer la sécurité – sécurité de l'emploi et sécurité sociale» (Wilthagen et Rogowski, 2002).

### *Flexibilité*

Selon les travaux de la Fondation, «la flexibilité externe et celle quantitative (qui renvoie au statut d'emploi, à savoir contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée) ont tendance à avoir un effet négatif sur les conditions de travail» (Commission européenne, 2002a). Défavorables, les effets de la flexibilité sur la santé et les conditions de travail sont également hétérogènes. Il apparaît désormais clairement que les choix des firmes en matière de gestion du personnel ou d'organisation du

travail jouent un rôle essentiel dans la production d'une relation spécifique entre flexibilité, santé et conditions de travail.

La complexité des questions et la multitude des interactions se reflètent également dans les définitions de la «flexibilité» et de la «sécurité» qui «renvoient à une multitude de dimensions et de pratiques hétérogènes, dont l'emploi ne constitue qu'un aspect» (Vielle et Walthery, 2003). L'étude de la Fondation sur la flexibilité et la protection sociale permet d'identifier trois aspects de la sécurité des travailleurs:

- la mesure dans laquelle les individus, indépendamment des ressources accumulées ou reçues grâce à leur participation au marché du travail, peuvent compter sur un filet de sécurité leur permettant d'échapper à des stratégies de survie simple,
- la capacité pour un travailleur à s'insérer à un moment donné dans un segment du marché du travail (employabilité),
- la «temporalité de la sécurité» (Vielle and Walthery, 2003, p. 85).

La plupart de ces critères considèrent à la fois l'aspect individuel et l'aspect collectif et sont le résultat de situations spécifiques. Les mesures préconisées dans ces rapports essaient de tenir compte du lien croissant entre facteurs structurels et conjoncturels dans le monde en évolution du travail et notamment du travail rémunéré. Ces recommandations prônent une approche holistique de la flexibilité qui prend en compte des objectifs à

### **Flexibilité: quelques recommandations**

- Négocier la flexibilité du travail et de l'emploi dans sa globalité
- Intégrer les questions de conditions de travail et de vie dans les négociations collectives.
- Établir de nouvelles normes, en matière de sécurité et de temps.
- Introduire une réflexion fondée sur le «genre» sur l'ensemble des questions.
- Élargir le débat aux acteurs locaux et de la société civile. En réfléchissant à de nouveaux mécanismes de coordination entre une pluralité d'acteurs (syndicats de salariés et société civile), l'élargissement du débat pourrait être de nature à redéfinir les logiques de développement territorial et à favoriser des compromis globaux, en particulier au sujet des mutations du temps de travail (durée, horaires, rythmes, etc.)

Source: *La flexibilité du travail et de l'emploi en Europe, tendances d'aujourd'hui, perspectives de demain*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (à paraître).

la fois préventifs et curatifs. Une approche de la flexibilité plus négociée devrait permettre de renforcer cet aspect préventif dont l'objectif est d'éviter au travailleur de perdre son emploi sans avoir de perspective autre (au sein de la même entreprise, dans une autre entreprise ou bien au niveau régional).

Par ailleurs, l'étude menée sur les aspects conceptuels de la flexibilité fait apparaître la nécessité d'une nouvelle alliance: la «flexicurité» (Wilthagen, 1998).

Selon Vielle et Walthery, il existe:

«un besoin impératif de conciliation entre les nouvelles formes d'emploi flexibles, et une conception renouvelée de la sécurité pour les travailleurs (...) Lui font au demeurant écho les notions de '*decent work*' (OIT) ou de *qualité de l'emploi* (UE) qui, selon des critères différents, tentent d'atténuer les effets les plus sévères de la flexibilité de l'emploi en termes de sécurité des travailleurs». Ces deux derniers concepts n'intègrent cependant pas nécessairement la question de l'accès à la protection sociale» (Vielle et Walthery, 2003).

Ceci souligne l'importance pour les personnes en emploi d'en tirer un revenu leur permettant de vivre et d'éviter ainsi de basculer dans la pauvreté. En outre, ce nouveau concept vise à couvrir la garantie des droits sociaux découlant du travail, et ainsi la garantie des droits des chômeurs.

