

démocratie

Mensuel publié par le MOC-CIEP pour promouvoir la réflexion critique et les débats de société

I Novembre 2020 I N°11

EMPLOI



Pour un abandon du principe d'inemployabilité

Dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, les modalités d'accompagnement sont fortement façonnées par des injonctions liées au paradigme de l'État social actif. Elles conduisent à mettre un focus particulier sur les responsabilités individuelles des personnes demandeuses d'emploi. Pourtant, des alternatives existent, s'inscrivant dans la volonté de défendre des principes d'égalité et de dignité. C'est le cas avec une méthode prônant une intervention conjointe sur l'offre et la demande d'emploi. Explications.

PAGE 5

SOCIÉTÉ

5G : où sont les gagnants et les perdants ?

Nous voici à l'aube de la 5G pour le meilleur, mais aussi pour le pire. Les impacts de cette technologie sont multiples et les choix politiques derrière ne sont pas neutres. Il y a urgence pourtant à prendre en considération les nouvelles études qui soulignent les divers effets néfastes de la 5G sur la population, mais aussi sur l'environnement. Explications.

PAGE 2

EUROPE ORIENTALE

État des droits sociaux et syndicaux 30 ans après la chute du Mur

Qu'en est-il de la convergence économique et sociale entre l'Europe orientale et occidentale 30 ans après la chute du Mur ? Quid du droit des citoyen·nes de l'Europe orientale à des emplois de qualité, des salaires décents et à la protection sociale ? Qu'en est-il de leur droit à une représentation syndicale et à des négociations collectives comme levier pour une vie et un travail décent ?

PAGE 10

INTERVIEW

Le Pérou va mieux protéger ses travailleur·ses domestiques !

Le Congrès péruvien a adopté une loi visant à mieux encadrer les activités professionnelles de dizaines de milliers de travailleur·ses domestiques. C'est une formidable victoire pour les organisations partenaires péruviennes de WSM. Retour, avec deux militants de la JOC Pérou, sur ce long combat mené par des milliers de femmes pour plus de justice sociale.

PAGE 14

MOC, BE
MOC, BE

s
une
e
Biden
ages
les
ons
historien
depuis
es.
nis
r jour,
es, les
cations,
s
multiples
es pour
otes
x des
hé. La
de
où
rès
attente
ode
pour
de
ce au
nce de
ration
tout

aines
e
ns
ote
porté
récente
rett
les
é toutes
s à
ique, la
u lieu
chère
cu ce
ndu. Si

www.revue-democratie.be

Énergie

5G : où sont les gagnants et les perdants ?

> Jean-Pierre RASKIN (*)

Après la 1G (voix), 2G (SMS), 3G (web mobile), 4G (vidéo), nous voici à l'aube de la 5G pour le meilleur, mais aussi pour le pire... Les impacts de cette nouvelle technologie sont multiples et les choix politiques derrière ce « processus d'innovation » ne sont pas neutres. Ils visent avant tout l'optimisation du système socio-économique actuel de nature néolibérale. Il y a urgence pourtant à prendre en considération les nouvelles études qui soulignent les divers effets néfastes de la 5G sur la population, mais aussi sur l'environnement. C'est une question sanitaire, mais aussi démocratique. Explications.

Avant toute chose, de quoi parlons-nous ? La 5G est l'acronyme pour la 5^e génération des standards pour la téléphonie mobile. Elle s'inscrit dans la logique du toujours plus et toujours plus vite. Elle donnera accès à des débits 10 à 100 fois plus importants que la 4G (l'équivalent d'un gigabit par seconde) avec des temps de latence environ dix fois plus courts (de l'ordre de la milliseconde), tout en augmentant le nombre de connexions simultanées par surface couverte. La 5G supportera jusqu'à un million d'objets connectés mobiles au kilomètre carré (soit dix fois plus que la 4G) ! Sur base de ces spécifications techniques, les promoteurs de la 5G mettent toujours en avant les mêmes exemples d'applications, comme la télémédecine, la voiture autonome, l'automatisation des procédés dans l'industrie (industrie 4.0), la ville intelligente, etc. Face à ce nouveau coup d'accélérateur technologique, des mouvements de contestation composés de citoyen-nes et de scientifiques fleurissent un peu partout¹. Les arguments avancés sont d'ordre sanitaire (électrosensibilité du vivant), écologique (pollution numérique), et politique (absence de démocratie).

Impacts environnementaux

Afin d'évaluer les impacts environnementaux des technologies numériques, nous devons parler de l'invisible; de cette infrastructure, indispensable au bon fonctionnement du réseau mobile, mais aussi du cycle de vie/de la durée de vie des différentes composantes qui constituent ce réseau. Derrière nos écrans, nous avons l'impression de vivre dans un monde dématérialisé, où tout est rapide, propre, et reconfigurable. Plusieurs acteurs écono-

miques agissent sciemment pour renforcer en nous cet imaginaire. La réalité est toute autre. La société numérique dans laquelle nous vivons n'a jamais été aussi énergivore et extractiviste. L'ensemble des ressources naturelles sont sous pression. Aujourd'hui, les technologies de l'information et de la communication consomment près de 5% de la production mondiale d'électricité ! Cela vous semble peu ? Elles sont aussi responsables d'environ 4% des gaz à effet de serre, un niveau équivalent à celui du transport aérien. Étant donné que la 5G travaille à d'autres bandes de fréquence que la 4G, son déploiement nécessite la fabrication et l'installation d'une nouvelle infrastructure et plus particulièrement d'un nombre très élevé de nouvelles antennes. Il faudra également envoyer en orbite basse une quantité importante de satellites (près de 50.000 d'entre eux sont déjà programmés), multiplier les centres de stockage de données, et bien entendu, concevoir de nouveaux terminaux (smartphones). D'après le *think tank* The Shift Project², les infrastructures 5G consommeront 2,5 fois plus d'énergie que les mêmes sites en 3G ou 4G avant même de transmettre la moindre donnée.

Notre smartphone renferme en lui des circuits électroniques qui nécessitent plus de 60 matériaux différents. Nous parlons de pratiquement tous les éléments du tableau périodique de Mendeleïev à l'exception des matériaux radioactifs ! Quand on sait que 80% de l'énergie consommée sur tout le cycle de vie du smartphone correspond à sa fabrication, il est évident que la mise en place de ce nouvel écosystème technologique va se traduire par une augmentation accrue des besoins en énergie et matériaux. En fin de vie, le taux de recyclage des équipe-

ments électroniques est très faible (moins de 15%). C'est extrêmement difficile de séparer les 60 matériaux composant les circuits électroniques. Umicore, l'une des sociétés les plus avancées dans le domaine du recyclage de matériaux électroniques, parvient à extraire 17 éléments sur les 60. La récupération de matériaux à partir d'équipements obsolètes n'est pas rentable vu le faible coût des matières premières importées des pays des Suds. On oublie de comptabiliser les coûts environnementaux et sociaux dans cet extractivisme sauvage. C'est la double peine pour les pays des Suds. Ils subissent les pollutions

« Dans l'industrie 4.0, ce n'est plus l'homme qui commande la machine, mais bien la machine qui pilote les actions de l'homme. »

environnementales (perte de biodiversité, pollution de l'air et des nappes phréatiques...) lors de l'extraction des matières premières et réceptionnent 75% de nos déchets électroniques.

Mais ce n'est pas tout : l'arrivée de la 5G va s'accompagner d'une poursuite de l'augmentation annuelle du trafic de données sur les réseaux (35% par an) et même sans doute d'une accélération vu ses capacités affichées et son ambition de créer auprès des consommateurs de nouveaux besoins.

Impacts sociaux

Les mots utilisés dans notre société numérique à l'égard des employé-es sont assez évocateurs. Il-elles doivent désapprendre, devenir agiles, être réactif-ves en temps réel... Quand vous y pensez, c'est le vocabulaire d'usage pour les machines apprenantes. Autrement dit, le-la travailleur-se idéal-e à l'ère du numérique doit devenir lui-elle-même une machine, et une machine plus performante sinon elle devient obsolète. Dans l'industrie 4.0, ce n'est plus l'homme qui commande la machine, mais bien la machine qui pilote les actions de l'homme. Où sont les bienfaits du déploiement d'une technologie dont l'objectif n'est clairement pas de soutenir les plus vulnérables de notre société, mais au contraire d'appauvrir encore plus la qualité de notre environnement socioprofessionnel ? Il faut découpler les mots innovation et progrès. Les gagnants potentiels de la 5G sont continuellement présentés par les investisseurs, mais aucun effort n'est consacré à l'identification des perdants. Or, la technologie n'est pas neutre, toute innovation doit, de manière transparente, définir les gagnants et les perdants. La crise sanitaire du COVID-19 a révélé la fracture numérique

bien réelle au sein de notre société belge. La 5G risque grandement d'exacerber la fracture sociale entre les Belges et, de manière plus globale, entre les peuples des Nords et des Suds.

L'hyperconnectivité promise par la 5G va accentuer durablement le narcissisme des selfies, le repli dans sa bulle lors des repas familiaux ou entre amis, dans les transports en commun, etc., et la peur viscérale de rater quelque chose si on ne regarde pas le flot continu des notifications.

Dans certains États ou sociétés privées, la 5G risque d'encourager encore plus les techniques de surveillance et de prise de données personnelles avec son lot de dérives connues.

