

**Faculté des sciences économiques,  
sociales, politiques et de communication**

*Partie I : Régimes d'Etat providence et travail flexible : comparaison  
entre trois pays européens*

Auteur : Franc Quentin  
Promoteur I : de Nanteuil Matthieu  
Promoteur II : Wagener Martin  
Année académique 2018-2019  
Master 60 en sciences du travail



# Table des matières

## Introduction

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Les jobs flexibles comme solution pour l'emploi ?.....</b> | <b>1</b>  |
| Contexte de l'émergence.....                                  | 1         |
| Les jobs « flexibles ».....                                   | 6         |
| <b>Perspectives de recherche.....</b>                         | <b>7</b>  |
| Typologies des régimes.....                                   | 7         |
| <b>Méthodologie d'enquête.....</b>                            | <b>9</b>  |
| <b>Etude comparative au niveau méso-économique.....</b>       | <b>10</b> |
| Le régime corporatiste.....                                   | 10        |
| Le régime libéral.....                                        | 14        |
| Le Régime social-démocrate.....                               | 19        |
| <b>Comparaison des régimes.....</b>                           | <b>26</b> |
| <b>Conclusion.....</b>                                        | <b>28</b> |
| <b>Bibliographie.....</b>                                     | <b>29</b> |



## Introduction

Depuis la fin des années 1970, un glissement important s'effectue d'une société « salariale » vers une société dite « de services ». Dans son article « Les relations de service et l'analyse du travail des agents », Jean Gadrey<sup>1</sup> décrit cette société de services comme : « [...] *une relation à trois pôles : les relations de service sont des relations qui se nouent entre des individus, à l'occasion d'une prestation de service, délivrée par les uns (a) à l'intention des autres (b) à propos d'un problème ou d'une réalité (c) sur laquelle on demande à (a) d'intervenir* ».

Suivant ce glissement, le terme « flexicurité » ne cesse de prendre un essor considérable au sein des discours politiques, tant au niveau national qu'international. Il semble être devenu un maître-mot ainsi qu'une solution contrecarrant les problématiques économiques liées à la croissance et au non-emploi. D'un point de vue européen, il est plus qu'un simple concept. Initié par les partenaires sociaux européens, il renferme une directive globale que les pays se doivent de suivre afin de freiner l'essoufflement économique du continent.

Malgré les différences inhérentes aux pays ainsi qu'aux angles d'approche abordés par les différents auteurs, tous s'accordent sur une forme de transformation du marché du travail.

Les « jobs flexibles » semblent constituer une piste, tant pour la relance économique que pour l'implémentation de chômeurs au cœur du marché du travail. Dans ce contexte, à titre d'exemple, près de 84% des embauches de 2013 en France ont été réalisées sous la forme de contrats dits « atypiques », soit le plus souvent à durée déterminée, dont plus de la moitié uniquement pour des périodes de dix jours ou moins.<sup>2</sup> Il semble dès lors pertinent d'évaluer ces nouvelles politiques économiques et sociales liées au monde du travail, afin de dégager les bienfaits et inconvénients desdites pratiques mises en place.

A travers une étude comparative de trois pays distincts basé sur la typologie de G. Esping-Andersen au niveau méso économique (soit la Grande-Bretagne, la France et le Danemark), nous dégagerons les impacts des jobs flexibles, tant au niveau des travailleurs que des entreprises appliquant lesdites prescriptions européennes.

---

<sup>1</sup> GADREY, Jean, Les relations de service et l'analyse du travail des agents. in Sociologie du travail 36(3), DUNOD, 1994, pp381-389

<sup>2</sup> DEMAZIERE, Didier, ZUNE, Marc, L'emploi et le travail vus depuis le chômage : *enquête sur les expériences des chômeurs*, Revue de l'IRES (89), 2016, pp3-26

De prime abord, ce mémoire tente de poser un regard critique sur les implémentations des jobs flexibles au sein de zones géographiques restreintes ainsi que de les corréler aux typologies de régime s'y rapportant.

## **1. Les jobs flexibles comme solution pour l'emploi ?**

### ***1.1 Contexte de l'émergence de la problématique***

La fin du 20<sup>e</sup> siècle semble ponctuée de changements drastiques liés à un manque de productivité au sein de l'Europe. Entre crises structurelles, expansion démographique et hausse du chômage, les pays remettent en cause le système dans sa globalité. La création de l'union européenne se voit tant comme un nouveau souffle que comme une solution miracle à toutes ces problématiques. Il semble évident que la création d'une entité supranationale ne peut s'effectuer sans une réglementation adéquate et commune. En ce qui concerne l'emploi, l'union européenne se dote d'une assemblée particulière à cette même fin. Des représentants des travailleurs et des entreprises se voient donc statuer sur des pistes de plans d'action profitables à tous. Ils seront ainsi nommés « partenaires sociaux européens ». Ceux-ci ont pour but de négocier des conventions collectives de travail, ayant pour effet une certaine modification du paysage institutionnel au niveau sectoriel, comme nous le verrons ci-après.

En ce qui concerne la Belgique, certains partenaires sociaux représentant les travailleurs, comme la FGTB par exemple<sup>3</sup>, tentent de freiner la mise en place d'une certaine flexibilité. Bien que présentée comme une opportunité de création d'emplois, cette directive crée de nombreuses tensions entre les représentants des travailleurs et des entreprises. Les syndicats des travailleurs craignent une accentuation des travailleurs « pauvres » ainsi que des contrats précaires. Toutefois, s'ils sont réticents à l'idée de flexibiliser et de réformer l'emploi dans sa globalité, certains agencements privilégiant l'inclusion des citoyens au sein du marché du travail sont négociés, dans l'optique d'améliorer les conditions de vie de tout un chacun.

Pour le Danemark, le mouvement patronal connaît une énorme restructuration au cours de ces dernières années. De 150 fédérations patronales en 1989, elles sont passées à 13. Afin de maintenir une certaine paix sociale et ainsi amoindrir les actions syndicales, les entreprises se sont engagées à n'embaucher que les salariés adhérents au syndicat s'y rapportant. Les entreprises restent toutefois seuls maîtres de l'application d'une flexibilité au travail.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> FGTB, La Loi sur le travail faisable et maniable : Quelles conséquences pour vous ?, FGTB [en ligne], 2018. [Consulté le 17 juillet 2019]. Disponible sur : <http://www.fgtb.be/documents/20702/313803/Travail+faisable+2018.pdf/c7a330ac-2e9d-46b3-a3c2-453b9562faf9>

<sup>4</sup> IBSEN, Christian Lyhne, *Trade unions in Denmark*, Friedrich Ebert Stiftung [en ligne], 2012 [consulté le 21 juillet 2019]. Disponible sur : <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09431.pdf>

Enfin, en ce qui concerne le Royaume-Uni, les représentants des travailleurs et des employeurs s'actionnent à donner une image positive d'emploi flexible<sup>5</sup>. En effet, comme nous le mentionnerons dans le cadre de nos analyses, cette typologie a longtemps été mise en avant comme une perspective de carrière plus enrichissante, tant d'un point de vue pécunier qu'au niveau de l'expérience acquise.

Dans le cadre de la mise en place d'une Europe unie, la voix des travailleurs et des employeurs devait se faire entendre. A cet effet, une assemblée regroupant les représentants des deux parties a été constituée. Ces représentants sont ainsi nommés « partenaires sociaux européens ».

La création de ces partenaires sociaux fut avalisée lors de l'acte unique européen de 1986 permettant l'émergence d'un marché intérieur commun, prémisses de l'Europe telle que nous la connaissons aujourd'hui. Cet acte fait mention de plusieurs réformes, notamment au niveau institutionnel et au niveau des compétences du parlement européen. Ces réformes-ci se voient donc élargies, visant désormais la politique sociale, le développement technologique ainsi que la cohésion économique et sociale. Au niveau du rôle joué par les partenaires sociaux européens, l'acte mentionne une notion assez floue. L'acte unique européen établi par la Communauté Européenne mentionne que « [...] la Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles [...] »<sup>6</sup>.