### ***Emploi non permanent***

L'augmentation de «l'emploi non permanent» (non le travail temporaire en tant que tel mais le travail dont la caractéristique est d'être ponctuel, à durée déterminée et par-là même précaire) illustre également les dilemmes dans lesquels les syndicats se débattent. Ainsi que le souligne la Fondation, «dans la plupart des pays, les syndicats sont assez critiques sur l'augmentation de l'emploi non permanent, bien qu'ils aient tendance dans beaucoup de cas à ne plus s'opposer systématiquement au recours au travail atypique en soi, mais plutôt à l'exploitation et à la 'précarisation' qui y est parfois associée, selon (eux)...» (EIRO, juillet 2002). Ils doivent en effet, tenir compte d'aspirations contradictoires, telles que «répondre aux protestations contre l'utilisation par les employeurs de l'emploi non permanent pour réduire les coûts de main-d'œuvre, tout en tentant de satisfaire les aspirations de leurs membres pour des modalités de travail flexibles plus favorables aux travailleurs».

Selon plusieurs observateurs, la nature de l'emploi non permanent a évolué depuis le milieu des années 70; auparavant limité essentiellement au travail saisonnier et aux services tels que la vente au détail et la restauration, l'emploi non permanent s'est développé avec les restructurations et le

passage à des «méthodes plus souples de recrutement». Beaucoup d'entreprises ont ainsi tendance à disposer d'une force de travail permanente «centrale», et une force de travail «marginale», composée de travailleurs «non permanents» permettant à l'entreprise de parvenir à la flexibilité numérique, «un objectif fondamental» des employeurs dans l'environnement concurrentiel actuel (EIRO, juillet 2002).

Réalistes, les organisations syndicales «acceptent désormais un certain niveau de travail non permanent» en tant qu'il peut «favoriser l'entrée sur le marché du travail de populations exclues et fragilisées» – les jeunes, les femmes, les travailleurs sans qualification, etc. Par ailleurs, les organisations syndicales tentent d'obtenir un ensemble de droits et de protections pour les travailleurs concernés. Les chercheurs indiquent en effet que – au niveau individuel – l'emploi non permanent est non seulement «synonyme d'une insécurité accrue en termes de perspectives d'emploi futures, car il est souvent suivi de périodes de chômage, mais également de relations sociales instables». Plus largement, le travail non permanent contribue «à accroître la segmentation et la ségrégation sur le marché du travail en matière de genre et de relations hiérarchiques» (EIRO, juillet 2002).

Les partenaires sociaux sont confrontés au véritable défi que constitue la mise en œuvre de politique et d'action cherchant à favoriser l'entrée ou la réinsertion dans l'emploi des populations exclues du marché du travail.

### **Inscrire l'action dans un contexte plus large**

Les multiples facettes de l'exclusion, obligent les acteurs – pour être efficaces – à être interactifs. En outre, pour traiter de la question de l'insertion, les partenaires sociaux ne sauraient se limiter à l'entreprise, ni s'intéresser aux seuls travailleurs. Ils sont également directement concernés par la qualité de la formation (initiale et professionnelle), par les services publics, le développement des transports et du parc immobilier.

Les études menées par la Fondation depuis notamment le début des années 90, avec le programme de recherche-action «Eurocounsel» lancé en 1991, jusqu'à celles relatives à la responsabilité sociale des entreprises (Bronchain (dir.), 2003) en passant par celles centrées sur le partenariat local (Geddes, 1998), montrent la nécessité et la difficulté de l'implication des partenaires sociaux dans différents partenariats et dans des actions dépassant le cadre strict de l'entreprise.

### ***Élargir le cadre d'intervention***

Le projet Eurocounsel invite les partenaires sociaux à agir à la fois au niveau «préventif» et «curatif», ce dernier aspect concernant la gestion de parcours de chômeurs et personnes exclues. Au delà de la «qualité» des

services offerts, il est nécessaire de développer les facteurs d'employabilité des chômeurs, voire des actions préventives de maintien des compétences en vue de gérer les conséquences d'un éventuel licenciement. Ces deux aspects – préventif et curatif – doivent demeurer au cœur des actions et interventions destinées à promouvoir les «bonnes pratiques» en la matière.