Craintes sanitaires

Il est important de souligner que la 5G ne va pas remplacer la 4G, comme la 4G n'a pas remplacé la 3G, etc. Le comble, c'est que la 4G va même continuer son expansion ! Nous

parlons ici de technologies additives. Notre exposition aux rayonnements électromagnétiques va donc augmenter... Les opérateurs ont dès lors introduit une demande d'assouplissement des normes relatives aux antennes émettrices pour la Région bruxelloise. Aujourd'hui, les normes établies par l'ICNIRP³ ne tiennent compte que des effets thermiques immédiats et non pas des effets biophysiques à long terme. Dans le cas de la 5G, contrairement à la 4G, les antennes ne vont pas émettre les ondes de manière isotrope dans l'espace, mais bien de manière directionnelle vers les utilisateur-ices. Les méthodes d'évaluation de l'exposition de la population aux ondes doivent donc être revues urgemment.

Les gagnants potentiels de la 5G sont continuellement présentés par les investisseurs, mais aucun effort n'est consacré à l'identification des perdants.



© Press Release Finder

3. International commission on non-ionizing radiation protection.

1. grONDES (www.grondes.be), STOP 5G (www.stop5g.be).

2. The Shift Project est un think tank qui œuvre en faveur d'une économie libérée de la contrainte carbone. Association loi 1901 reconnue d'intérêt général et guidée par l'exigence de la rigueur scientifique, notre mission est d'éclairer et influencer le débat sur la transition énergétique en Europe. <https://theshiftproject.org/>

4. Centre international de Recherche sur le Cancer, agence spécialisée sur le cancer de l'OMS (Organisation mondiale de la Santé).

5. En Belgique, le Conseil supérieur de la Santé est l'organe d'avis scientifique du Service public fédéral Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.

Le CIRC⁴ a classifié les champs électromagnétiques radiofréquence comme « agents cancérigènes possibles ». En mai 2019, le CSS⁵ a établi pour la première fois le lien entre rayonnements non ionisants que sont les ondes 4G ou 5G et les effets biologiques. L'utilisation de GSM est associée à un risque accru de cancers de type gliome (tumeur cérébrale) et neurinome (tumeurs dans l'oreille). 5% de la population est électrohypersensible et donc victime directe de la pollution électromagnétique qui engendre toute une série de souffrances physiques (insomnies, maux de tête, nausées, vertiges, problèmes de concentration...) au quotidien.

Au-delà des impacts thermiques et biologiques sur l'humain, les ondes 5G ont des effets sur l'ensemble de la faune et la flore. Plusieurs études scientifiques commencent à sortir et indiquent des effets sur les populations d'insectes comme la perturbation du système naturel d'orientation des abeilles.

Un grand nombre d'études sociologiques et psychologiques ont démontré l'impact grandissant et néfaste des écrans sur la santé mentale des personnes, comme l'isolement, la dépression, la perte de concentration, l'appauvrissement de notre esprit critique, la chute de notre coefficient intellectuel, la perte de l'orientation dans l'espace, etc. Les algorithmes nous cloisonnent, nous ne sommes plus confrontés à des choix ni à d'autres opinions.

Automobiles connectées, réfrigérateurs connectés, lits connectés... la 5G ne profitera pas à tout le monde de la même manière.



© Ron Gilbert

À la vue de tous ces éléments, comment accepter que le principe de précaution ne soit pas appliqué alors que des décisions sont prises tous les jours pour restreindre les libertés de chacun·e, et cela au niveau mondial dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19?

Enjeux économiques

La croissance encore et toujours... Au-delà des quelques applications relatives à la santé ou la sécurité mentionnées plus haut, les États et les entreprises voient en la 5G une possibilité de relancer une consommation un peu moribonde en intégrant une myriade de fonctions en lien avec la connectivité dans les smartphones bien sûr, mais aussi l'automobile, l'électroménager, les loisirs... Le réfrigérateur connecté qui envoie la liste des courses à votre magasin en ligne préféré, votre brosse à dents qui sort tous les mois vos statistiques de soin buccal, votre lit vous informant de l'intensité de vos rapports sexuels, etc. Le gain à très court terme pour les États est la vente de licences d'exploitation des bandes de fréquences aux opérateurs. En Belgique, cette vente aux enchères devrait rapporter au moins 800 millions d'euros dans les caisses de l'État. Vu l'ampleur des investissements, il est évident que les opérateurs ne limiteront pas leurs offres de service à quelques entreprises ciblées nécessitant vraiment cette technologie pour assurer leur compétitivité. Nous pouvons compter sur la créativité et le marketing des entreprises pour le déploiement d'une offre qui répondra aux besoins induits auprès du grand public par ces mêmes firmes.

Choix politique

La technologie n'est pas neutre. C'est un choix politique. La 5G s'inscrit dans la droite ligne des innovations précédentes. D'ailleurs, ses défenseurs parlent des capacités d'optimisation du système socio-économique actuel. L'idée n'est pas de changer la trajectoire de nos sociétés occidentales néolibérales. La 5G risque même d'accentuer les différences socio-économiques ici et ailleurs. Face aux défis de notre temps, que ce soient les changements climatiques, la lutte contre la faim, la pauvreté, les discriminations raciales et de genre, etc., la population attend autre chose des processus d'innovation. Pour ce faire, l'innovation doit s'inscrire dans une approche critique et holistique dépassant les seuls critères de performance et de rentabilité. D'autres voies sont possibles. Il faut innover en tenant compte de la notion des ressources naturelles limitées, être capable de définir les impossibles et de développer des technologies appropriées et appropriables s'intégrant en harmonie avec la biosphère et dans le but de réduire les inégalités sociales. Il est temps de réenchanter les technologies. #

(*) Professeur à l'École Polytechnique de Louvain à l'UCLouvain



© Nappy - Pixels

EMPLOI

Pour un abandon du principe d'inemployabilité

>Thierry DOCK (*)

Dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, les modalités d'accompagnement sont fortement façonnées par des injonctions liées au paradigme de l'État social actif. Elles conduisent à mettre un focus particulier sur les responsabilités individuelles des personnes demandeuses d'emploi. Pourtant, des alternatives existent, s'inscrivant dans la volonté de défendre des principes d'égalité et de dignité. C'est le cas avec une méthode prônant une intervention conjointe sur l'offre et la demande d'emploi. Explications.

Inemployabilité. Le mot est lâché. Il est sec, violent. Il sonne comme une claque. Que certain-es se prennent en pleine figure. Celles et ceux considéré-es comme insuffisamment qualifié-es, ou ayant vécu un parcours par trop atypique.

L'emploi est et reste une référence forte dans nos sociétés où il occupe une place centrale. S'il garde une telle place, c'est parce que l'emploi remplit différentes fonctions essentielles. Il permet d'accéder à un revenu et de répondre à des besoins vitaux tels que se nourrir ou se loger. Il comporte également quatre dimensions expressives importantes. Il permet d'abord d'être inclus-e dans le tissu social. Il contribue ensuite à générer un sentiment d'utilité. Il offre également la possibilité d'une certaine autonomie et la capacité de mener ses propres trajectoires de vie. Enfin, il

permet de créer, de transformer et potentiellement, d'exercer des tâches intéressantes. Pour ces multiples raisons, l'emploi est souvent un repère fort dans nos existences, pour soi mais aussi aux yeux d'autrui. Il est porteur de sens¹.

Pour rencontrer l'objectif d'insertion, différents instruments sont mobilisés en matière de politiques de l'emploi. Christine Erhel distingue trois types² de politiques dites actives³. Le premier type concerne les actions qui visent à augmenter le nombre de postes de travail potentiels. Elles sont principalement orientées vers les employeur-ses. Citons par exemple la réduction du coût du travail, à travers la baisse des cotisations de sécurité sociale. Le deuxième type rassemble les actions qui visent l'appariement, c'est-à-dire qui consistent à mieux se faire rencontrer l'offre et la demande d'emploi. Pensons par

exemple aux services proposés par des organismes tels qu'Actiris ou le Forem. Le troisième et dernier type porte sur les actions visant à augmenter le nombre de travailleuses et travailleurs potentiel-les. La dégressivité des allocations de chômage s'inscrit dans cette catégorie.

Dans cet article, notre attention se portera principalement sur les actions relatives à l'appariement. Elles recèlent un enjeu majeur sur lequel nous souhaitons nous attarder. Le paradigme de l'État social actif imprègne fortement les dispositifs s'inscrivant dans ce type d'actions. Outre l'appréciation dominante selon laquelle le-la demandeur-se d'emploi serait le-la principal-e responsable de sa situation, il considère que l'accompagnement qui lui est proposé doit s'inscrire dans une trajectoire lui permettant de devenir employable. Mais qu'en est-il de cette supposée employabilité ?

Des personnes inemployables, parce que non qualifiées ?

En matière d'accès à l'emploi, un des principaux leitmotivs est celui de la clé des qualifications. Sans diplôme, et sans qualification, point de salut. Il s'agirait donc de miser principalement et résolument sur les politiques de formation, tant initiale que continuée. Dans les conventions construisant les catégorisations, les personnes qui n'ont pas au moins un diplôme de l'enseignement secondaire sont considérées comme peu qualifiées.