Cette notion fait référence à une relation bipartite, qui se verra effective par le biais de trois acteurs principaux : la Confédération Européenne des Syndicats (CES), l'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (Désormais renommée BusinessEurope) et le Centre Européen des Entreprises à participation Publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)<sup>7</sup>. Les trois acteurs s'axent autour de négociations collectives concernant une certaine régulation du travail dans son sens large, au niveau européen. La forme de cette concertation n'exclut toutefois en rien l'implémentation d'autres

---

<sup>5</sup> GREGORY, Abigail, MILNER, Susan, Trade Unions and Work-life Balance: *Changing Times in France and UK?*, British Journal of Industrial Relations, 2009, pp122-146

<sup>6</sup> COMMUNAUTES EUROPEENNES, Acte unique européen, journal officiel des communautés européennes [en ligne]. 29/06/1987 [Consulté le 03 mars 2019]. Disponible sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L:1987:169:FULL&from=EN>

<sup>7</sup> POCHET, Philippe, Le dialogue social européen à la croisée des chemins, Reflets et perspectives de la vie économique, 2003(4), 2003, pp45-58

acteurs ponctuels.<sup>8</sup> En d'autres termes, F. Collet aborde la question des partenaires sociaux européens dans son ouvrage « La France est malade » en leur attribuant plusieurs rôles : « [...] Tout d'abord, ils négocient les conditions de travail au niveau de l'entreprise, de la branche voire au niveau interprofessionnel. Ensuite, ils peuvent cogérer certaines institutions de protection sociale. »<sup>9</sup>

L'accord de 1991 conclu sur le dialogue social voit émerger un protocole social à suivre par les précités comme présenté en annexe 1.<sup>10</sup> Le traité de Lisbonne, entré en vigueur près de dix ans plus tard, modifie drastiquement les dispositions et régulations mises en œuvre. Les partenaires sociaux tendent à réaffirmer leurs engagements ainsi qu'à construire un dialogue social plus autonome, s'inscrivant ainsi au sein de la stratégie européenne pour « la croissance de l'emploi ». En l'état, il s'agissait de conclure des accords-cadres « autonomes », transposables de manière directe au sein des nations en présence sans pour autant que ceux-ci se voient convertis en directives, transférant aux protagonistes, un surcroît de responsabilité tel que nous l'explique Koster<sup>11</sup>. Bon nombre de traités et d'accords ont pu affecter de manière directe ou indirecte l'évolution et la transformation des partenaires sociaux européens, comme notamment le traité de Lisbonne, de Nice ou d'Amsterdam. Dans un souci de clarté, nous n'évoquerons pas lesdits traités et accords en profondeur afin de nous concentrer plus amplement sur la problématique.

La commission européenne tend actuellement vers une politique de « modernisation » du marché du travail, remettant en question l'emploi sédentaire comme source de fragmentation de l'emploi global.<sup>12</sup> L'efficacité est mise à l'avant-plan, modifiant le paysage institutionnel et renvoyant au passage à de nouvelles formes de sécurité et de mobilité, tant au niveau des employeurs que des employés. Koster met d'ailleurs en exergue un déplacement du centre de

---

<sup>8</sup> HENNI, Azdine, Le dialogue social européen. *Enjeux, structures, résultats*, courrier hebdomadaire du CRISP, 2001(36), 2001, p5-50

<sup>9</sup> COLLET, Francis, *La France est malade*, EDlivres, 2017, 90p

<sup>10</sup> Annexe 1 : CIDES, Mise en œuvre du protocole social dans « *Le dialogue social européen* » Bruxelles :CIDES, 1996 in HENNI, Azdine, Le dialogue social européen. *Enjeux, structures, résultats*, courrier hebdomadaire du CRISP, 2001(36), 2001, p5-50

<sup>11</sup> KOSTER, Jean-Vincent, Le dialogue social européen à l'épreuve de la « modernisation du marché du travail, La documentation française, revue française des affaires sociales, 2012(1), 2012, pp62-79

<sup>12</sup> CHABANET, Didier, Mobilisations et clivages socio-politiques en Europe, Politique Européenne, 2001, pp5-14

gravité de la politique sociale du « plein emploi » au détriment de la construction d'un socle de droits comme prévu initialement. L'uniformisation des systèmes au sein même de l'Europe afin d'améliorer l'efficacité du marché du travail voit un consensus s'établir entre la tendance du régime « néolibéral » et « social-démocrate » du point de vue de l'implication des Etats afin d'assurer une certaine cohésion sociale.<sup>13</sup> La Commission Européenne voit le dialogue social sous un nouvel angle, comme mentionné dans l'article « Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement » il est décrit comme : « [...] *Le dialogue social européen est une force favorisant la promotion du changement à travers sa gestion positive permettant de contribuer à regagner les conditions du plein-emploi. Il peut apporter des réponses adaptées, parce que porteuses de nouvelles flexibilités et de nouvelles sécurités, aux grands enjeux d'aujourd'hui* ». <sup>14</sup> Une certaine forme de paradoxe apparaît : la contradiction entre la flexibilité et les accords sur les marchés du travail inclusifs veillant à fournir une certaine sécurité.

Un marché du travail dit « inclusif » sous-entend que le marché du travail tel qu'il est reste un rempart contre l'exclusion. Au vu de l'accroissement du taux de chômage auquel l'Europe a dû faire face, causé en partie par les crises économiques, la commission européenne a considéré comme nécessaire de prioriser un marché du travail compétitif afin d'atteindre ses objectifs. Pour ce faire, les États membres sont invités, comme l'explique W. Kok dans son rapport « Rapport du groupe de haut niveau » à « [...] *effectuer des réformes structurelles visant à rendre les marchés du travail plus souples et le travail plus attrayant, à prolonger la vie active ainsi qu'à développer les ressources humaines* ». <sup>15</sup> L'accord cadre de 2010 concernant les marchés dits inclusifs<sup>16</sup> avait pour but de fournir un cadre général afin de veiller à l'amélioration de l'insertion de la population sur le marché du travail en palliant aux divers obstacles comme notamment de l'ordre de l'information, du recrutement, de la formation, de l'attitude des demandeurs d'emploi ou liés au parcours professionnel. Répondant à la crise économique de

---

<sup>13</sup> BARBIER, Jean-Claude, *The road to social Europe: a contemporary approach to political cultures and diversity in Europe*, Routledge, 2013, 220p

<sup>14</sup> COMMISSION EUROPEENNE, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*, in Commission Européenne [en ligne] 2002. [consulté le 14 mai 2019]. Disponible sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c10716>

<sup>15</sup> KOK Wim, *Rapport du groupe de haut niveau*, commission européenne, 16 novembre 2004, 2005, pp24-37

<sup>16</sup> COMMISSION EUROPEENNE, *Accord sur les marchés du travail inclusifs*, Commission européenne [en ligne], 25Mars 2010. [Consulté le 14 mai 2019]. Disponible sur : <http://www.cnt-nar.be/DOSSIERS/Inclusieve-arbeid/2010-03-25-accord-cadre.pdf>

2008, l'Europe décide surtout mettre l'accent sur les politiques d'activation des demandeurs d'emploi afin de réduire les dépenses publiques déficitaires liées à cette problématique.

La flexibilité quant à elle se voit tant au niveau de la mobilité interne au sein des entreprises que de la mobilité externe par le biais d'appel à une main d'œuvre extérieure à l'institution. C'est en jumelant les deux antagonismes précités que la flexicurité prend son essor et ce, en se basant sur le modèle socioéconomique du Danemark.

Ce terme « flexicurité » renvoie à deux grandes notions à savoir la flexibilité et la sécurité.

La Commission Européenne, dans son article « Vers des principes communs de flexicurité » la définit comme : *« une stratégie intégrée visant à renforcer à la fois la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. Elle cherche à concilier les besoins des employeurs en matière de flexibilité de la main-d'œuvre avec ceux des travailleurs en matière de sécurité de l'emploi, ces derniers souhaitant avoir l'assurance de ne pas connaître de longues périodes de chômage. »*<sup>17</sup>

Cette notion est apparue dans des contextes de réforme du marché du travail au cours des années 1990, se basant sur le système danois, lequel comportait une qualité de vie pérenne, tant au niveau de l'emploi qu'au niveau de la pauvreté. Tout en aménageant le modèle, les pays européens se sont basés sur cette logique du « triangle d'or » du Danemark induisant une tripartite en interaction : un marché du travail flexible permettant d'entrer et de sortir facilement du marché du travail, un système d'indemnisations généreux, compensant la perte d'un emploi et favorisant la formation ainsi que la spécialisation et des politiques actives du marché du travail, ayant pour but l'activation de la population active et supportant les difficultés diverses incombant aux principaux protagonistes.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> COMMISSION EUROPEENNE, Vers des principes communs de flexicurité : *des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, COM 2007, Juin 2007, 24p

<sup>18</sup> MADSEN Per. Kongshoj, Le modèle danois de la flexicurité : *un paradis non sans quelques serpents*, in cit. CONTER, Bernard, Origines et impacts de la flexicurité, Courrier hebdomadaire du CRISP 10(11),2011, p5-64

D'une autre façon, elle peut également être vue comme une « matrice » d'échanges disposant de 4 principales flexibilités (fonctionnelle, numérique, interne et externe) mais également par le biais de 4 sécurités (d'option, de poste, de revenu et d'emploi)<sup>19</sup>.