### *Multiplier le nombre d'acteurs*

Le partenariat a été défini comme la «tendance croissante des autorités et des instances dirigeantes à se tourner, bon gré mal gré, vers d'autres organisations avec qui coopérer afin de définir un ensemble mutuellement satisfaisant d'objectifs communs d'action» (Geddes, 1998). Au niveau national et dans tout un éventail de programmes/initiatives de l'UE, le partenariat est considéré comme un élément déterminant de l'efficacité d'action dans le domaine de l'insertion.

Les atouts du partenariat local comme stratégie de cohésion sociale sont nombreux; les études ont mis en évidence diverses initiatives, notamment dans les pays à forte tradition partenariale tels que l'Autriche et l'Irlande et, depuis le renouveau de l'engagement social des syndicats dans les années 80, l'Espagne. Ainsi, les partenaires sociaux sont-ils de plus en plus impliqués dans des partenariats spécifiquement consacrés à l'insertion sociale des populations exclues ou en voie d'exclusion. Toutefois, l'implication effective des partenaires sociaux dans des partenariats est limitée par des facteurs à la fois culturels et structurels.

### **Partenariats locaux: atouts et limites**

#### **Atouts**

- Capacité d'impliquer en donnant la capacité d'agir à des acteurs multiples
- Possibilité d'amélioration des prestations prévues localement
- Capacités d'ajustements
- Fonction d'apprentissage
- Amélioration de la rentabilisation des ressources
- Défense des intérêts régionaux

#### **Limites**

- Réponse valable mais non suffisante: «plus les problèmes sont d'ordre structurel et moins le partenariat en soi sera en mesure d'apporter des solutions»
- Réponse limitée aux problèmes de zones locales spécifiques par des actions expérimentales
- Régionalisation des partenariats ne permet pas de contribuer à remédier aux problèmes d'exclusion plus diffus

Source: *Partenariat local: une stratégie réussie pour la cohésion sociale?* (Geddes, 1998).

La limite la plus importante est la nature même du partenariat qui, par hypothèse, ne «saurait se substituer aux grandes politiques», ainsi que le souligne le rapport *Le partenariat local: une stratégie réussie pour la cohésion sociale?* (Voir encadré ci-contre).

Il ne saurait non plus remplacer le dialogue social, comme le soulignent les débats autour de la «responsabilité sociale des entreprises»<sup>4</sup> concernant la mise en œuvre par les partenaires sociaux de stratégies coordonnées au niveau local, afin de développer l'emploi et la cohésion sociale. Le défi consiste alors à vouloir «ouvrir» le dialogue et aller au-delà des limites de l'entreprise, sans pour autant affaiblir le dialogue social existant.

### **Partenariats: recommandations aux partenaires sociaux**

Du côté des employeurs, il conviendrait de s'interroger sur:

- la représentativité de la communauté des entreprises locales,
- l'adoption d'un programme social dans leur propre sphère locale
- la diffusion d'exemples d'engagements actifs des employeurs aux niveaux national et européen,
- les actions d'orientations et de formation dispensées par les employeurs eux-mêmes et par leurs organisations représentatives nationales et européennes.

Du côté des syndicats, un engagement plus actif nécessite:

- une stratégie dynamique de participation aux partenariats locaux et des relations de travail positives avec d'autres milieux intéressés—dont les organisations communautaires de défense des exclus,
- une aide et une formation à l'intention des représentants syndicaux,
- une intégration des partenariats locaux dans les programmes européens promue par la CES.

Source: *Partenariat local: une stratégie réussie pour la cohésion sociale?* Geddes, 1998.

<sup>4</sup> La Commission européenne définit le concept de la responsabilité sociale des entreprises dans leur livre vert comme «l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes [...]. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi [...] investir 'davantage' dans le capital humain [...]. C'est ainsi que s'ouvre une voie permettant de gérer le changement et de concilier le développement social et une compétitivité accrue» (Commission européenne, 2001b).