Sur le terrain des politiques de l'emploi, la référence au travail non qualifié est omniprésente. Comme le soulignent Didier Demazière et Emmanuelle Marchal, «non qualifié, travail non qualifié, salariés non qualifiés, main-d'œuvre non qualifiée, emplois non qualifiés, chômeurs non qualifiés, jeunes non qualifiés. La liste est longue des usages de cette expression, qui circule dans l'espace public où elle semble frappée du sceau de l'évidence»⁴.

Et d'ajouter : «Elle alimente nombre de discours portant sur le travail contemporain : annonces de la montée en gamme des compétences et de la disparition du travail non qualifié (les nouvelles technologies le balayeraient à terme), identification de celui-ci comme source d'un chômage persistant (les chômeurs compteraient trop de non-qualifiés), effritement des qualifications avec le développement de la polyvalence (nombre de métiers seraient frappés de déqualification), etc.»⁵

Certes, il ne peut être nié que la qualification matérialisée par des titres et diplômes augmente significativement la probabilité de l'insertion professionnelle. Individuellement et collectivement, investir dans les études et la formation est essentiel. S'agit-il pour autant de considérer que des personnes sont non qualifiées ? Et avec quels critères opérer cette classification ? À quoi correspondrait l'absence de qualification ? À un travail qui n'aurait pas de qualité ?

Les personnes étiquetées comme in-fraqualifiées sont régulièrement à l'emploi, même si c'est dans une proportion significativement moindre que pour les per-

sonnes considérées comme hautement qualifiées (voir le tableau 1 relatif aux taux d'emploi selon le niveau d'instruction).

Si un emploi pour un poste de première qualification correspond à un travail qui n'a pas de qualité, son utilité mérite d'être questionnée. À l'inverse, l'hypothèse peut être formulée que tout travail mobilise des compétences. Et qu'en vis-à-vis, toute personne est porteuse de différentes qualités, qu'elle a pu développer grâce à des expériences de vie ou des temps de formation.

Pour le dire autrement, dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, n'est-il pas opportun de changer de regard ? Comme l'expriment Didier Demazière et Emmanuelle Marchal : «Car il ne s'agit pas seulement de soutenir que tout poste de travail et tout travailleur mettent en jeu un nombre minimal de qualités ou de compétences, mais plutôt de considérer le travail non qualifié comme la résultante d'un déficit de leur reconnaissance et de leur valorisation.»⁶

Tableau 1 : taux d'emploi selon le niveau d'instruction, Belgique (15-64 ans), 2019

Bas	Hommes	42,2%
	Femmes	28,9%
	Total	36,0%
Moyen	Hommes	73,3%
	Femmes	61,3%
Haut	Total	67,6%
	Hommes	86,3%
	Femmes	81,8%
Total	Total	83,8%
	Hommes	68,9%
	Femmes	61,7%
	Total	65,3%

Source : Statbel, enquête sur les forces de travail

Dans la méthode dite IOD (Intervention sur les offres et les demandes) sur laquelle nous reviendrons plus loin, le postulat de base est de considérer que «personne n'est inemployable». Arrêtons-nous quelques instants sur ce concept d'employabilité.

Qu'est-ce que l'employabilité ?

Nous pouvons nous appuyer sur la définition telle que proposée par Michel

Bricler. Il la définit comme étant les «compétences du salarié et les conditions de gestion des ressources humaines, nécessaires et suffisantes, lui permettant à tout moment de trouver un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables»⁷.

Comme le souligne Hédia Téбина⁸, les représentations de l'employabilité ont évolué. Dans la période des années 1950-1960, un déficit d'employabilité est lié à la distance de certains groupes sociaux défavorisés avec le marché de l'emploi. À cette conception s'est superposée une deuxième dimension à partir des années 1970-1980, celle relative à la prise en considération de l'attractivité des individus. Elle est attachée à différents facteurs tels que la motivation, la capacité de respecter certains codes, comme des éléments de langage ou de présentation.

Dans les programmes d'activation configurés à partir du paradigme de l'État social actif, une attention particulière est portée à cette problématique de l'employabilité. Elle repose sur des dispositifs relevant principalement de la formation. Le paradigme de l'État social actif façonne aussi un autre pan important des politiques d'emploi, celui portant sur les procédures d'intermédiation.

État social actif et intermédiation

Explicite dans son titre, une des références fortes de l'État social actif est celle de l'activation. Il s'agit que chaque individu multiplie les démarches pour réussir à s'insérer sur le marché du travail. Dans ces démarches, de multiples actrices et acteurs interviennent à titres divers. La personne en quête d'emploi bien sûr. Mais aussi d'autres, dont les intermédiaires du marché du travail.

Comme l'ont bien montré Jean-François Oriane et Christian Maroy, ceux-ci «trouvent leur légitimité professionnelle sur leur capacité à diagnostiquer des troubles de l'employabilité»⁹. À l'égard du-de la demandeur-se d'emploi, ou du-de la chercheur-se d'emploi (ce n'est pas qu'une question de vocabulaire),

il-elles vont le plus souvent développer une approche que l'on peut qualifier de type clinique. Les intermédiaires vont ausculter la personne, chercher à repérer des symptômes, poser un diagnostic. Leurs observations vont porter sur la motivation, la clarté du projet, les techniques déployées dans la recherche de l'emploi (les fameuses lettres de motivation et les C.V.).

Des techniques sont mobilisées en regard des lacunes diagnostiquées afin de doter la personne chercheuse d'emploi de ressources, d'accroître sa motivation, sa confiance en elle, son autonomie...

Dans cet exercice, nous pourrions considérer qu'il y a une forme d'acceptation d'un paradigme, celui de l'État social actif. Il ne s'agit pas de réguler un marché, ici, celui de l'emploi, mais d'accompagner des personnes sommées de chercher un emploi sur ce marché en essayant de les doter des ressources nécessaires pour qu'elles puissent trouver une issue positive dans leur quête. Dans leurs travaux, Jean-François Oriane et Christian Maroy montrent que le travail des inter-

« La méthode IOD privilégie entre autres la relation directe des entreprises et des personnes chercheuses d'emploi. »

médiaires du marché du travail s'orientent majoritairement vers le-la demandeur-se d'emploi. Il n'est par exemple pas question de remettre en cause les procédures de recrutement, les mécanismes de sélection ni d'agir sur le nombre de postes de travail disponibles. Pour le dire avec d'autres mots, le focus est orienté sur les responsabilités individuelles de la personne qui doit chercher un emploi.

Le *jobcoaching* s'inscrit pleinement dans ce schéma. Il est largement pratiqué par une pluralité d'opérateurs de natures différentes : des services publics de l'emploi (Forem, Actiris, CPAS), des acteurs associatifs tels que les missions régionales (en Wallonie) et locales (à Bruxelles) pour l'emploi et des acteurs commerciaux (entreprises du secteur de l'intérim).

Différentes études mettent en évidence les faibles résultats des politiques

d'activation sur les personnes peu qualifiées¹⁰. Elles génèrent également du dégât en nourrissant auprès de ces publics des sentiments de honte, de perte d'estime de soi, de culpabilité¹¹.

La question à se poser est alors la suivante. Sans pour autant abandonner le *jobcoaching* qui reste pertinent à l'égard de certains publics, dotés de suffisamment de ressources valorisables, n'est-il pas essentiel de privilégier d'autres approches, et singulièrement d'autres modalités d'intermédiation, qui consisteraient à intervenir plus directement auprès des entreprises ?

Un tel type d'approche implique de se doter d'autres outils. Il repose surtout sur plusieurs postulats. Le premier, nous l'avons déjà exposé plus haut. Il considère que chaque personne a des qualités et qu'en conséquence, personne n'est inemployable. Un deuxième postulat est qu'il faut pouvoir inverser la logique selon laquelle l'insertion professionnelle ne peut être envisagée qu'une fois que l'insertion sociale est suffisamment solide. Dans cette logique

ayant connu une succession d'emplois précaires. Ces stigmates seraient constitués de données d'ordre biographique (être allocataire du RMI¹², être au chômage depuis plusieurs mois, n'avoir connu que des contrats courts...) qu'utilisent les recruteurs comme critères de sélection lors de l'embauche»¹³.

S'inspirer de la méthode IOD

La méthode d'intervention sur les offres et les demandes (méthode IOD) propose un changement de perspective. Elle n'est pas neuve, elle a été créée dans les années 1980. Elle propose des stratégies de médiation et de soutien, orientées à la fois vers le-la chercheur-se d'emploi, mais aussi l'entreprise.

Née en France¹⁴, la méthode est utilisée par différents opérateurs en Belgique, et plus particulièrement certaines missions régionales (MIRE, en Wallonie) et locales (à Bruxelles)¹⁵.

La première spécificité de la méthode IOD¹⁶ est de privilégier la relation directe des entreprises et des personnes chercheuses d'emploi. L'idée sous-jacente est que ces dernières sont régulièrement victimes d'un déficit de réseau professionnel. Une des clés principales dans l'accompagnement est la proposition à ces dernières d'opportunités d'emploi.

Un travail intensif avec l'entreprise en intervenant fortement dans les procédures de recrutement qui sont un facteur important d'exclusion des personnes moins qualifiées ou peu expérimentées, constitue une deuxième spécificité de la IOD. En quelque sorte, la volonté est de ne pas considérer les modalités de fonctionnement du marché du travail comme figées et intangibles.