Toutefois, chaque pays disposant de normes et de lois très différentes les unes des autres, l'application de la « flexicurité » est sujette aux interprétations des différents intervenants et de leurs réalités.

### 1.2 Les jobs « flexibles »

Les jobs dits « flexibles » ou « atypiques » peuvent prendre de nombreuses formes. Si nous nous attardons sur la définition de flexibilité dans son sens large, nous pourrions utiliser celle de R. Senett dans son article « Le travail sans qualités », qui décrit celle-ci comme « *La capacité d'un objet à se déformer sans se briser, puis à reprendre sa forme initiale* »<sup>20</sup>. Si nous transposons cette définition au niveau du rapport au travail et à l'emploi, il s'agirait donc d'un changement global de forme. Deux types de flexibilités peuvent se présenter au sein du marché de l'emploi : la flexibilité interne et externe. Dans le premier cas, cette souplesse fait référence à une polyvalence des employés, tant au niveau de leurs tâches que de leurs horaires de travail. La flexibilité externe quant à elle, représente l'externalisation et l'utilisation de contrats temporaires<sup>21</sup>, laquelle sera approfondie dans le cadre de cette étude. Nous prendrons le cas de la Belgique pour illustrer ce changement.

Bon nombre de cas pourraient être recensés pour démontrer les politiques de flexicurité mises en place, notamment par la Belgique. Un des exemples les plus cités reste le cas des flexi-jobs. Introduits en décembre 2015, les flexi-jobs se voyaient comme une lutte contre le travail en noir au sein du secteur HoReCa<sup>22</sup>. Ils constituent une réserve d'emplois faiblement rémunérés, mais pour lesquelles le travailleur et l'employeur bénéficient d'avantages fiscaux considérables. Accessible à tous les travailleurs bénéficiant au minimum d'un emploi à 4/5<sup>ème</sup> temps, il

---

19 LESCHKE, Janine, On the marriage of flexibility and security: *Lessons from Hartz-reforms in Germany*, CARMA Conference [en ligne], 2006. [Consulté le 17 juin 2019]. Disponible sur : <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2006/i06-108.pdf>

<sup>20</sup> SENETT, Richard, Le travail sans qualités. *Les conséquences humaines de la flexibilité*, Les annales de la Recherche Urbaine (87), 2000, pp50-166

<sup>21</sup> DARPEIX, Aurélie, Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI, *Etudes rurales*, 2008(2), 2008, pp69-86

<sup>22</sup> Hôtels, Restaurants et Cafés

pourrait être vu comme bénéfique aux employeurs et aux travailleurs. Fin 2018, l'Etat belge se proposait également d'étendre cette pratique aux pensionnés.

Cette implémentation a soulevé un grand nombre de débats au vu de ses dérives possibles. En effet, nous pourrions nous demander si, sous le joug du plein emploi, cette mesure ne favorise pas l'accroissement d'une classe de « travailleurs pauvres ».

## **2. Perspectives de recherche**

A la lecture de plusieurs textes, il semblerait qu'une ambivalence soit de mise concernant l'efficacité des jobs « flexibles ». En effet, deux points de vue principaux s'affrontent : le regard microéconomique au niveau des travailleurs en tant que tel, et le niveau macroéconomique, impactant la société dans son ensemble, que ce soit par la diminution du taux de chômage ou la diminution de la dette publique. Dès lors, il semble intéressant d'accéder à une tierce vision, à l'échelle d'une zone géographique restreinte, dans le but de la corréler avec les deux autres grandes visions.

En outre, chaque pays disposant de législations et mœurs qui leurs sont propres, l'impact des politiques mises en place peuvent différer. En ce sens, l'étude se basera sur trois pays, chacun correspondant à une typologie énoncée par Esping Andersen. Il nous paraissait pertinent de nous baser sur les modèles du précité, celui-ci mettant en exergue une information primordiale : en effet, les pays disposent de différentes régulations des marchés du travail plutôt qu'une « non-régulation » de ceux-ci. De ce fait, les régimes de l'Etat providence comprennent des marchés mais également des droits sociaux.

### 2.1 Typologies des régimes

Dans son ouvrage « Les trois mondes de l'État providence », E. Andersen détaille les éléments constitutifs de sa classification. Nous retiendrons ici les deux principaux, à savoir le degré de démarchandisation ainsi que le système de stratification sociale.

### 2.1.1 Le degré de démarchandisation

Le terme de démarchandisation fait surtout référence à un constat primaire : le capitalisme altère l'homme et son travail, les rendant tous deux, une marchandise. Nous pourrions également parler de l'aliénation de Marx<sup>23</sup>, faisant également référence aux répercussions occasionnées par cette dite transformation. Dans ce cadre, l'auteur nous explique qu'afin de survivre dans ce mode de fonctionnement, l'homme a besoin de s'affranchir, ou tout du moins en partie, des contraintes du marché et bénéficier de ressources de remplacement afin de conserver un niveau de vie socialement acceptable.

Les pays notés en fonction de leur niveau de démarchandisation permettent de dégager trois grandes variables d'un point de vue politique :

- Les pays atteignant les scores les plus bas correspondent à un régime libéral ;
- Les plus élevés constituent un modèle pouvant être nommé « social-démocrate » ;
- Les scores intermédiaires sont contrebalancés entre un conservatisme et de grandes mobilisations de gauche. Nous l'appellerons « régime corporatiste », seul modèle des trois typologies pouvant être qualifié de Bismarckien (caractérisé par un financement du système sur base de cotisations obligatoires des salariés en fonction de leurs revenus).

|                            |      |    |
|----------------------------|------|----|
| Australie                  | 13.0 | 24 |
| États-Unis                 | 13.8 |    |
| Nouvelle Zélande           | 17.1 |    |
| Canada                     | 22.0 |    |
| Irlande                    | 23.3 |    |
| Royaume-Uni                | 23.4 |    |
| Italie                     | 24.1 |    |
| Japon                      | 27.1 |    |
| France                     | 27.5 |    |
| RFA (Allemagne de l'Ouest) | 27.7 |    |
| Finlande                   | 29.2 |    |
| Suisse                     | 29.8 |    |
| Autriche                   | 31.1 |    |
| Belgique                   | 32.4 |    |
| Pays-Bas                   | 32.4 |    |
| Danemark                   | 38.1 |    |
| Norvège                    | 38.3 |    |
| Suède                      | 39.1 |    |

---

<sup>23</sup> MARX., Karl, *Le Capital : critique de l'économie politique. Livre premier : Le procès de production du capital*, Quadrige, Presses universitaires de France, Paris, 1993, 990p

<sup>24</sup> ESPING ANDERSEN, Gosta, *Les trois mondes de l'Etat providence*, Presses Universitaires de France, Paris, 2007, 320p

### *2.1.2 Le système de stratification sociale*

Afin de pallier aux inégalités sociales en présence au sein même de la société, l'État providence tend à mettre en œuvre un système basé sur la redistribution des ressources. Toutefois, selon la nature de ladite société, les mécanismes de redistribution se déroulent différemment :

Au sein d'une société libérale, le modèle privilégié reste principalement individualiste et tend vers les assurances privées. Une ségrégation importante reste apparente entre l'assistance publique et les cotisations privées.

En ce qui concerne une société ayant pour idéologie le socialisme, l'État aura pour repère un modèle bien plus universaliste, où la solidarité interclasse prime et vise l'égalité entre les concitoyens. Bien que plus équitable, elle n'annihile cependant pas complètement les ségrégations entre les classes, les plus aisés bénéficiant toujours d'avantages supplémentaires par le biais d'assurances privées.

Quant aux régimes corporatistes, cette allocation est distribuée en fonction des divers privilèges et revenus, favorisant ainsi la consolidation des divisions sociales. La finalité réside en un renforcement de la dépendance et de la loyauté des citoyens envers l'autorité Étatique.

## **3. Méthodologie d'enquête**

Afin de mener à bien cette enquête, celle-ci s'effectuera par le biais d'une analyse comparative. A travers plusieurs expériences déterminées par des zones géographiques restreintes, les impacts des jobs dits « flexibles » pourront être analysés selon deux points de vue : l'efficacité au niveau du système mis en place et ce, de manière pérenne au niveau des entreprises ainsi que les bénéfices et conditions des travailleurs bénéficiant de ce type de contrat. Notre étude s'est focalisée sur le travail flexible plutôt que sur le travail que nous pourrions qualifier de « précaire ». En effet, même si nous le mentionnons, le travail précaire n'induit pas nécessairement un travail flexible. A contrario, le travail flexible peut se trouver qualifié de précaire sous certains aspects.