La Fondation met en évidence les enjeux de la mise en œuvre d'une politique de «responsabilité sociale» (Bronchain (dir.), 2003). Cependant pour qu'une telle politique ait une réelle portée, il s'avère nécessaire de renforcer les compétences des différents acteurs, de leur donner les moyens de suivre et de contrôler la mise en œuvre afin de développer la confiance indispensable à l'appropriation des actions. Il faut, en outre, développer un dialogue intégrant les nouvelles activités de l'entreprise voire de nouveaux acteurs.

L'encadré de la page précédente indique quelques voies de progrès possibles en vue du développement des partenariats.

Enfin, les obstacles les plus importants restent les traditions et modalités instituées de partenariat qui surdéterminent les rôles et places des différents partenaires. Ainsi n'est-il guère surprenant de constater que le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des Plans Nationaux d'Action pour l'Emploi (PNAE) a été jusqu'à présent très peu développé dans la plupart des pays, voire limité aux pays ayant une tradition de consultation ou de négociation tripartite (Commission européenne, 2002c).

En Finlande, par exemple, le système tripartite national a instauré une forme de partenariat en vertu duquel les négociations connexes sont menées par les pouvoirs publics avec les organisations centrales des partenaires sociaux (Geddes, 1998). L'Irlande, elle, a développé depuis la fin des années 80, un partenariat destiné à adopter un accord national triennal concernant non seulement les salaires, l'inflation et les allocations chômage mais également, un volet social important (logements sociaux), les infrastructures et les transports.

Pour tenter de dépasser les modalités traditionnelles de partenariat et afin d'impliquer largement les acteurs sociaux, la Fondation a développé – depuis 2001, en liaison avec le Bureau suédois du travail – un projet autour du rôle du Dialogue social dans l'accession à l'Union européenne, économique et monétaire. Dans la première phase du projet, cinq pays ont été retenus (Estonie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie); en 2003, les autres cinq pays adhérents ont été intégrés (Lettonie, Lituanie, République tchèque, Slovaquie et Chypre). L'intérêt de ce projet réside tout à la fois dans ses objectifs et dans ses modalités de réalisation.

Les objectifs sont de deux ordres. Il s'agit de réunir les représentants des partenaires sociaux et des gouvernements avec des chercheurs, pour procéder à une analyse de la situation nationale. Il s'agit, par ailleurs, de définir le meilleur usage du dialogue social en vue d'aboutir à l'élaboration et à la mise en œuvre d'accords visant à développer la croissance en lien avec l'emploi et la protection sociale. La mise en œuvre du projet a suivi différentes étapes. Les groupes de travail nationaux tripartites ont élaboré

## Dialogue social et UEM dans les pays candidats

### *Propositions nationales 2002-2003*

- **Chypre:** vers l'UEM grâce au dialogue social\*.
- **Estonie:** vers la résolution du problème du chômage chez les jeunes par le dialogue social\*\*.
- **Hongrie:** vers l'UEM et la convergence sociale par le dialogue social\*\*.
- **Lettonie:** facilitation de l'évolution économique et sociale grâce au renforcement du dialogue social sectoriel\*.
- **Lituanie:** développement de relations collectives du travail et d'un système de réglementation des salaires\*.
- **Malte:** vers une culture de la confiance au sein du Conseil pour le développement économique et social de Malte\*\*.
- **Pologne:** vers un pacte social pour les jeunes par le dialogue social\*\*.
- **République tchèque:** renforcer le dialogue social pour soutenir la réforme des finances publiques\*.
- **Slovaquie:** vers l'UEM par la solution des problèmes de chômage\*.
- **Slovénie:** vers l'UEM grâce à un accord social par le dialogue social\*\*.

\* 2003, \*\* 2002

Source: *Social dialogue and EMU in the acceding countries*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003d.

chacun une analyse économique, politique et des relations sociales dans leurs pays (sur la base d'un rapport préparé par un chercheur sélectionné par les partenaires sociaux). Des propositions nationales ont ensuite été rédigées. Elles ont été discutées et amendées lors de séminaires regroupant l'ensemble des participants (Vienne, mai 2002 et 2003).