La méthode s'appuie également sur l'observation selon laquelle dans de nombreuses entreprises, et particulièrement pour les emplois de première qualification, il existe un important *turn-over*. Et celui-ci est au final doublement préjudiciable. Il l'est pour les travailleuses et travailleurs, confrontés à l'instabilité. Mais il l'est aussi pour les entreprises, à travers par exemple les coûts liés aux recrutements ou à la formation nécessaire à l'entrée sur le poste de travail.

Concrètement, outre le temps passé avec la personne chercheuse d'emploi, un investissement considérable est réalisé vers le monde de l'entreprise. Il s'agit de prospecter et dénicher les offres potentielles d'emploi, parfois latentes; de procéder à un examen approfondi des offres, de trouver un maximum d'informations sur l'entreprise, sur le poste de travail; et de pouvoir négocier avec l'employeur-se, de préparer les rencontres entre celui-celle-ci et la personne candidate à l'emploi, surtout d'assurer un suivi pour que l'insertion dans l'emploi soit durable.

La méthode suggère encore que l'entretien d'embauche soit contextualisé, qu'il s'opère directement sur le poste de travail afin que la personne candidate puisse se projeter, ou par exemple qu'elle ne se retrouve pas dans un espace tel qu'un bureau où l'inégalité des positions pourrait l'impressionner. Lors de cet entretien, l'objet n'est pas d'ausculter le passé de la personne candidate, souvent difficile, mais à l'inverse de porter le regard sur l'aujourd'hui et surtout l'avenir possible.

Pour contribuer à revaloriser la personne candidate et concourir à sa confiance en elle, la méthode prévoit enfin, et c'est essentiel, de ne pas la mettre en concurrence avec d'autres. La candidate a déjà tellement subi cette situation dans son parcours. Lorsqu'un-e employeur-se cherche une personne à engager, une seule candidature lui est proposée. À l'inverse, la personne chercheuse d'emploi a le choix: plusieurs offres d'emploi doivent pouvoir lui être proposées par la structure d'accompagnement... Elle doit pouvoir vivre ou retrouver un sentiment de liberté qu'elle a souvent perdu. La forme de l'emploi présenté doit permettre de construire une stabilité suffisante. Il doit s'agir d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois, à temps plein ou à temps partiel choisi.

Dans l'accompagnement, il s'agit encore de rompre avec la mise en formation automatique préalable, en considérant que c'est l'insertion professionnelle qui sera la clé majeure pour développer le bagage de compétences. C'est donc aussi sortir de la logique de parcours automatique, en considérant que pour certaines personnes, l'urgence réside dans l'accès direct à un emploi doté de qualités.

À maints égards, cette méthode a une portée profondément progressiste. Elle s'inscrit résolument dans une rupture avec les canevas façonnés à partir des références de l'État social actif. Pourtant, elle rencontre des difficultés à convaincre largement¹⁷. Elle suscite aussi certaines critiques.

Une des principales difficultés est qu'elle bouscule fortement le métier tel qu'il est pratiqué dans la plupart des structures associatives d'insertion socioprofessionnelle. Majoritairement, le profil des personnes en responsabilité pour l'accompagnement est celui de travailleur-ses du social (assistant-es sociaux-ales, diplômé-es en sciences du travail, psychologues, éducatrices et éducateurs...). Ce ne sont pas spécifiquement des profils spécialisés dans la gestion des ressources humaines ou dans le management. Il-elles ne sont souvent pas habitué-es à pratiquer des tâches telles que la prospection ou bien encore celle de la négociation avec un employeur-se pour le-la convaincre de l'intérêt de reconfigurer un profil de fonction ou pour mettre en place des modalités alternatives de recrutement. Comme le montrent les entretiens réalisés par Tebina, les accompagnatrices et accompagnateurs ont souvent peur de perdre la spécificité de leur fonction, celle d'avoir une attention principale et privilégiée à l'égard de la personne candidate à l'emploi¹⁸. Le monde de l'entreprise ne leur est que peu familier. C'est d'ailleurs une critique régulièrement formulée par des employeur-ses envers le travail effectué au sein de certaines MIRE.

Autour de futurs souhaitables

Lors d'une récente journée d'étude¹⁹, plusieurs arguments ont été entendus et débattus quant aux freins à l'extension de la méthode IOD.

Le premier est lié à ce que nous exposons un peu plus haut. Dans les structures d'insertion telles que les missions régionales, des entretiens avec des membres des équipes mettent en évidence un attachement fort à des pra-

tiques orientées d'abord et principalement vers le-la chercheur-se d'emploi. Elles apparaissent comme plus humaines, plus « chaleureuses » serait-on tenté d'ajouter.

Un deuxième frein a trait à l'incertitude en lien avec les modalités de financement des missions régionales. Pour partie, les MIRE sont financées en fonction de leurs résultats: le nombre de personnes qu'elles accompagnent et le nombre de personnes qu'elles réussissent à insérer durablement dans l'emploi. Des craintes existent que la mise en œuvre de méthodes nouvelles vienne impacter ces résultats.

Un autre frein est finalement très pratique. La formation à la méthode IOD représente un coût, lié notamment à l'organisation de cette formation auprès de la structure Transfer implantée à Bordeaux. Cette difficulté devrait trou-

« L'emploi n'a de sens que s'il est un instrument permettant de s'inscrire au service d'une société égalitaire. »

ver réponse avec la perspective proche que la formation puisse dorénavant être assurée par un opérateur en Belgique, en l'occurrence la mission locale de Forest.

Enfin, une autre question traverse les débats dans le secteur. Est-il nécessaire de mettre en place la méthode IOD de manière absolue au sein d'une structure? C'est la thèse de certains acteurs, considérant que l'hybridation n'est pas possible et pas non plus souhaitable. Ou bien s'agit-il plutôt de pouvoir s'inspirer de la méthode IOD pour modifier certaines pratiques, et principalement pouvoir réaliser une intermédiation plus active avec les employeur-ses?

Pour certain-es responsables de MIRE, c'est l'avenir de leur secteur qui est en jeu. Il s'agit de pouvoir suffisamment se distancier des modalités traditionnelles d'accompagnement et d'insertion pour que les MIRE puissent générer une valeur ajoutée sociale forte. Et que finalement, elles puissent pleinement jouer un rôle politique, au sens de gestion de la cité.

Oser le changement et une certaine radicalité

À travers un de ses principes fondamentaux qui est de considérer que personne n'est inemployable, la méthode d'intervention sur les offres et les demandes est porteuse de radicalité. Davantage qu'une méthode, elle s'inscrit dans un projet politique qui remet en question certaines des modalités de fonctionnement du marché de l'emploi. Elle vient bousculer les injonctions de l'État social actif où l'accent est placé principalement sur les responsabilités individuelles.

Comme souvent—sinon toujours—dans les politiques de l'emploi, la mise en place d'une nouvelle méthode d'intermédiation entre offre et demande n'est certainement pas la panacée. Certains publics n'en ont pas besoin. Elle n'est pas non plus la mieux adaptée pour cer-

taines catégories de personnes. Elle doit pouvoir être conjuguée avec d'autres instruments qui contribuent à la justice sociale et à une nécessaire transition. Car l'emploi n'a de sens que s'il est un instrument permettant de s'inscrire au service d'une société égalitaire.

Porter le débat sur des alternatives dans l'accompagnement de personnes considérées comme peu qualifiées, c'est apporter une pierre à l'édifice de l'indispensable changement de modèle. Le débat vit et doit se poursuivre. Il s'inscrit dans la lutte contre l'antienne célèbre de Margaret Thatcher « There is no alternative ». Si, des alternatives existent. Elles sont à la fois possibles et souhaitables. Puissent les débats avec les actrices et acteurs associatifs et politiques dans les secteurs de l'insertion les faire advenir. #

(*) Maître de conférences à l'UCLouvain et dans le Master en Ingénierie et Action sociales LLN/Namur, Président de l'Intermire et administrateur à la MIRENA²⁰

1. I. FERRERAS, « Montée en puissance des services : publication et rapport politique au travail », 2014, in L.TASKIN, D. DESMETTE, E. LÉONARD, P. REMAN, P. VENDRAMIN, M. ZUNE (sld), *Transformations du travail : regards multidimensionnels*, Louvain-la-Neuve : Presses universitaires de Louvain, Coll. Cahiers du CIRTES, 2014, pp. 163-172.

2. C. ERHEL, *Les politiques de l'emploi*, PUF, 2014.

3. Dans une distinction classique (et discutable) établie notamment par l'OCDE, les politiques passives (principalement, l'indemnisation du chômage) sont distinguées des politiques cataloguées comme actives. Les politiques dites « actives du marché du travail » visent à favoriser l'insertion sur le marché du travail et augmenter le taux d'emploi.

4. D. DEMAZIÈRE, E. MARCHAL, « La fabrication du travail non qualifié – Analyser les obstacles à la valorisation », *Travail et emploi* 2018/3-4 (n° 155-156), 2018, p. 5.

5. Ibid.

6. Ibid.

7. M. BRICLER, « Des compétences d'Employabilité Durable pour sécuriser les parcours professionnels des individus », *Projectica/Projectique*, 2009, n° 3, p. 99.