En amont de notre analyse, nous avons pris en considération plusieurs auteurs approfondissant explicitement le travail dit flexible. Il ressort de ces lectures deux principales typologies de flexibilité à savoir interne et externe. La flexibilité interne se porte sur la polyvalence en interne, tandis que la flexibilité externe permet l'accès à des compétences issues d'une main d'œuvre

sous-traitante ou, plus globalement, allochtone à l'entreprise. Les terrains d'enquête étudiés se focalisent quasi-exclusivement sur cette seconde forme de flexibilité.

Premièrement, en ce qui concerne le régime corporatiste, il s'agira de 5 entreprises françaises au sein d'activités différentes en Auvergne, basé sur l'enquête de terrain de A. Cromarias dans son article « Penser la flexicurité au niveau « méso » ».

Le régime libéral prendra comme essence les Midlands de l'ouest, où 5 autres secteurs d'activités sont également analysés dans l'ouvrage « Regulating new forms of employment » édité par I. Regalia.

Enfin, le régime social-démocrate porté par le Danemark fera l'état de 4 autres activités soumises au régime de flexicurité par des contrats de travail flexibles compilées dans l'ouvrage de N. Westergaard-Nielsen « Low Wage Work in Denmark »

Un Etat global recensant les points positifs et négatifs des éléments étudiés permettra l'émergence d'une réflexion et d'une position plus globale sur la question.

#### **4. Etude comparative au niveau Méso-économique**

##### **4.1 Le régime corporatiste**<sup>25</sup>

Le principe général théorique de la flexicurité applicable aux entreprises dépend en effet d'une multitude de facteurs tel que la taille de l'entreprise, son secteur d'activités ou encore le type et nombre de main d'œuvre employée. En outre, les pratiques sont plus souvent associées à des choix stratégiques des entreprises à l'instar du développement du bien-être et de la sécurité du travailleur. Il est en effet très rare de constater qu'un CDD<sup>26</sup> ou un contrat d'intérim émane d'une réelle volonté d'un travailleur. Il est d'ailleurs à noter que la plupart des travailleurs accédant à ce type de contrat émettent l'envie d'acquérir un CDI.<sup>27</sup>

L'enquête de terrain menée par A. Cromarias dans son article « Penser la flexicurité au niveau « méso » » vise à analyser les pratiques de la flexicurité au sens large du terme à travers quatre

---

<sup>25</sup> CROMARIAS, Anne, Penser la flexicurité au niveau « méso » : *entre ancrage territorial et innovation sociale*, Géographie, économie, société, 2010(4), 2010, pp415-435

<sup>26</sup> CDD : Contrat à durée déterminée et CID : Contrat à durée indéterminée

<sup>27</sup> FABRE, Edouard, DE RICCARDIS, Nicolas, Les contrats courts vus par les salariés : *une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail*, DARES 2007 (12), 2007

terrains de recherche sur un territoire géographique restreint à savoir en France, dans la région de l'Auvergne.

Elle part du constat que les entreprises se doivent d'abandonner le modèle fordiste du « château » pour laisser place à celui du « réseau » afin de ne pas périr, dans une logique de compétitivité. Par ce biais, la seule analyse microéconomique de la flexicurité semble désuète et approximative du point de vue de ses conclusions, d'où l'intérêt de ce terrain de recherches. Nous pourrions dès lors transposer les résultats de cette étude au régime corporatiste dans son ensemble.

#### *4.1.1 Le secteur sportif*

Le premier cas d'étude concerne le milieu sportif. D'une part, les coachs sportifs ont difficile d'accéder à un temps plein rémunéré, au vu des créneaux horaires des prestations se déroulant exclusivement en soirée. Ne pouvant se permettre de ne professer que quelques heures par semaines, ceux-ci sont dans l'obligation de se tourner vers le multi salariat. D'autre part, les structures proposant des activités sportives se voient manquer d'encadrants professionnels qualifiés dans une perspective pérenne. L'élaboration de contrats temporaires et spécifiques amène également un paradoxe du point de vue des obligations administratives des structures les proposant. En effet, celles-ci ayant pour objectif de promouvoir la sécurisation des emplois proposés ne peuvent dès lors se permettre de proposer un horaire stable, à temps plein, pour des professionnels spécialisés.

Le contrat d'objectifs régional pour le développement des métiers et de la formation professionnelle dans le sport de 2008 amène un projet de partenariat et de réseautage pour favoriser le développement des compétences des travailleurs. Dans cette optique, les divers groupements d'employeurs de la région ont désiré favoriser la plurivalence des employés.

L'application d'une flexicurité au sein même du secteur a permis la construction d'un bénéfice double : d'une part, l'élargissement des fonctions et l'augmentation du nombre d'encadrements des prestataires a permis de compléter leurs temps partiels et, d'autre part, l'adhésion des structures sportives à ce mode de fonctionnement a permis de professionnaliser le contrôle des activités tout en simplifiant les démarches administratives.

#### *4.1.2 Le parc « Naturopôle Nutrition santé »*

Le parc « Naturopôle Nutrition santé » comporte en son sein quatre entreprises fonctionnant de manière complémentaire afin de permettre aux clients d'accéder à un service globalisé. L'objectif principal de ce regroupement, en plus de se spécialiser sous la thématique des aliments, était d'entreprendre à la campagne, créant ainsi de l'emploi. Le parc expérimente une certaine mutualisation des ressources humaines. De fait, des changements de poste, reclassement ou promotions peuvent avoir lieu entre les entreprises du parc, de même que le prêt de personnel de manière occasionnelle. Selon les personnes interrogées lors de cette enquête, les expérimentations pratiquées ont été mises en place bien avant la popularisation de la « flexicurité », bien que les pratiques de Naturopôle puissent se catégoriser comme tel.

Le bénéfice des entreprises du parc ne se limite donc pas à la coopération d'un point de vue purement stratégique et financier mais également du point de vue des compétences et profils recherchés par les entreprises à un moment donné pour mener à bien leur développement.

En ce qui concerne les travailleurs, ceux-ci peuvent prétendre à des perspectives d'emplois et de fonctions plus intéressantes qu'au sein d'une seule et même entreprise.

#### *4.1.3 Le travail saisonnier sur le territoire de Saint-Flour Haute Auvergne*

L'activité financière du territoire étudié se base essentiellement sur les activités agroalimentaires et sur le tourisme d'été et d'hiver. Une étude territoriale auprès des entreprises, des individus pluriactifs ainsi que des exploitants agricoles a pu mettre en exergue la nécessité de stabiliser l'emploi saisonnier par le biais de la pluriactivité, la formation et la création d'une « maison des saisonniers ».

Cette étude a pu permettre des pistes de travail autour de la mise en place d'une certaine forme de flexicurité. Du côté des employeurs, une volonté manifeste de mutualisation du personnel reste en présence, afin de conserver un maximum de compétences sur le territoire. Pour les employés, cette pluriactivité crée une certaine ambivalence. En effet, celle-ci peut être choisie mais également subie par les travailleurs. En outre, cette crainte est accentuée par le fait que cette pluriactivité ne représente qu'une solution annuelle sans pour autant mener à une reconduction automatique les années futures.

#### 4.1.4 GAZACA : Un regroupement d'associations

GAZACA représente l'équivalent de 1300 entreprises pour quelques 20 000 employés de la région étudiée. Ayant pour projet la mutualisation des outils et expériences du personnel, ce regroupement vise à remettre en question la pratique des ressources humaines. Sur base des réponses formulées par des questionnaires auprès des employeurs et des employés, un besoin double a pu être identifié :

Du côté des employeurs, il a été remonté la nécessité d'une main d'œuvre qualifiée et compétente. Concernant les employés, un besoin de reconnaissance manifeste ainsi que de plus grandes perspectives de carrières se voient comme des besoins principaux. Par ce constat, un « bureau des mobilités » chargé de « *faciliter le recrutement, la mobilité et la recherche d'emplois sur les zones d'activités...* »<sup>28</sup> a pu être mis en place. Après plusieurs semaines, l'idée s'est vue abrogée. En effet, les entreprises ont émis le risque d'une concurrence entre les différents partenaires au détriment des compétences des travailleurs.

#### 4.1.5 Constatations

Les quatre terrains d'étude ont pu mettre en pratique certaines formes de flexicurité, pris ici dans son sens large du terme à savoir axé sur la recherche de davantage de sécurité au niveau de l'employé et d'une certaine augmentation de flexibilité du point de vue de l'employeur.