Il n'est pas inintéressant de noter que, à l'instar des pays membres tentant dans les Plans Nationaux d'Action pour l'emploi (PNAE) ou d'insertion (PNAI) de traiter des politiques d'emploi et de lutte contre les exclusions, les pays adhérents construisent, pour la plupart, leurs propositions nationales autour des questions de chômage et parfois de l'emploi des jeunes. Les deux aspects – «préventif» et «curatif» – de la lutte contre le chômage et la pauvreté sont à la base de ces propositions. Toutefois, contrairement à la plupart des PNAE, l'implication des partenaires sociaux est dans ce projet une condition sine qua non de l'élaboration des propositions.

# Discussions et propositions

Parce que l'insertion sociale reste un objectif stratégique de l'Europe<sup>5</sup>, la Fondation se doit de développer les éléments – informations, interventions, études – susceptibles d'apporter un soutien accru et actif aux partenaires sociaux en particulier. L'action de ces derniers intervient dans un contexte qui se complexifie en raison de la diversité des intérêts à prendre en compte, de la nécessité qui se fait jour de réponses plus adaptées, voire individualisées, ainsi que de la croissante variété des contextes nationaux. Les études de la Fondation soulignent la nécessité pour l'ensemble des acteurs sociaux de développer les compétences indispensables au traitement de questions complexes dans un environnement mouvant.

Quelques pistes, déjà entamées par la Fondation, restent à approfondir: elles soulignent le positionnement des partenaires sociaux mais également la diversité des modes d'intervention de la Fondation. Le fil rouge est l'aide au développement des compétences des acteurs sociaux.

## Favoriser la recherche de nouveaux consensus

Dans diverses études menées par la Fondation la notion de partenariat apparaît, mais il semble que la voie soit encore longue pour passer d'un partenariat passif, voire subi, à un partenariat actif ou choisi.

Ainsi que le reconnaît un rapport danois sur le *Rôle des employeurs et des syndicats dans le multipartenariat social*, un changement de conception des rôles des partenaires sociaux les conduit à développer des partenariats au-delà du dialogue social bipartite [entre partenaires sociaux seuls] et des relations tripartites [avec les représentants des autorités nationales, locales, régionales ou européennes] (Mailand et Andersen, 2002):

«La participation des employeurs et des syndicats à des partenariats sociaux multipartites résulte d'une évolution du climat idéologique qui est passé d'une situation de conflit à une situation de consensus. (...) Il peut être affirmé que ce sont en particulier les normes des syndicats qui ont évolué. Ils ont adopté des valeurs de responsabilité sociale et économique et ils ont commencé à coopérer avec de nouveaux acteurs, parmi lesquels les organismes de la société civile.» (Mailand et Andersen, 2002).

<sup>5</sup> Résolution du Conseil du 6 février 2003 relative à l'inclusion sociale par le dialogue social et le partenariat, 6 février 2003.

Mais les relations avec de «nouveaux» acteurs ou sur un terrain différent, par hypothèse situé à l'extérieur des limites de l'entreprise, restent à élaborer. Si l'Irlande, dans le cadre des négociations des accords nationaux a réussi jusqu'à présent à intégrer les représentants des «communities» (associations et autres organisations de bénévoles), cela reste minoritaire dans les modalités de partenariat instaurées dans les États membres ou adhérents. Et, même en Irlande, seuls les partenaires sociaux et représentants de l'État sont compétents pour les questions relevant du droit du travail.

Au niveau européen, les partenaires sociaux – CEEP, UNICE/UEAPME et CES – ont exprimé des réserves quant au développement d'un multipartenariat, souhaitant souligner et préserver la «spécificité» de leur intervention (Contribution commune des partenaires sociaux au Conseil européen de Laeken (7 décembre 2001). Par ailleurs, d'autres problèmes demeurent, tels que la représentativité des acteurs sociaux.

Pourtant, l'intervention d'autres acteurs sociaux s'avère logique et inévitable – car, tout changement affecte la société dans son ensemble et entraîne la nécessité d'un réajustement. Le changement produit une perte d'équilibre et la séparation d'objectifs auparavant conjoints; la complémentarité des objectifs reste alors à construire. Il convient pour cela d'encourager la formation de nouveaux partenariats; ceci devrait être possible grâce à des débats et à l'identification de nouveaux mécanismes permettant de maintenir un consensus social.