8. H. TÉBINA, « Les obstacles de la méthode IOD dans les missions régionales pour l'emploi de Wallonie », Mémoire réalisé dans le cadre du Master en sociologie, UCLouvain, année académique 2018-2019.

9. J.-F. ORIANNE, C. MAROY C., « Esquisse d'une profession consultante : les intermédiaires du marché du travail en Wallonie », *Formation emploi*, 2008/2 (n° 102).

10. B. COCKX, M. DEJEMPEPE, B. VANDERLINDEN, « L'activation du comportement de recherche d'emploi favorise-t-elle un retour rapide à l'emploi ? », *Regards économiques*, 2011, n° 85, UCL-IREs.

11. G. HERMAN, G. LIÉNARD, « Travail, chômage, stigmatisation », *La revue nouvelle*, janvier 2009, pp. 42-49.

12. Le RMI désigne le revenu minimum d'insertion, qui est un dispositif social français. Il a été remplacé par le RSA, le revenu de solidarité active.

13. D. CASTRA, A. PASCUAL, « L'insertion professionnelle des publics précaires : une alternative au recrutement concurrentiel », *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 2003, 53, (3-4), p. 168.

14. En France, la méthode IOD est utilisée dans une vingtaine de départements. En Belgique, deux structures sont labélisées. Il s'agit de la Miresem à Philippeville et la Mission locale de Forest à Bruxelles. En Wallonie, trois autres missions régionales se sont formées à la méthode IOD et s'en inspirent dans leurs pratiques. Il s'agit des missions régionales de Charleroi, du Luxembourg et du Brabant wallon.

15. Une mission régionale pour l'emploi est un service d'appui qui a pour finalité l'insertion professionnelle durable pour un public de personnes peu ou pas qualifiées ou en situation de chômage de longue durée. Pour les MIRE, la situation de chômage de longue durée correspond à des situations où la personne chercheuse d'emploi comptabilise 24 mois d'inscription au Forem sur les 36 derniers.

16. Voir sa description plus complète sur le site de l'association Transfer. Disponible à l'adresse <https://transfer-iod.org/public/la-methode-iod/>

17. Voir à cet égard l'excellent mémoire réalisé par Hédia Tebina, « Les obstacles de la méthode IOD dans les Missions Régionales pour l'Emploi de Wallonie », réalisé dans le cadre du Master en sociologie, UCLouvain, année académique 2018-2019.

18. Dans le cadre d'un témoignage entendu lors d'une journée d'étude organisée à propos de la méthode IOD le 5 mars à Charleroi par la CSC wallonne, nous avons été particulièrement frappés par la difficulté dans une mission locale bruxelloise de trouver au sein de son personnel des volontaires acceptant d'implémenter ladite méthode. In fine, ces volontaires ont dû être désigné-es selon la formule dite des volontaires chinois.

19. Organisée par la CSC wallonne le jeudi 5 mars 2020 à Charleroi.

20. L'auteur s'exprime ici à titre personnel et ses propos n'engagent pas les institutions dans lesquelles il est membre.

La recherche d'emploi peut être un vrai parcours de combattant pour les personnes peu qualifiées.



Europe orientale

État des droits sociaux et syndicaux
30 ans après la chute du Mur

> Karin DEBROEY (*)

Le Mur de Berlin est tombé en 1989. Qu'en est-il de la convergence économique et sociale entre l'Europe orientale et occidentale 30 ans plus tard? Quid du droit des citoyen·nes de l'Europe orientale à des emplois de qualité, à des salaires décents et à la protection sociale? Qu'en est-il de leur droit à une représentation syndicale et à des négociations collectives comme levier pour une vie et un travail décent? Et enfin, quelle «feuille de route» le mouvement syndical européen prévoit-il pour la convergence sociale entre l'Europe orientale et occidentale? ¹

Les économies d'Europe centrale et orientale ont connu une très forte croissance depuis 1990. Aujourd'hui, la République tchèque se situe à 91% de la moyenne du PIB par habitant dans l'UE. La Slovaquie en est à 87%, les trois États baltes à environ 80% et la Pologne et la Hongrie à respectivement 70% et 71%. Et les pays plus pauvres, à savoir la Roumanie et la Bulgarie, se situent tout de même à respectivement 65% et 51%. Ces pays et, surtout, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie et la Pologne ont mieux résisté à la crise financière et économique de 2008 - 2011 que les pays d'Europe occidentale de l'UE.

Le développement économique a été favorisé par des subventions européennes représentant environ 5% des budgets nationaux, mais surtout par la forte présence d'investissements étrangers. Les processus de convergence économique caractérisés par une privatisation massive des entreprises publiques comme transition vers l'économie de marché ont été plus ou moins achevés dans les vingt ans qui ont suivi la chute du Mur. Une série de renationalisations de services d'utilité publique a été mise en place récemment. Les pays concernés sont également de plus en plus critiques à l'égard des investissements étrangers directs. Ils reconnaissent que ces investissements peuvent avoir une influence positive, à savoir le renforcement des capacités des secteurs exportateurs (TIC, industrie automobile), mais qu'ils peuvent également concurrencer les entreprises et marchés nationaux (banques, services publics, distribution). En outre, le taux de chômage en Europe centrale et orientale est, en moyenne, inférieur à 5%.

Toutefois, la croissance économique s'est accompagnée d'une intensification des inégalités. La

croissance économique profite trop peu à la population régionale. Selon le Bureau du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) pour l'Asie et l'Europe, cette situation s'explique par les bas salaires et le manque d'opportunités d'accéder à des emplois de qualité. En Croatie, le salaire moyen s'élève à peine à 36% de la moyenne dans l'«ancienne» Europe des Quinze. En Bulgarie, il ne s'élève qu'à 17%. Si tous les pays de la région appliquent des salaires minimums légaux, ceux-ci sont en général très bas et ne suffisent pas pour garantir une vie décente aux travailleur·ses et à leur famille. Dans presque tous les cas, les salaires minimums nationaux sont inférieurs au seuil de pauvreté national. Ils ne sont pas non plus revus et actualisés régulièrement afin de tenir compte de l'inflation et de l'augmentation du coût d'un panier de produits essentiels. Cette situation conduit inévitablement à une dévaluation des salaires minimums au fil du temps.

Le phénomène des bas salaires dans l'économie formelle est étroitement lié à l'informalité dans la région. Bon nombre de travailleur·ses reçoivent des paiements en espèces en plus de leur salaire formel. Il s'agit d'argent «en noir» ou, dans le meilleur des cas, de primes ou d'indemnités exonérées de sécurité sociale ou d'impôt, ce qui a des conséquences négatives aussi bien pour la constitution des droits des travailleur·ses que pour les finances publiques. De nombreux·ses travailleur·ses combinent un emploi peu rémunéré dans le secteur formel et un emploi dans le secteur informel. Selon les estimations, cette situation concerne 22% des travailleur·ses roumain·es.

Outre les bas salaires, la protection sociale est limitée. La plupart des pays ont certes mis en place

un socle de base de protection sociale, mais la couverture par le filet de sécurité sociale est largement insuffisante. Ainsi, les allocations de chômage sont très limitées en termes de durée, de taux de couverture et de taux de remplacement, ce qui implique un très grand risque de pauvreté pendant la crise du coronavirus. Outre le bas taux de couverture et l'adéquation limitée de la protection sociale, les dépenses de protection sociale sont faibles. La Roumanie ne dépense que la moitié de la moyenne de l'UE pour la protection sociale. Une réforme récente a réduit les cotisations sociales patronales en alourdissant le poids à porter par les travailleur·ses, ce qui signifie une perte de revenus substantielle pour la sécurité sociale et une réduction des salaires nets des travailleur·ses d'environ 20%.

L'exode de l'Europe orientale

Les faibles taux de chômage sont dus à la fois à la croissance économique et à la forte émigration qui mène à une perte de 25 à 30% de la jeune population active. Face aux conditions de travail et de vie précaires, de nombreuses personnes, surtout les jeunes, décident de migrer. L'émigration crée une pénurie de travailleur·ses qualifié·es sur le marché de l'emploi, certainement dans les secteurs essentiels tels que celui de la santé. En Bulgarie, cette situation provoque l'émigration de 450 médecins et de 1.000 infirmières chaque année, ce qui a mené à une crise dans le secteur de la santé.

Chaque année, ce sont
450 médecins et 1.000 infirmières
bulgares qui émigrent, provoquant
une crise dans le secteur de la santé.



© Anna Silveira - Pexels

L'exode de la population a un impact négatif sur les finances publiques, dans la mesure où la partie la plus productive et entreprenante ne contribue pas au financement du développement du pays.

Politique socioéconomique:
Take the low road

Dans ses publications récentes, l'Institut syndical européen, le centre de recherche de la Confédération européenne des syndicats, qualifie la politique socioéconomique de l'Europe centrale et orientale de *low road competitiveness policy*, une politique de concurrence économique basée sur de bas salaires, de longues journées de travail et des normes et droits

« La législation du travail a été revue cette dernière décennie en mettant l'accent sur la flexibilisation et la déréglementation. »

sociaux et du travail faibles, en résumé sur du *cheap labour* (une main-d'œuvre bon marché).