L'étude démontre toutefois deux limites rencontrées : l'aspect temporel de la mise en place des pratiques de flexicurité ainsi que les attentes des différents protagonistes envers celles-ci.

En effet, les mesures prises par les entreprises ne peuvent s'étaonner sur le long terme. Elles ne peuvent être raisonnées à l'échelle d'une vie mais, d'au mieux, quelques années. Il est également mis en exergue par A. Cromarias que le « court-termisme » caractéristique de la flexicurité observée peut être corrélée avec les attentes d'un intérêt immédiat, caractéristique des PME et PMO.

Dans un second temps, même si la formation apparaît comme une plus-value afin de rendre le salarié plus « employable », elle ne doit en aucun cas primer sur l'emploi en tant que tel. Une distinction importante se doit d'être effectuée entre les deux concepts. Comme nous l'expliquent Gazier et Gautie dans « Les marchés transitionnels du travail » : « *Initialement, l'emploi était le référent stable et l'employabilité n'était rien d'autre qu'une collection*

---

28 CROMARIAS, Anne, Penser la flexicurité au niveau « méso » : *entre ancrage territorial et innovation sociale*, Géographie, économie, société, 2010(4), 2010, p 427

*d'aptitudes ou de comportements permettant d'obtenir et de conserver cette position stable dont l'idéal était la relation salariale à long terme, voire l'emploi à vie ».*<sup>29</sup> Au sein des cas étudiés, les employeurs incitent fortement les travailleurs à se former et à s'adapter afin de privilégier la polyvalence du travailleur, lui demandant ainsi de fournir des efforts personnels et professionnels. Dans le cas présent, seule « l'employabilité » semble impactée, au détriment de l'emploi. Cette logique nous renvoie à une conception plus moderne de la division du travail tel que décrite à l'époque par Smith<sup>30</sup> ou Durkheim<sup>31</sup> dans une logique de réseau.

#### 4.2 Le régime libéral<sup>32</sup>

Dans le cadre de l'étude du second régime, l'analyse s'effectuera sur base des recherches de Mcllroy et Marginson compilées au sein de l'ouvrage « *Ragulating new forms of employment : local experiments and social innovation in Europe* »<sup>33</sup>, sur les impacts de la flexicurité au Royaume Uni et, plus précisément, dans les Midlands de l'ouest.

Le débat autour des nouvelles formes d'emploi n'est pas chose nouvelle au sein de la Grande-Bretagne. Comme nous l'explique H. Caune dans son article « le modèle danois et la flexicurité européenne », la priorisation de la compétitivité des entreprises accentue le développement des formes d'emploi atypiques. Cela étant, la mise en place de cette flexibilité permet l'émergence d'une classe de travailleurs pauvres.<sup>34</sup> Sur le socle d'un marché « basé sur les compétences », les « travailleurs compétents » peuvent prétendre à une brève incursion sur le marché de l'emploi sans pour autant prétendre à une stabilité quelconque. Entre les années 70 et 80,

---

GAZIER, Bernard, GAUTIE, Jérôme, Les marchés transitionnels du travail : à quel paradigme appartiennent-ils ? in EYMARD-DUVERNAY, François, L'économie des conventions, méthodes et résultats, Tome 1. Paris, La découverte, 2006. pp103-116

<sup>30</sup> SMITH, Adam, La richesse des nations- tome 1, Flammarion, 1999, 542p

<sup>31</sup> DURKHEIM, Emile, De la division du travail social- livre 1, FB éditions, 2015, 170p

<sup>32</sup> MCLLROY, Rachel et MARGISON, Paul, The west midlands : *A mixture of promising and faltering steps* in REGALIA Ida, *Regulating new forms of employment : Local experiments and social innovation in Europe*, Routledge, 2006, 304p

<sup>33</sup> REGALIA Ida, *Regulating new forms of employment: local experiments and social innovation in Europe*; Routledge; 2006; 288p

<sup>34</sup> CAUNE, Hélène, Le modèle danois et la flexicurité européenne : *une stratégie à deux bandes*, gouvernement et action publique ; 2014(2), 2014, p55-79

l'emploi à temps plein à durée indéterminée a baissé de 10% ramenant la proportion de travailleurs à 60%.

Le développement des contrats plus « flexibles » s'inscrit dans un contexte historique particulier. Dans le cadre d'une relance économique au début des années 2000, les partenaires sociaux tentent de présenter l'emploi temporaire comme une opportunité sans commune mesure pour améliorer sa qualité de vie. D'une part, il permet un développement de compétences propice à l'épanouissement professionnel et, d'autre part, assure une rente financière supérieure à l'emploi traditionnel au vu des politiques mises en place. A l'heure actuelle, sous le joug de la flexicurité, le nombre de travailleurs atypiques n'a cessé de croître au cours de ces dernières années.

Le secteur étudié des West Midlands est surtout connu pour le secteur manufacturier, que ce soit au niveau automobile, ferroviaire ou aéronautique. Même s'il reste important, l'emploi ne cesse de baisser, que ce soit par le biais de restructurations, faillites ou via la délocalisation desdites entreprises. Une étude menée auprès de 163 entreprises a pu démontrer que 36% des emplois étaient occupés sur base temporaire.

Dans le cadre de cette étude, quatre cas critiques distincts sont analysés au sein d'une zone territoriale restreinte.

#### *4.2.1 L'implémentation gouvernementale d'une initiative d'aide à l'emploi*

Depuis la fin des années 90, de nombreux partenaires sociaux ont été conviés au sein des débats gouvernementaux afin de créer de nouveaux programmes. Dans le cadre de ceux-ci, le « New deal » avait pour but de promouvoir l'employabilité ainsi que l'inclusion au sein du marché du travail. Dans cette démarche, une initiative nommée « New deal for young people in black country » a été mise en place. En combinant la formation pratique ainsi que le travail en entreprise, le programme avait pour objectif de rendre plus « employable » les jeunes demandeurs d'emploi, comme nous l'expliquent R. McIlroy et P. Marginson dans leur article « The west midlands : A mixture of promising and faltering steps ».

Le New Deal for Young People in black country<sup>35</sup> a pu créer de nombreux partenariats, que ce soit avec les cellules locales d'aide à l'emploi, des formateurs, des autorités locales ou encore des services du secteur non marchand. Les partenaires du programme pouvaient participer au

---

35 NDYP

processus décisionnel du programme, sous un principe de gouvernance. Depuis 2001, après la validation de la phase test du NDYP, les partenariats furent démantelés afin que la gestion ne s'effectue plus que par le service public, gérant lui-même la création de partenariats professionnels. Un des points positifs relevés par R. McIlroy et P. Margison est que les contrats sont désormais plus flexibles, plus adaptés aux besoins des particuliers et des entreprises. En outre, il semblerait que les représentants des grandes entreprises possédaient plus d'impacts sur les décisions prises que les représentants des petites et moyennes entreprises ce qui, à l'heure actuelle, n'est plus le cas. Près de 70% des personnes ayant suivi le programme disposent d'un contrat depuis 13 semaines ou plus.

#### *4.2.2 Le secteur de l'habillement*

Le secteur de la confection d'habillement au sein des West Midlands a subi bon nombre de changements. En effet, réputé pour son statut précaire, tant au niveau des conditions de travail que pour ses outils technologiques et techniques, celui-ci s'est vu doté de plusieurs aides locales. Une d'entre elles fut la création d'une infrastructure locale, chargée de la transformation du secteur. Le « Coventry Clothing Ressource Center » (CCRC) avait pour ambition la mise en place d'un plan stratégique, tant bénéfique pour le développement économique que pour l'emploi au sein de la ville. En ce sens, une des prérogatives fut le développement des compétences du personnel ainsi que son employabilité dans une logique de compétitivité vis à vis des entreprises concurrentes.

Pour ce faire, le CCRC a amené plusieurs changements au sein du secteur. D'une part, un partenariat entre les entreprises locales a été instauré afin de standardiser les méthodes. Ensuite, dans une logique de flexibilité des entreprises, la nécessité d'un travail polyvalent a été mise en exergue, jumelée à l'implémentation de nouveaux outils technologiques.

Bien que le développement économique soit un succès, plusieurs soucis contrebalancent le constat. La production de masse induite par les concurrents directs oblige les entreprises locales à augmenter leurs cadences de production, forçant les travailleurs à se rendre plus disponibles. De plus, la parole n'a jamais été donnée aux travailleurs eux-mêmes, biaisant quelque peu ledit succès.