Selon l'étude relative à la flexibilité du temps de travail:

«Lorsque les [mutations] mettent en cause les fondements du lien social et de l'intégrité des personnes, c'est l'État social qui est interrogé dans ses choix en matière d'action publique. Quand elles bouleversent les durées et les rythmes de travail, se répercutant ainsi sur l'ensemble de la vie personnelle, ce sont les acteurs de la société civile qui sont interpellés dans leur capacité à proposer des alternatives, en lien avec les syndicats de salariés. Lorsqu'elles modifient à la fois le périmètre des entreprises et les facteurs de performance, c'est le rapport entre entreprise et société qui est appelé à prendre place au centre des débats.»

«Les enjeux qui découlent de la mise en œuvre ou de la limitation de la flexibilité, à l'échelle nationale ou européenne, rencontrent ainsi les intérêts de trois parties spécifiques: les employeurs, les salariés et leurs représentants, les États et les acteurs de la société civile. Le propre de la flexibilité est d'avoir introduit une série de ruptures avec le modèle 'fordiste', sans lui substituer de modèle équivalent» (Vielle et Walthery, 2003).

Pour permettre la construction de ces «nouveaux compromis» une bonne connaissance des différents acteurs, des différents champs et modalités d'intervention, s'avère indispensable. Il s'agit d'une part de permettre aux différentes catégories d'acteurs de s'exprimer et de se comprendre; il s'agit d'autre part, de développer une culture partagée des questions sociales telles qu'elles se posent au niveau européen.

### *Développer les interventions participatives*

Les travaux déjà réalisés par la Fondation ou en cours, notamment les séminaires de l'Observatoire européen du changement industriel (EMCC), prouvent combien il est important que les acteurs puissent contribuer à l'échange de pratiques.

Dans le projet sur «le rôle du Dialogue social dans l'accèsion à l'Union européenne, économique et monétaire», le positionnement de la Fondation est aussi particulièrement intéressant. Au-delà du simple rôle moteur de lancement d'une étude comparée sur les modalités d'élaboration de propositions, la Fondation a eu un rôle proactif de conseil sur plusieurs mois. À partir des connaissances et des enseignements sur le Dialogue social dans les États membres et en analysant les informations et données apportées par les pays adhérents, les chargés de projet ont eu un rôle de maïeuticiens, aidant les représentants des différents pays à définir des axes d'action mais au-delà, à construire un véritable partenariat pour agir sur des questions sociales d'actualité.

Ainsi, il revient à la Fondation de contribuer au partage des connaissances, textes, procédures et objectifs européens ainsi qu'à l'acculturation mutuelle des acteurs sociaux. Les échanges de pratiques et de connaissances pourraient être réalisés au travers de séminaires à l'intention des acteurs nationaux, régionaux voire locaux.

Il est fondamental que les partenaires sociaux aient une vision plus claire des voies par lesquelles ils peuvent promouvoir l'insertion sociale et qu'ils saisissent en quoi il est de leur intérêt de renforcer cette contribution. Le rôle majeur de l'emploi a été souligné dans ce cahier, et tout particulièrement l'importance des négociations collectives en matière de salaire, de conditions de travail, de formation et d'accès au marché de l'emploi. Il ressort clairement toutefois, que les partenaires sociaux doivent plus généralement contribuer au développement économique et au progrès social qui favorisent l'insertion des travailleurs et des citoyens.

# Bibliographie

Ball, C., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail *Comblant le fossé: améliorer la cohésion sociale en Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994.

Barnard, C., «The Social partners and the Governance agenda», *European Law Journal*, Vol. 8, mars 2002.

Bronchain, P. (dir.), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Vers une responsabilité sociale des entreprises durable*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003.

Campani, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Alternatives to migration: the role of the social partners*, document de travail (sur demande), Dublin, 1997.

Commission européenne, *Promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et résultats de l'entreprise*, rapport Pepper I, *Europe sociale*, supplément 3/91, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1991.

Commission européenne, *La perception de la pauvreté et de l'exclusion sociale en Europe 1994*, Rapport Eurobaromètre, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994.