Dans quasiment tous les pays concernés, la législation du travail a été revue durant cette dernière décennie en mettant l'accent sur la flexibilisation et la déréglementation, donc le démantèlement des droits du travail en échange d'une main-d'œuvre moins chère. Ainsi, la Hongrie a promulgué en 2017 une loi sur le travail qui permet aux entreprises d'instaurer un régime de travail autorisant jusqu'à 400 heures supplémentaires par an sans consultation des travailleur·ses.

Afin d'attirer des investissements étrangers, les entreprises étrangères et les multinationales sont quasiment exonérées d'obligations fiscales². Bon nombre de pays appliquent un système d'impôt à taux unique (*flat tax*). Ainsi, la Roumanie applique un impôt forfaitaire de 10%. Avec son régime fiscal «régressif», la Bulgarie est le pays le plus inégalitaire d'Europe.

D'autre part, l'Europe centrale et orientale applique toujours des normes élevées en matière de droits sociaux, héritées des régimes antérieurs à 1990, telles que de longues périodes de repos de maternité. Il n'est pas rare de voir des congés de maternité de deux ans dans ces pays. Toutefois, ces longs congés de maternité combinés à des possibilités très limitées en matière de congé parental pour les pères, des stéréotypes persistants concernant la répartition des tâches entre les genres et le manque d'équipements collectifs pour l'accueil de la petite enfance ont renforcé l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que les inégalités

2. En Hongrie, l'impôt des sociétés est de 1-2% pour les entreprises allemandes Audi, Mercedes et Bosch.

1. En 2004, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Slovaquie et la Hongrie ont adhéré à l'UE. En 2007, la Bulgarie et la Roumanie. En 2014, la Croatie.

entre les genres. Dans plusieurs pays, comme la Pologne et la Hongrie, cette politique s'accompagne de l'attribution d'allocations familiales élevées dans le cadre de la promotion des « valeurs familiales ».

Pour les autorités, les investissements dans des infrastructures sociales et collectives et dans les ser-

« Entre 1992 et 2012, les syndicats ont perdu 77 % de leurs affiliés-es. »

vices publics ne sont pas prioritaires. L'ensemble du secteur de l'aide sociale et des soins de santé souffre d'un important sous-financement. Cette situation, ainsi que la perte massive de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé pour des raisons d'émigration y provoquent une véritable crise. Le sous-financement des services publics hypothèque également la qualité de l'enseignement en Europe orientale.

Atteintes aux droits sociaux

La politique antisociale est menée dans le cadre d'un discours nationaliste, identitaire et conservateur. De nombreux pays combinent le discours nationaliste à une attitude négative vis-à-vis des immigrant-es et des réfugié-es. Les pays d'Europe orientale ont refusé d'assumer leur part du plan de répartition des réfugié-es en 2015. Pourtant, l'Europe orientale est également confrontée à une immigration importante. En Pologne, le nombre de migrant-es est estimé à 240.000. La République tchèque compterait 500.000 immigrant-es de pays tiers.

En Pologne, le parti ultraconservateur PiS combine un discours nationaliste et conservateur à une politique intérieure plus sociale.

Tous les gouvernements nationalistes et conservateurs ne mènent toutefois pas une politique ultralibérale. En Pologne, le parti ultraconservateur Droit et Justice, le PiS combine un discours nationaliste et conservateur à une politique intérieure plus sociale : une augmentation de 40 % du salaire minimum qui est passé à 650 euros et devrait atteindre 965 euros en 2025, l'abaissement de l'âge de la pension et la redynamisation du dialogue social tripartite.

La politique européenne du Green Deal ne trouve que peu d'écho dans les pays d'Europe orientale. Cette situation s'explique pour une large partie par l'importance de l'industrie minière. La Pologne et la Bulgarie comptent respectivement 80.000 et 10.000 mineurs. Pour ses besoins énergétiques, la Pologne dépend du charbon à 80 %.

Le discours classique de gauche axé sur les « classes » et la justice sociale, et plus encore le discours « vert », ne suscite pas beaucoup de réactions dans l'espace public. Les partis socialistes de gauche et les partis écologistes sont peu présents en tant qu'acteurs politiques en Europe centrale et orientale. Dans le Social Rights Monitor de Solidar³, l'équipe de monitoring national constate que le rôle accordé à la presse et à la société civile diminue dans presque tous les pays d'Europe centrale et orientale. La Hongrie et la Pologne sont les pays les plus touchés par ce phénomène. Le respect de l'État de droit et l'indépendance du pouvoir judiciaire y posent également problème.

Atteintes aux droits syndicaux

Ces trente dernières années, les pays d'Europe centrale et orientale ont procédé à un démantèlement significatif des droits syndicaux. Entre 1992 et 2012, les syndicats ont perdu 77 % de leurs affiliés-es.

Dans toute la région, à l'exception de la Slovaquie, les négociations collectives sont totalement décentralisées et se déroulent au niveau de l'entreprise, avec parfois le maintien de négociations nationales. Le niveau de négociation sectoriel fait défaut. La présence syndicale et les négociations collectives concernent surtout le secteur public et les secteurs des anciennes entreprises d'État. La présence syndicale dans le secteur privé est quant à elle limitée. Les bas salaires pratiqués en Europe centrale et orientale découlent surtout de l'écroulement des négociations collectives. Par conséquent, il n'y a pas de réelle pression en vue d'une amélioration des conditions salariales et de travail. Non seulement les salaires minimums statutaires fixés unilatéralement par les pouvoirs publics correspondent plus ou moins aux salaires horaires moyens, mais en outre de nombreux-ses travailleur-ses travaillent effective-

ment au salaire minimum. En Roumanie, il s'agit de 40 % des travailleur-ses.

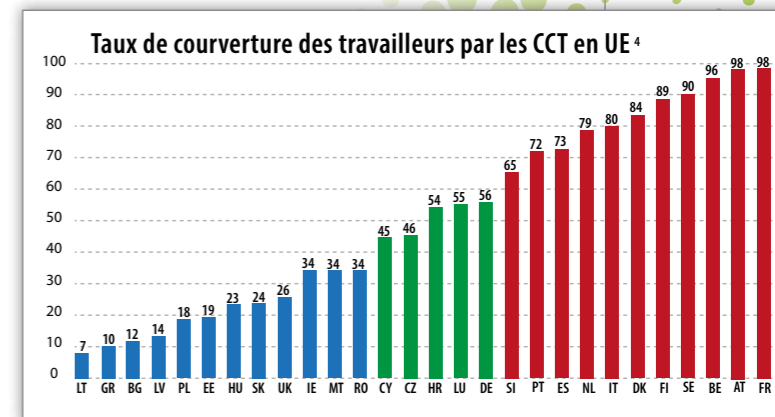
Comment expliquer ce scénario désastreux au niveau syndical ? Outre les processus de transition économique, certains problèmes sont dus aux syndicats eux-mêmes : les syndicats d'entreprise autoritaires dominent encore (trop) souvent, les centrales syndicales sectorielles font défaut en tant que relais entre les syndicats d'entreprise et la confédération. Initialement, les syndicats ont soutenu les transitions économiques ainsi que les partis et les gouvernements responsables qui ont dirigé ces processus de transition économique qui s'accompagnaient d'un important démantèlement social. Ils ont ainsi, sans aucun doute, perdu une grande partie de leur crédibilité.

Mais la raison principale, c'est que, dans le contexte politique actuel, les employeur-ses peuvent ignorer les négociations. Les pouvoirs publics, souvent sous pression de la Troïka, ont délibérément remis en cause l'encadrement légal du dialogue social et des négociations collectives, dans le but de les décentraliser, de les entraver et de limiter la représentation des travailleur-ses par les syndicats sur le lieu de travail. Ainsi, en Roumanie, la Troïka a imposé la nouvelle loi sur le travail de 2011 comme condition d'accès à des crédits. Le système antérieur de négociations collectives centralisées a été entièrement démantelé. Désormais, il est quasi impossible de rendre les Conventions collectives de Travail (CCT) sectorielles obligatoires. Même au niveau de l'entreprise, il est devenu beaucoup plus compliqué d'obtenir l'extension de la force obligatoire des CCT. Il faut que 51 % des effectifs de l'entreprise soient affiliés à un syndicat pour que celui-ci puisse entamer des négociations. En quelques années, la couverture par CCT est passée de 100 % à 35 % et le taux de syndicalisation est passé à moins de 25 % (voir graphique).

Pour une Europe orientale sociale

Plusieurs syndicats d'Europe centrale et orientale – comme c'est le cas, par exemple, en République tchèque – mènent actuellement une campagne pour dénoncer la politique de démantèlement social et la main-d'œuvre bon marché. Ils concluent des alliances avec la société civile afin de dénoncer les crises dans les services publics, demander de meilleures conditions de rémunération et de travail et des services publics de qualité.