#### 4.2.3 Une aide à l'emploi publique locale

L'institution étudiée est présente près de l'Aéroport de Birmingham et a été créée début des années 2000. Elle fut l'un des 18 produits du pacte territorial de « Birmingham-Solihull-Black Country » ayant pour but de promouvoir l'emploi local et régional par le biais des partenariats, notamment avec l'Aéroport et le musée national.

L'objectif principal dudit pacte, comme le relate R. Mcllroy et P. Marginson veillait à « maximiser les opportunités d'emploi durable pouvant être accessible aux personnes actuellement sans emploi »<sup>36</sup>. Un financement généreux se devait d'être accordé pour mener à bien cette finalité. Le service « publique » a préféré privilégier la population précarisée de Solihull, où le chômage semblait nettement plus élevé et le niveau d'éducation significativement plus bas que dans le reste de la métropole.

Afin de pouvoir jumeler la flexibilité des travailleurs et les besoins des employeurs, une réserve de recrutement de travailleurs formés a été mise en place. Les conditions salariales des contrats temporaires ne compensaient toutefois pas la perte des revenus du chômage. Dans ce cadre, des contrats standards de 6 et 12 mois sur base d'un salaire horaire ont pu être établis. De ce fait, même si les travailleurs disposaient d'horaires irréguliers, l'engagement en tant que tel compensait ladite perte, rendant l'emploi plus attractif.

MCLLROY et MARGINSON sont revenus sur cette enquête trois ans plus tard et ont pu observer des différences entre le projet initial et son évolution réelle.

Dû au manque cruel de subsides, l'agence explique qu'elle s'autofinance par le biais de frais payés par les employeurs usant de leurs services, la gestion se voyant effectuée par le ministère des pensions afin de limiter les coûts. L'agence se voyant en manque cruel de personnel ne peut prétendre en aucun cas à l'extension de son activité.

De plus, les employés travaillent majoritairement dans le réassortiment et le déchargement de marchandises, pour une durée maximale de 13 semaines.

Enfin, le renforcement des contrôles de sécurité de l'aéroport ne coïncide plus avec le public visé initialement par l'agence. En effet, l'employeur demande un extrait du casier judiciaire portant sur les cinq dernières années du personnel. Cette démarche administrative nécessitant

---

<sup>36</sup> MCLLROY, Rachel, MARGINSON, Paul, *The west Midlands: A mixture of promising and faltering steps* in: REGALIA Ida, *Regulating new forms of employment : Local experiments and social innovation in Europe*, Routledge, 2006, 304p

une attente de 13 semaines, dépasse ou équivaut à peine à la durée de contrat proposée par l'agence.

#### *4.2.4 L'implémentation du travail intérimaire au sein d'une société hautement syndicalisée*

En 1999, la société Rover cars décidait de faire appel à l'entreprise Manpower afin d'implémenter des travailleurs temporaires au sein de son entreprise. Un accord entre les syndicats de l'entreprise et de l'agence d'intérim a permis aux employés de bénéficier de la couverture syndicale complète, afin de les encourager à se syndicaliser par la suite. Certaines parts de la société ayant été rachetées par BMW, la politique managériale a donc évolué. En effet, la sortie du nouveau modèle de voiture étant vue, tant par les syndicats que par le patronat, comme déterminante pour l'avenir de la société, l'entreprise se devait de choisir entre l'appel au travail intérimaire de Manpower ou le refus des congés de fin d'année des employés. Privilégiant la flexibilité au coût, la solution intérimaire a été adoptée. Les contrats intérimaires se devaient toutefois d'être établis pour une durée minimale d'un mois, afin de pallier aux absences liées aux maladies ainsi qu'aux congés.

Une des principales craintes des syndicats de Rover consistait en une sorte de concurrence entre les employés à temps plein de l'entreprise et les intérimaires, tant au niveau des tâches que du salaire, Rover pouvant profiter de la motivation et l'espoir des travailleurs.

Afin d'éviter toute distinction, les employés temporaires de Manpower seraient régis par un contrat établi par cette même agence, garantissant les mêmes conditions de travail que les employés de Rover.

Les craintes syndicales se sont toutefois vues confirmées peu de temps après cette introduction. Les travailleurs intérimaires travaillaient souvent bien au-delà de leurs horaires et tâches établies. L'appel au travail temporaire s'est vu également prolongé hors des périodes estivales au sein de l'usine de Crowley mais également sur d'autres sites de production.

#### *4.2.5 Constatations*

Le cas des Midlands de l'Ouest pour illustrer le régime libéral ne semble pas propice à l'implémentation de formes d'emploi atypiques. Que ce soit par le manque de ressources, de partenariats ou d'expérience, la flexibilisation externe mise en place au sein des 4 cas étudiés peut être considérée comme peu engageante.

Il est également à noter qu'à l'instar de l'étude menée par CROMARIAS, celle de MCLLROY et MARGINSON se focalise exclusivement sur le résultat produit d'un point de vue fonctionnel.

Bien que celui-ci ne soit pas remis en cause, il semble opportun de nuancer ladite conclusion, l'implication ainsi que le vécu des employés n'étant pas pris en considération. L'auteur tend à veiller à la bonne régulation du travail atypique via sa disposition structurelle et organisationnelle sans pour autant prospecter au niveau du vécu des employés ce qui, dans la manière d'arborer notre étude, pourrait être un biais non négligeable.

### 4.3 Le régime social-démocrate

Le régime danois est considéré comme une référence du point de vue de son modèle de flexicurité. A cet égard, il nous semble intéressant de se focaliser également sur divers secteurs d'activité au Danemark. Le pays ne disposant pas d'une large population, les diverses études menées dans le cadre d'activités liées au travail n'ont pu être menées au sein d'une zone géographique restreinte. En effet, le Danemark ne comporte que 5,6 millions d'habitants dont 63,67%<sup>37</sup> comptabilisés au sein de la population active, soit l'équivalent de 3.5 millions.

L'ouvrage « Low Wage Work in Denmark » de Westergaard-Nielsen<sup>38</sup> nous permet néanmoins d'analyser le travail flexible au travers de différents secteurs d'activité caractérisés par une précarisation des travailleurs. A travers ces cas d'étude, nous pourrions dégager les similitudes et dissemblances avec les deux autres régimes précités.

#### *4.3.1 Le secteur de la transformation alimentaire<sup>39</sup>*

De prime abord, le secteur de la transformation alimentaire au Danemark n'est pas considéré comme un secteur d'emploi précarisé. Toutefois, la mondialisation et l'exportation des produits transformés amènent les entreprises à diminuer les coûts de production dans une logique de compétitivité, passant également par la valorisation salariale.

Plus des 2/3 de la production totale étant exportée, cela la rend vulnérable par rapport à la compétitivité accrue ce qui amène des répercussions multiples, que ce soit au niveau structurel

---

<sup>37</sup> OECD, *Population (indicateur)* in OCDE [en ligne ] 2019, [ consulté le 13/06/2019]. Disponible sur: <https://data.oecd.org/fr/pop/population.htm>

<sup>38</sup> WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, *Low wage work in Denmark*, New York: Russel Sage Foundation, 2008. 311p

<sup>39</sup> ESBJERG, Lars, GRUNERT, Klaus-G, *Feeling the gale or enjoying the breeze in the eye of the storm? The consequences of globalization for work and workers in the Danish food-processing industry. In WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, Low wage work in Denmark*, New York: Russel Sage Foundation, 2008. pp104-140.

des entreprises mais aussi au niveau des conditions de travail des employés et ce, malgré une forte syndicalisation. Dans le cadre de l'étude de L. Esbjerg et K-G. Grunert « Feeling the gale or enjoying the breeze in the eye of the storm ? », 34 interviews ont été menées auprès de plusieurs institutions et corps de métiers.

Afin de maintenir la viabilité des entreprises, celles-ci se sont dotées de nouveaux outils ainsi que d'améliorations technologiques par le biais des fonds alloués par l'Union européenne. L'automatisation induite par ces nouvelles technologies a restreint les tâches manuelles effectuées par plusieurs employés, menant indubitablement à certaines restructurations.

Les organisations syndicales ainsi que les travailleurs acceptent généralement ces changements structurels afin de maintenir la viabilité de l'entreprise sur du moyen et long terme ainsi que la majorité des emplois des travailleurs.

Majoritairement, les employés de ces industries ne sont pas ou peu qualifiés. Certaines compagnies tentent de former les employés en interne à des tâches plus complexes en adéquation avec les nouvelles ressources technologiques, afin que ceux-ci deviennent des travailleurs « *non qualifiés-qualifiés* »<sup>40</sup>. La main d'œuvre ne manque pas au sein du secteur et est composée également une proportion importante d'immigrants.