Commission européenne, *Promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital) dans les États membres*, rapport Pepper II, Bruxelles, COM (96) 697 final, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996.

Commission européenne, *Rapport sur la représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux*, Bruxelles, 1999.

Commission européenne, *Agenda de la politique sociale*, Communication de la Commission au Conseil au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, COM (2000) 379 final, Bruxelles, 2000.

Commission européenne, *Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité*, Communication de la Commission au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, COM (2001) 313 final, Bruxelles, 2001a.

Commission européenne, *Responsabilité sociale des entreprises*, Livre vert, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001b.

Commission européenne, *Cadre pour la promotion de la participation financière des salariés*, Communication de la Commission au Conseil au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, COM (2002) 364 final, Bruxelles, 2002a.

Commission européenne, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*, Communication de la Commission, COM (2002) 341 final, Bruxelles, 2002b.

Commission européenne, *Rapport conjoint sur l'emploi*, Bruxelles, 2002c.

Commission européenne, *L'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE): une stratégie pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous*, Communication de la Commission au Conseil au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, COM (2003) 6 (01), Bruxelles, 2003a.

Commission européenne, *Rapport conjoint sur l'inclusion sociale résumant les résultats de l'examen des plans d'action nationaux pour l'inclusion sociale (2003-2005)*, Communication de la Commission au Conseil au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, COM (2003)773 final, Bruxelles, 2003b.

Confédération européenne des syndicats (CES), *Les syndicats face à l'exclusion et aux précarités sociales – Bilan des actions de la Confédération européenne des Syndicats et de ses organisations*, Bruxelles, 1995.

Conseil de l'Union européenne, *Conclusions du Conseil européen de Laeken*, Bruxelles, décembre 2001.

Dickens, L., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*, Volume 4: explication du processus, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.

Ditch, J., et Roberts, E., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Démarches intégrées en ce qui concerne les politiques actives d'aide sociale et d'emploi*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *La flexibilité du temps de travail en Europe*, étude comparative, Dublin, mai 1998.

EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Les*

*relations industrielles et le vieillissement de la main-d'œuvre examen de lutte contre la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi*, étude comparative, Dublin, octobre 2000.

EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *La participation des salariés et des négociations collectives dans la restructuration d'entreprise*, étude comparative, Dublin, juillet 2001.

EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le stress lié au travail et les Relations Industrielles*, Dublin, novembre 2001.

EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en Europe*, étude comparative, Dublin, janvier 2002.

EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Emploi non permanent, qualité du travail et relations industrielles*, étude comparative, Dublin, juillet 2002.

EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Les bas salaires et les «working poor»*, étude comparative, Dublin, septembre 2002.

EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Évolution du temps de travail-2002*, mise à jour annuelle, 2003.

Fahey, T., Nolan, B., et Whelan, C., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Monitoring quality of life in Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *L'accès à l'emploi des groupes vulnérables: Cahier de la Fondation n°2*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002a.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Indicators of quality of employment in the EU (Indicateurs de qualité de l'emploi dans l'UE)*, document de travail (sur demande), Dublin, 2002b.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *La qualité du travail et de l'emploi des femmes: instruments de changement*, Cahier de la Fondation No 3, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002c.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Dialogue social et tripartisme: défis et opportunités*, Conférence de la Présidence de l'Union européenne, Elseneur 29-30 octobre 2002, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003a.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, «Migration et relations industrielles», dans *Évolution des relations industrielles en Europe 2002*, rapport conjoint Fondation-Commission européenne, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003b.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, «Évolutions au niveau de l'UE en 2002», dans *Évolution des relations industrielles en Europe 2002*, rapport conjoint Fondation-Commission européenne, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003c.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Social dialogue and EMU in the acceding countries (Dialogue social et UEM dans les pays adhérents)*, Work life and EU enlargement, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003d.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Flexibility in Europe: Review and perspectives*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, (à paraître).

Geddes, M., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Le partenariat local: une stratégie réussie pour la cohésion sociale?* Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

Jenkins, G. et Poole, M., «Human resource management and profit-sharing: employee attitudes and a national survey», *International Journal of Human Resource Management*, Vol.1, No.3, pp.289-328, 1990.