La Confédération syndicale internationale (CSI) soutient ses organisations affiliées d'Europe centrale et orientale à travers une campagne pour un salaire décent en Europe orientale permettant de survivre. Elle plaide en premier lieu, en tant que socle de base, pour une évolution salariale positive, des salaires mi-



4. Kurt VANDAELE, *Bleak prospects: Mapping trade union membership in Europe since 2000*, ETUI, Brussels, 2019.

nimums décent négociés lors de processus transparents avec les interlocuteurs sociaux et basés sur les coûts réels et actuels d'un panier de produits et de services essentiels. Elle demande aussi le renforcement de l'inspection du travail qui doit également veiller au respect de la loi et aborder la problématique des arriérés de rémunération. Enfin, la CSI plaide pour la mise en place de systèmes de sécurité sociale globaux et adéquats pour l'ensemble des citoyen-nes. Une protection sociale universelle peut être financée par une augmentation des dépenses sociales, des impôts justes et progressifs, du renforcement de la lutte contre la corruption et les flux financiers illicites et en veillant à ce que les employeur-ses paient leur part équitable des impôts et des cotisations de sécurité sociale. Il importe également que la politique mise sur un plan d'action stratégique afin d'opérer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle dans le cadre de la concertation tripartite selon les directives de la Recommandation n° 205 de l'Organisation internationale du Travail et la suppression des obstacles à la participation au marché de l'emploi de jeunes, de femmes et d'autres catégories sous-représentées. La liberté syndicale et la négociation collective doivent servir de base à la réalisation de ce cahier de revendications.

Au sein de la CES, les syndicats de cette région demandent avec insistance que l'UE mène une politique proactive en vue d'une convergence vers le haut des droits sociaux entre les États membres et entre l'Europe orientale et occidentale afin de combattre le dumping social. La réalisation du Socle européen des droits sociaux qui fixe des normes minimales joue un rôle essentiel à cet égard.

L'instauration d'une législation contraignante au niveau européen concernant la responsabilité des multinationales pour le respect des droits humains, des droits du travail et des droits syndicaux y compris auprès de leurs filiales et de leurs sous-traitants en Europe orientale est également essentielle. #

(*) Collaboratrice du département international et européen de la CSC

3. SOLIDAR est un réseau européen et mondial d'organisations de la société civile travaillant à faire progresser la justice sociale en Europe et dans le monde. Il regroupe plus de 60 organisations membres basées dans 29 pays (dont 24 pays de l'UE). <https://www.solidar.org/>



INTERVIEW



Andrea SALAZAR et Felipe VEGA

Militants de la JOC au Pérou

Helen SCHWENKEN, «Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation internationale du travail» in Christine VERSCHUUR et Christine CATARINO, Genre, migrations et globalisation de la reproduction sociale, Genève, coll. Cahiers Genre et Développement, n°9, L'Harmattan, 2013, pp.401-408.

Le Pérou va mieux protéger ses travailleur·ses domestiques !

Le Congrès péruvien a adopté en septembre 2020 une loi visant à mieux encadrer les activités professionnelles de dizaines de milliers de travailleur·ses domestiques. C'est une formidable victoire pour les organisations partenaires péruviennes de WSM¹ qui sont mobilisées pour que leur gouvernement ratifie et transpose la Convention 189 de l'Organisation internationale du Travail (OIT)², le 30 septembre 2020 (loi n° 31047). Retour, avec Andrea Salazar et Felipe Vega, militants de la JOC Pérou, sur ce long combat mené par des milliers de femmes pour plus de justice sociale.

Quelles sont les principales avancées obtenues ?

Andrea et Felipe : Désormais, chaque travailleur·se domestique au Pérou aura droit à 30 jours de vacances par an, un salaire minimum mensuel de 930 Soles (220 euros) et des journées limitées à huit heures de travail. Un contrat devra être passé entre l'employeur·se et le·la travailleur·se et celui·celle-ci devra être enregistré·e au ministère du Travail. En outre, une preuve de paiement devra être fournie par l'employeur·se, pour éviter toute tentative de fraude.

Cette évolution permettra à de nombreux·ses travailleur·ses de sortir du secteur informel et donc de la précarité ! Afin de lutter contre les violences au travail auxquelles sont particulièrement exposé·es ces travailleur·ses, la norme établit également une série de protections, bannissant tout acte discriminatoire. Par ailleurs, les femmes auront également droit à un repos de maternité et ne pourront pas être licenciées sous motif de grossesse.

Pourquoi la JOC Pérou s'engage-t-elle depuis les années 60 en faveur des travailleur·ses domestiques ?

Andrea et Felipe : Au Pérou, les travailleur·ses domestiques, qui sont pour la grande majorité des femmes, sont invisibilisé·es. Derrière les quatre murs d'une maison, elles sont trop souvent la proie de comportements discriminants et violents. En

2011, lorsqu'il nous a été donné la possibilité de participer aux débats au sein de l'OIT à l'invitation de WSM et de la CSC lors de la Conférence Internationale du Travail, nous avons sauté sur l'occasion pour rendre visibles ces milliers de femmes.

À Genève, nous avons contribué, avec d'autres partenaires d'Asie et d'Afrique de WSM et de l'ACV-CSC, à transmettre les témoignages de leur quotidien dans le but d'adopter une réglementation internationale ambitieuse³. Notre pays compte environ 60.000 personnes exerçant ce métier, mais ce chiffre reste forcément sous-estimé. Ce sont donc des milliers d'histoires et de souffrances à partager. Porter leur voix, c'est œuvrer pour une amélioration de leurs conditions de travail. Le succès engrangé à l'OIT nous a gonflé à bloc. Si le monde entier reconnaissait que les travailleur·ses domestiques avaient le droit de vivre dignement, alors il était tout à fait légitime que le Pérou le reconnaisse à son tour. La loi nationale de 2003 encadrant ces activités était bien trop faible pour espérer enregistrer des changements substantiels. Il fallait donc la réformer.

Le Pérou a mis près de dix ans à adopter cette réglementation. C'est long, non ?

Andrea et Felipe : Nous ne sommes pas restés les bras croisés ! Nous ancrions notre travail dans le terrain, dans la rue. C'est là que nous rencontrons ces femmes, qui pour la plupart ont migré des zones ru-

rales du pays, à la recherche de rentrées financières que les familles, très précarisées, ne peuvent leur apporter. Cela fait plus de 50 ans que la JOC a créé des «écoles du soir», qui permettent à ces femmes de terminer leurs études secondaires, voire d'envisager parfois des études supérieures ou des projets professionnels alternatifs. Ce sont des lieux de rencontres et de convivialité où leur militantisme va naître.

Ainsi, les premiers syndicats du pays visant à défendre les droits des travailleur·ses domestiques ont émergé de ces lieux d'engagement. Ces femmes se sont prises en main, en organisant des festivals et autres rencontres publiques pour sensibiliser sur leur condition. Peu à peu, des représentant·es politiques ont été touché·es par leur message et ont commencé à le relayer au sein des instances décisionnelles, comme le Parlement et le gouvernement national.

« L'affaiblissement des partis de droite a laissé un boulevard aux partis progressistes pour mettre cette loi à l'agenda parlementaire. »

Une table de concertation réunissant syndicats et politiques a même été mise en place afin d'assurer le monitoring du processus législatif.

Les diverses crises politiques qui ont traversé notre pays récemment (ndlr : le Parlement a plusieurs fois été dissous ces deux dernières années) ont entraîné l'affaiblissement des partis de droite, laissant ainsi un boulevard aux partis progressistes pour mettre cette loi à l'agenda parlementaire. Mais cette victoire, c'est avant tout la victoire de ces milliers de femmes qui ont compris que la force du collectif pouvait changer les choses. On est extrêmement fier·es du travail accompli, même si on sait que la pandémie du COVID-19 a également permis de comprendre l'importance de ce secteur pour faire tourner le pays et contribuer au PIB.

Il reste des défis à relever, notamment celui de l'application d'une telle loi...

Andrea et Felipe : Cette loi va déjà permettre aux travailleur·ses domestiques d'avoir conscience de leur condition et de réclamer davantage de droits. Le défi sera surtout de les atteindre afin de les sensibiliser à cet outil qui va leur permettre d'améliorer leur quotidien. Au-delà des personnes syndiquées, qui restent malheureusement minoritaires, il faut continuer le travail de rue pour retrouver ces personnes, bien souvent en détresse. Avec la JOC, on veut aussi sensibiliser les employeur·ses. C'est un vrai défi aussi. Il·elles sont en effet difficiles à identifier car il·elles ne s'organisent pas au sein d'une fédération patro-

Témoignage d'Ana Maria, travailleuse domestique à Lima

Je suis arrivée dans la capitale à l'âge de huit ans, depuis la province d'Apurímac, dans l'est du pays. Je n'avais plus de parents, alors c'est ma tante qui a pris soin de moi à Lima. À mes quatorze ans, elle m'a annoncé qu'elle n'arrivait plus à joindre les deux bouts. J'ai donc commencé à travailler chez les gens, à nettoyer, cuisiner, aider les personnes âgées... Parallèlement, j'ai rencontré des militant·es de la JOC Pérou et je me suis inscrite dans une « école du soir ». Je me suis affilié au syndicat IPROFOTH et j'ai tout doucement pris conscience de la maltraitance que je subissais.

Ma patronne me demandait de travailler beaucoup trop, y compris les jours fériés et souvent sans être payée contrairement à ce qui avait été pourtant convenu. Je l'ai dénoncée, avec l'aide du syndicat et le soutien de mes camarades. Au final, j'ai pu récupérer les impayés grâce à la pression que l'on a mise sur elle. J'ai désormais changé d'employeur. Les choses se passent mieux, mais tout n'est pas parfait. Avec le COVID-19, j'ai signé un contrat qui m'oblige à rester confinée à la maison, sans possibilité de sortir pendant quatre mois. Heureusement, il y a les outils digitaux pour continuer à communiquer avec les amies du syndicat. Mais la lutte est plus difficile lorsqu'on est enfermée !