La politique flexible de recrutement conclue au sein des conventions collectives de travail permet d'engager et de renvoyer facilement les employés. Lors des périodes de forte activité, les entreprises font appel aux agences afin d'employer un certain nombre de travailleurs sur des courtes durées afin d'accentuer la production. Cette démarche amène indubitablement à un coût certain pour les entreprises. Certaines d'entre-elles préfèrent toutefois privilégier certaines pratiques de flexibilité interne (comme l'agencement horaire des travailleurs en périodes d'affluence et périodes creuses) plutôt que de faire appel à une main d'œuvre complémentaire.

#### 4.3.2 Le secteur de la grande distribution<sup>41</sup>

Le secteur de la grande distribution est également touché par cette politique de flexicurité européenne. L'enquête de L. Esbjerg et K-G. Grunert « Working in Danish Retailing: Transitional going Elsewhere, Core employees going Nowhere, and Career seeker striving to

---

<sup>40</sup> ibidem

<sup>41</sup> ESBJERG, Lars, GRUNERT Klaus-G, Working in Danish Retailing: *Transitional going Elsewhere, Core employees going Nowhere, and Career seeker striving to go Somewhere*. In WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, Low wage work in Denmark, New York: Russel Sage Foundation, 2008. pp140-186.

go Somewhere » tente de compiler les points de vue des travailleurs et des managers de ces grandes surfaces. A travers plus de 110 interviews, ceux-ci tentent de décrire avec précision les diverses politiques managériales ainsi que leurs applications.

Ledit secteur comporte un taux important de turnover. Les employés se doivent d'effectuer un maximum de tâches plutôt que de se spécialiser dans une en particulier. Esbjerg et Grunert différencient trois typologies de travailleurs en présence au sein des grandes surfaces :

Premièrement, les travailleurs en transition, n'envisageant aucunement une carrière complète au sein de la grande distribution (les étudiants restent la principale ressource de cette typologie).

La seconde catégorie de travailleurs comprend les travailleurs « classiques », n'ayant pas la volonté d'asseoir une position managériale ou une fonction à responsabilités dans le futur.

Enfin, la troisième typologie concerne les travailleurs souhaitant effectuer une carrière complète au sein du secteur, au travers d'une mobilité verticale.

Majoritairement, les grandes surfaces tendent à faire appel à la première catégorie de travailleurs, soit les travailleurs en transition pour trois raisons :

- La concurrence incite les entreprises à réduire drastiquement les coûts occasionnés par la main d'œuvre ;
- L'augmentation des heures d'ouverture accentue un besoin de flexibilité du point de vue des employés à temps plein ;
- Le secteur présente des difficultés au niveau du recrutement au vu du bas salaire, des horaires de travail et des conditions de travail peu attractives.

Les supermarchés comportent très peu de temps plein au sein de leur personnel. Les managers sont majoritairement des jeunes, ayant terminé leurs études supérieures il y a peu. La politique managériale concernant les étudiants amène les managers à recruter des jeunes étudiants (afin qu'ils puissent réitérer leurs candidatures les années suivantes) pour un maximum de huit heures de travail par semaine (afin que la grande surface ne paie pas d'indemnités en cas de maladie). De plus, il semble assez facile pour les entreprises d'augmenter le nombre de travailleurs pendant les périodes d'affluence, les étudiants étant généralement intéressés par les heures supplémentaires.

#### 4.3.3 Le secteur Hôtelier<sup>42</sup>

Le secteur hôtelier au Danemark reste assez développé malgré une baisse du nombre d'établissements ces dernières années. L'industrie du tourisme (ce comprenant également les établissements de restauration ainsi que les logements) représente le troisième secteur d'activité économique au cœur du pays. Dans le cadre de l'étude de T. Eriksson et L. Jingkun « Restructuring meets flexicurity : Housekeeping work in Danish Hotels », nous nous baserons sur le cas des techniciens et techniciennes de surfaces présents dans 8 hôtels. Bien que la satisfaction du personnel soit assez haute, les divers agencements du personnel n'en restent pas moins significativement flexibles.

Concernant la viabilité du secteur, elle dépend de deux éléments essentiels : d'une part la demande saisonnière et, d'autre part, la clientèle cyclique et ponctuelle.

Il semble important de notifier que la syndicalisation au sein de secteur s'effectue en corrélation avec les tâches du personnel. Dans cette optique, il n'est pas rare de voir qu'une personne dépend de plusieurs syndicats. Les travailleurs sont généralement assez jeunes et disposent de contrats étudiants, durée déterminée et/ou à temps partiel.

Le système de sécurité sociale danois disposant d'allocations de remplacement généreuses sont profitables pour le travail saisonnier et ce, tant pour l'employeur que l'employé. Toutefois, il semble important de notifier que le taux d'assurabilité est nettement moins important dans ce secteur. Seul 27% des employés disposent d'une assurance couvrant la perte de l'emploi. Ce manque d'assurabilité peut être expliqué par 3 facteurs principaux :

- Premièrement, le coût de cette assurance pour les travailleurs à temps partiel peut représenter 10% du salaire mensuel perçu ce qui, dans le cas de travailleurs à bas revenu, n'est pas une option ;
- D'autre part, les contrats étudiants et autres contrats à courte durée ne sont pas éligibles au système de sécurité sociale ;
- Enfin, certains employés issus de l'immigration ne sont tout simplement pas au courant de la législation en vigueur concernant cette assurance.

---

<sup>42</sup> ERIKSSON, Tor, JINGKUN, Li, Restructuring meets flexicurity : *Housekeeping work in Danish Hotels*, In WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, Low wage work in Denmark, New York : Russel Sage Foundation, 2008. pp186-218.

Il semble important de notifier également que le personnel des hôtels sont constitués à 50% par des étudiants. En effet, le salaire étudiant revenant au tiers du salaire moyen d'un employé classique constitue une économie non négligeable pour les établissements. Ceux-ci se trouvent généralement engagés à temps partiel, pour des remplacements éventuels ou des périodes de forte affluence. Seuls les « chefs d'équipe » sont engagés à temps plein afin de coordonner les équipes sous leur responsabilité. Les travailleurs sous contrats temporaires sont quant à eux appelés lors des week-ends et des jours fériés, afin de pallier le manque de personnel.

Une partie non négligeable du personnel des techniciens de surface est issu de l'immigration. Ceux-ci, généralement disposant d'un bon niveau d'éducation, se retrouvent employés dans le secteur afin d'acquérir une première expérience sur le territoire. En effet, un travailleur immigré bénéficie du même régime de sécurité sociale que les danois eux-mêmes.

La durée contractuelle des employés varie grandement. En ce qui concerne les employés temporaires, les employés restent généralement pour une durée de 6 mois. Pour les employés plus « permanents », il s'agit d'une moyenne de 2 ans, même s'il arrive que certains travaillent dans le même hôtel pendant plus de 10 années.

Les politiques de travail flexible et d'engagement ont été mises en place sans accord bilatéral préalable. Les syndicats ne disposant pas assez de pouvoir au sein du secteur ne peuvent prétendre à de multiples négociations au niveau des conventions collectives de travail. Les entreprises se voient donc imposer leur politique managériale aux employés qui semblent toutefois s'accommoder de ces pratiques.

#### *4.3.4 Le secteur hospitalier<sup>43</sup>*

Le secteur de la santé constitue un point majeur en ce qui concerne les services à la population. Dans le cadre de l'étude de J-K. Eskildsen et A-K. Lokke Nielsen « The upgrading of the skills of Nursing assistants and cleaning staff in the Danish public-sector Hospitals », plusieurs départements de neuf hôpitaux ont été analysés afin de révéler les impacts de l'emploi flexible pour les agents d'entretiens ainsi que les aides-soignants dans des hôpitaux publics.

Il y a plus de vingt ans, l'état danois émettait une volonté d'implémenter une description de fonctions commune à plusieurs corps de métier (tels que les techniciennes de surface, les

---

<sup>43</sup> ESKILDSEN, Jacob-K, LOKKE NIELSEN, Ann-K, The upgrading of the skills of Nursing assistants and cleaning staff in the Danish public-sector Hospitals In WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, Low wage work in Denmark, New York : Russel Sage Foundation, 2008. pp218-258

porteurs et les aides-soignants) au sein des hôpitaux publics. Selon l'étude menée, seuls deux des neuf hôpitaux ont pu intégrer complètement cette directive au sein des membres du personnel concernés. La difficulté exprimée par les institutions revêt un volet culturel. En effet, les hommes brancardiers (porteurs) ne semblent pas vouloir se charger du nettoyage et certaines techniciennes de surface ne désirent pas entrer en contact avec les patients.