Klein, B. et Roncs, P. L., «A profile of the working poor», *Monthly Labour Review*, Vol 112, No 10, pp 3-11, 1989.

Mailand, M., Andersen, S.K., *Rôle des employeurs et des syndicats dans le multipartenariat social*, Copenhague, Copenhague Centre, 2002.

Molinié, A.-F., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Âge et conditions de travail dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

Parlement européen, *Cadre pour la promotion de la participation financière des salariés*, (document de travail sur la Communication de la Commission), Comité de l'emploi et des affaires sociales (PE 316.401), Bruxelles, 2002a.

Parlement européen, *Employee Participation in profit and ownership: A review of the issues and evidence* (SOCI 109 EN), Bruxelles, 2002b.

Paoli, P., et Merllié, D., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Troisième enquête sur les conditions de travail 2000*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Paugam, S., «Poverty and social disqualification: a comparative analysis of cumulative social disadvantage in Europe», *Journal of European Social Policy* Vol.6, No.4, pp.287-304, 1996.

Peña-Casas, R. et Latta, M., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Working poor in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004.

Pendleton, A., «The evolution of industrial relations in UK nationalized industries», *British Journal of Industrial Relations*, Vol.35, No.2, 1997.

Pliskin, J. et Jones. D., «The effects of worker participation, employee ownership and profit sharing on economic performance: A partial review», in *Participation, ownership, and the nature of work*, Rus, V. et Russell, R. (dir.) Oxford, Oxford University Press, 1991.

Poutsma, E., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, et Commission européenne, *Les tendances récentes de la participation financière des travailleurs dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Programme de travail des partenaires sociaux européens, CES, CEEP, UNICE/UEAPME, 2003-2005, Bruxelles, 2002.

Vielle, P. et Walthery, P., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Flexibility and social protection: the ways to reconcile flexible employment patterns over the active life cycle with security for individuals*, *European Literature Review*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003.

Walker, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.

Watt, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Role of adult guidance and employment counselling in a changing*

*labour market* (rapport et résumé), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996.

Watt, G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Soutenir l'employabilité: bonnes pratiques en matière de conseil professionnel et d'orientation*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

Weitzman, M., *The share economy: conquering stagflation*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1984.

Wilthagen, T. (dir), *Advancing theory in labour law and industrial relations in a global context*, Amsterdam/New York, Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, 1998.

Wilthagen, T., *The flexibility-security nexus: New approaches to regulating employment and labour markets*, document de travail de l'OSA, 2002-18, Institut des études sur l'organisation du travail (OSA), Université de Tilburg, Tilburg, Pays-Bas, 2002.

Wilthagen, T., et Rogowski, R., «The legal regulation of transitional labour markets», dans Schmid, G. et Gazier, B., dir. *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*, Cheltenham, Edward Elgar, 2002.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

**Insertion sociale - Rôle des partenaires sociaux**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2004 – 44 pp. – 16 x 23,5 cm

ISBN 92-897-0252-4

## **VENTE ET ABONNEMENTS**

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de nos bureaux de vente répartis dans le monde.

### ***Quelle est la marche à suivre pour acquérir l'une ou l'autre des publications***

Après vous être procuré la liste des bureaux de vente, vous choisissez le bureau qui vous intéresse et vous le contactez pour passer commande.

### ***Comment vous procurer la liste des bureaux de vente***

- Soit vous consultez le site internet de l'Office <http://publications.eu.int/>
- Soit vous la demandez par télécopie au (352) 2929-42758 et vous la recevrez sur papier.

Les cahiers de la Fondation ont pour objectif de mettre en valeur les connaissances et les analyses qui découlent des thèmes de recherche de la Fondation: emploi, égalité des chances, insertion sociale, utilisation du temps et diversité. Ces cahiers rendent les travaux antérieurs, présents et futurs de la Fondation pertinents et accessibles sous une forme synthétisée.

Le thème de chaque cahier est lié à des problèmes actuels de politique sociale et constitue donc une contribution pertinente au débat au niveau européen.



Office des publications

*Publications.eu.int*

ISBN 92-897-0252-4



9 789289 702522