Aujourd'hui, à 26 ans, j'ai envie de voir plus haut. L'« école du soir » de la JOC m'a permis de finir mes études secondaires. J'aurais voulu continuer à étudier, mais je sais que je vais avoir besoin de revenus pour vivre. Alors je me mets à rêver d'ouvrir un salon de beauté ou un restaurant. J'ai déjà suivi une formation en cosmétique grâce à l'appui de la JOC, donc j'ai les compétences. Il me reste désormais à mettre de l'argent de côté pour réaliser ce rêve !



C'est une victoire pour ces milliers de femmes qui ont compris que la force du collectif pouvait changer les choses.

nale, comme dans d'autres secteurs de l'économie. Pour cela, notre objectif est que l'État péruvien lance une grande campagne afin de faire la promotion de ce nouvel instrument auprès de ce public, qui n'est pas toujours aussi malveillant qu'on peut le penser. Il s'agit aussi souvent d'un manque d'information sur leurs devoirs. On doit installer chez elles·eux une culture du respect et de la bienveillance. #

Propos recueillis par Santiago FISCHER



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_163731.pdf



© JOC Pérou

1. Parmi ces organisations, la JOC Pérou n'a eu de cesse de s'engager avec ses militant·es pour voir aboutir l'adoption de cette loi. WSM avait participé activement en 2011 (au côté de l'ACV-CSC), avec les militant·es jocistes et d'autres travailleur·ses domestiques issu·es d'Asie et d'Afrique, au travail législatif au sein de cette enceinte onusienne.

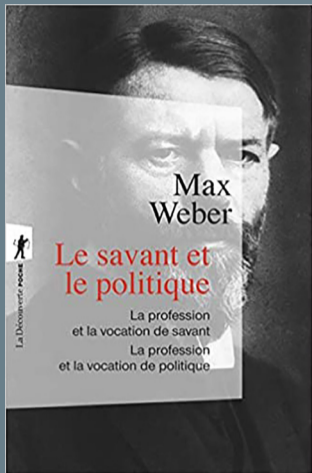
2. Première réglementation internationale à avoir vu le jour visant à encadrer le travail domestique afin de le rendre plus humain.

3. WSM a édité un rapport complet sur l'ensemble du processus qui a mené à l'adoption de la Convention 189 de l'OIT : « Respect, droits et reconnaissance. Le travail domestique et le processus normatif de l'OIT en 2010-2011 », WSM, rapport thématique mondial n° 3. Après l'adoption, WSM et la CSC ont mené un travail de plaidoyer pour obtenir la ratification en Belgique. Grâce à cette pression, notre pays a ratifié et transposé cette réglementation en 2015 !

AU FIL DES PAGES

Recenser un livre qui a plus de 100 ans, pour comprendre le présent... pourquoi pas ? Bien qu'écrits en 1919, les deux textes de Max Weber publiés dans *Le savant et le politique* donnent en effet un éclairage particulier sur l'actualité.

Dans le premier texte, «Le métier et la vocation de savant», Weber questionne la formation des scientifiques, mais surtout montre que la science ne peut répondre à la question fondamentale du «Que devons-nous faire? Comment devons-nous vivre?» Il considère que dans les sciences «non seulement notre destin, mais encore notre but à tous est de nous voir un jour dépassés. Nous ne pouvons accomplir notre travail sans espérer en même temps que d'autres iront plus loin que nous. En principe, le progrès se prolonge à l'infini». La critique de celles-celles qui se présentent en sauveur-ses ou en prophètes peut donner à réfléchir et à appréhender différemment les débats et désaccords s'exprimant dans le monde scientifique.



Le second texte «Le métier et la vocation d'homme politique» donne un éclairage encore très actuel sur notre démocratie et sur la façon de faire de la politique. Pour lui, «tout homme qui fait de la politique aspire au pouvoir, soit parce qu'il le considère comme un moyen de servir d'autres fins, idéales ou égoïstes, soit qu'il le désire pour lui-même, en vue de jouir du sentiment de prestige qu'il éprouve». On peut vivre pour la politique ou en vivre, les deux pouvant se conjuguer. Sa critique du rôle des chefs de parti est acerbe: «les parlementaires anglais [...] sont généralement réduits à la condition de bêtes à voter, parfaitement disciplinés». Il poursuit en affirmant que «le parlementaire n'a rien d'autre à faire que de voter et ne pas trahir son parti, il doit faire acte de présence lorsque que le whip (le fouet) l'appelle et exécuter...»

Son analyse porte sur une autre époque, aujourd'hui encore, au Parlement européen, les groupes politiques, distribuent aux député-es avant les votes ce que l'on appelle une « whip list » leur indiquant comment il-elles doivent voter. Tou-tes sont loin de s'exécuter, car le Parlement européen est certainement un lieu où les parlementaires peuvent, à condition d'avoir un minimum de courage, s'offrir la liberté de voter en conscience. Cette pratique démontre néanmoins une certaine conception du parlementarisme encore présente dans nos parlements nationaux ou régionaux où celle ou celui qui ne respecte pas les consignes du parti peut voir son avenir politique compromis.

Dans ce texte, Weber aborde également les concepts d'éthique de conviction et d'éthique de responsabilité. Une question centrale pour comprendre les tensions qui sont inhérentes à l'action politique. Isoler l'une de l'autre conduit soit à vider de son sens l'engagement politique, soit à se réfugier dans un verbe aussi générique qu'inutile.

Le savant et le politique, un livre qui mérite donc d'être lu ou relu. #

Claude ROLIN

Max WEBER, *Le savant et le politique*, La Découverte, Paris, 2003.

NOUS VOUS EN PARLIONS...



Nous vous en parlions en mars 2020 dans un article de François Reman, le Chili était empêtré dans un processus de transition démocratique inachevé. En cette fin de mois d'octobre, 78% de la population chilienne a décidé d'en finir avec la constitution néolibérale de 1980, héritage de la dictature de Pinochet. Une assemblée constituante sera prochainement élue. C'est donc un pas dans la bonne direction. #

Comité de rédaction

• M. BUCCI • A. ESTENNE • P. FELTESSE • P. GEORIS
• L. LAMBERT • P. LEDECO • A. MAIA • T. MIESSEN
• V. ORUBA • P. PALSTERMAN • C. POLAIN • F. REMAN
• C. STEINBACH • A. TRIGALET

Rédactrice en chef Stéphanie BAUDOT

Journaliste Élodie JIMÉNEZ ALBA

Photo Une © Tim Gouw - Pexels

Site www.revue-democratie.be

E-mail democratie@moc.be

Administration Lysiane METTENS tél. : 02 246 38 43

Avec le soutien de Mouvement Social scri

Éditeur responsable Pierre GEORIS

Centre d'information et d'éducation populaire du MOC (CIEP ASBL)

BP50 - 1031 Bruxelles

Démocratie est publié sans but lucratif

Pour recevoir Démocratie

Par domiciliation, demandez un avis de domiciliation en téléphonant

au 02 246 38 43 (ou via lysiane.mettens@ciep.be).

Vous payez 20 EUR par an ou 10 EUR par semestre.

Par virement bancaire, versez la somme de 25 EUR (pour les 12 prochains numéros)

ou de 43 EUR (24 prochains numéros) sur le compte BE95-7995-8743-7658 avec la mention « DÉMOCRATIE ».

Le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application. Son objectif est de mieux protéger l'utilisation des données personnelles. Démocratie s'engage à stocker vos données de manière sécurisée, sans les partager avec des tiers. Vous pouvez en permanence vous désabonner, demander la rectification de vos données en cas d'erreur ou en demandant la suppression en vertu de votre droit à l'oubli. Pour toute question concernant l'utilisation de vos données, n'hésitez pas à nous contacter : democratie@moc.be

GAVROCHE@MOC.BE

J-5 avant les élections américaines. Je lance une capsule temporelle. Le monde a basculé. Jo Biden en tête dans les sondages a bel et bien remporté les élections. Les prédictions d'Allan Lichtman, cet historien qui prédit les scrutins depuis 40 ans, ont été avérées. Fini Donald Trump. Finis les 50 mensonges par jour, l'arrogance, les clivages, les sarcasmes, les provocations, les discriminations, les tweets idiots... Les multiples stratégies républicaines pour limiter l'étendue des votes démocrates, dont ceux des Noirs, n'ont pas marché. La fermeture de bureaux de vote dans les districts où ils sont majoritaires (près de 1700!), les files d'attente interminables (en période Covid), le manque de transport en commun pour atteindre les bureaux de vote restants, l'absence au travail (et donc l'absence de revenus), la déstructuration de la poste... rien de tout cela n'a empêché les Américains et Américaines épris de justice sociale et raciale d'aller voter. Les instrumentalisations pour décourager au vote démocrate n'ont pas porté leurs fruits. Même, la récente nomination de la juge ultraconservatrice Barrett n'a pas pu influencer sur les dépouillements. Malgré toutes les entraves assumées à l'expression démocratique, la fin du cauchemar a eu lieu et toi, cher lecteur et chère lectrice, tu as déjà, vécu ce basculement tant attendu. Si seulement... #

Mensue