Les politiques de restrictions budgétaires couplées à l'accroissement du nombre de patients par rapport au nombre d'employés mène indubitablement les managers à mettre en œuvre une certaine polyvalence au sein des départements. En outre, elles amènent également les recruteurs à adopter un tout autre mode de fonctionnement pour le personnel employé.

Concernant les aides-soignants, le Danemark dispose de deux types de personnel : les « sygehjaelper » (LQ<sup>44</sup>) étant peu qualifiés issus de l'enseignement professionnel et les « sundhedssassistent » (HQ) disposant d'une formation de l'enseignement supérieur. Outre un revenu salarial légèrement plus élevé, les HQ peuvent prétendre à des tâches administratives plus complexes ne pouvant être effectuée par les LQ. Au fil des années, le nombre de HQ engagés s'est vu doublé au détriment des LQ déforcé d'un nombre plus ou moins équivalent. Depuis l'implémentation des descriptifs de fonctions communs, le nombre de techniciennes de surface s'est également vu diminué de 30% en moins de cinq ans.

Aucun des hôpitaux étudiés ne désire faire appel à une agence ou un quelconque organisme extérieur concernant les tâches de nettoyage. La flexibilité des travailleurs ainsi que la polyvalence sont mises en avant. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiels et contrats à durée déterminée, ils ne constituent qu'une minorité de travailleurs. En effet, les hôpitaux disposent d'équipes mobiles à temps plein afin de remédier aux absences pour cause de maladie ou en cas de surcharge des équipes.

#### *4.3.5 Constatations*

Bien qu'étant précurseurs d'un modèle de flexicurité, le Danemark fonctionne toutefois à deux vitesses. D'une part, les entreprises tentent de faire appel à des agences externes de manière à combler les manques en période de forte activité tout en privilégiant une certaine polyvalence des employés, majoritairement engagés à temps partiel. Le travail au Danemark étant peu réglementé, cela amène les travailleurs à changer facilement et régulièrement d'emploi. Cela ne semble toutefois pas dérangeant au vu du système de sécurité sociale mis en place prévoyant

---

<sup>44</sup> LQ: Lowly qualified/ HQ Highly qualified

des allocations compensatoires généreuses. D'autre part, le secteur public mise sur une polyvalence de ses travailleurs, majoritairement à temps plein, sans faire appel à un recrutement externe pour des contrats de courte durée. A la rencontre de ces deux antipodes, les étudiants semblent constituer une main d'œuvre commune non négligeable. Peu coûteux et disponibles, ils permettent aux employeurs de remédier au manque de personnel sans pour autant imposer des horaires inconfortables aux travailleurs sous leur responsabilité.

Il semble également important de notifier que malgré les politiques d'embauche ainsi que des conditions de travail au sein des structures étudiées, la satisfaction du travailleur semble assez haute. Cette satisfaction peut être expliquée tant par le salaire élevé des travailleurs à temps partiel non qualifié que par la considération de l'entreprise envers ses employés.

## 5. Comparaison des régimes

Sur base des analyses précédentes, nous pouvons nous accorder sur le fait que même si chaque régime dispose de spécificités propres, certaines similitudes peuvent être prises en considération, comme le démontre le tableau ci-dessous. Afin d'accéder à plus de cohérence, nous nous focaliserons exclusivement sur les pratiques de flexibilité externe et non sur la flexibilité interne.

|                                | Polyvalence externe                    | Employabilité et compétences | Contrats à temps partiel                        | Accords bilatéraux  | Satisfaction globale | Perspective pérenne |
|--------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| <b>Régime corporatiste</b>     | Multi-salariat                         | Développement de compétences | Effet de primauté sur l'emploi à temps plein    | Oui                 | moyenne              | non                 |
| <b>Régime libéral</b>          | Intérim                                | Développement de compétences | Durée déterminée à temps partiel récurrent      | Accords unilatéraux | Faible               | non                 |
| <b>Régime social-démocrate</b> | -Intérim<br>-Étudiants<br>-Spécialisés | Développement de compétences | Primauté sur l'emploi à temps partiel déterminé | Accords unilatéraux | Haute                | oui                 |

Il semble au travers de ces études que le régime corporatiste privilégie le multi salariat comme modèle de polyvalence afin de permettre aux employés d'accéder à un travail à temps plein. Comme nous avons pu le constater au sein de nos recherches, les travailleurs issus des pays dudit régime tendent culturellement à accéder à cette stabilité, celle-ci étant aux antipodes des politiques d'emploi actuelles en Europe. Cette même volonté de carrière au sein d'une même entreprise ne semble pas partagée par les autres régimes.

Les accords sont toutefois négociés par les employeurs et employés afin d'accéder à une certaine forme de consensus, à l'instar du régime libéral et social-démocrate. Paradoxalement, même si lesdits accords sont négociés par les deux parties, la satisfaction des employés et des employeurs ne semble pas pour autant à son paroxysme. La mise en place desdites pratiques ne peut d'ailleurs pas être transposée dans une perspective pérenne, la plupart des cas s'étant soldés par un échec.

Le régime libéral privilégie quant à lui le travail intérimaire afin de remplacer progressivement l'emploi considéré comme « stable ». L'appel aux agences externes devient de plus en plus fréquent et ce pour des raisons principalement financières. La formation en interne de la main d'œuvre peu qualifiée est également privilégiée afin d'adopter une plus grande efficacité du personnel en place. Il semble que cette modification du travail permet aux entreprises de subsister temporairement face à la mondialisation. Toutefois, les personnes employées dans ces conditions se voient de plus en plus précarisées. La satisfaction globale au sein des entreprises étudiées reste faible. Nous pourrions presque qualifier celle-ci de « fataliste » dans le sens où les employés préfèrent ce fonctionnement plutôt que de ne rien avoir.

Enfin, le régime social-démocrate semble être le seul pouvant prétendre à un succès de l'emploi flexible sur le long terme. En ce qui concerne la polyvalence externe, l'appel à la main d'œuvre non qualifiée paraît constituer une ressource non négligeable. Outre le fait que ce système apparaît comme effectif depuis de nombreuses années, il semble intéressant de notifier le haut niveau de satisfaction des employés. Comme expliqué au préalable, le régime social-démocrate emploie tant une main d'œuvre qualifiée que peu qualifiée en fonction des secteurs d'activité, et ce pour une courte durée.

## 6. Conclusion

L'application du travail flexible au sein de différents régimes admet un constat mitigé. Bien que cette forme de travail permette tant le développement de compétences des travailleurs qu'une inclusion plus facile au sein du marché du travail, elle ne se voit pas comme une révolution du monde du travail.

|                   | Régime Corporatiste | Régime libéral                | Régime social-démocrate |
|-------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Démarchandisation | Modérée             | Faible                        | Forte                   |
| Formes d'emploi   | CDI temps plein     | CDD à temps partiel récurrent | CDD à temps partiel     |

Lorsque nous mettons en relation le niveau de démarchandisation de G. Esping-Andersen et les formes d'emploi exprimées ci-dessus, nous constatons que la stabilité de l'emploi dépend également du niveau de sécurité sociale s'y rapportant.

Les pays des différents régimes se focalisent sur les moyens techniques de la mise en place de cette « flexicurité » au Danemark sans pour autant tenir nécessairement compte de certains facteurs tels que le contexte historique, le « filet de sécurité » sociale, les réglementations incombant aux entreprises ou encore les réalités sociales des travailleurs.

Bien qu'aucune méthode universelle et unique ne puisse être élaborée, Cette pratique doit être coordonnée par une multitude d'acteurs, eux même coopérants dans une logique de réussite. Tant les entreprises, que les salariés et le territoire se doivent de se mettre en action en privilégiant une forme de solidarité intrinsèque pour permettre l'aboutissement d'un tel projet. Or, chaque acteur de poids ne doit pas veiller à son propre profit immédiat sans se soucier des perspectives à long terme. Ceci pourrait conduire indubitablement l'Etat à mener de nouvelles politiques de récession économique, les entreprises à réduire leurs coûts et, par la même occasion, de précariser encore plus le travailleur.

Sur base des terrains étudiés, il semble que l'uniformisation des pratiques de travail flexible vers un modèle unique européen ne puisse réellement aboutir. Faudrait-il pour autant continuer d'essayer d'uniformiser la sécurité sociale et la législation du travail en Europe ? La question reste entière.

## 7. Bibliographie

- BARBIER, Jean-Claude, *The road to social Europe: a contemporary approach to political cultures and diversity in Europe*, Routledge, 2013, 220p
- CAUNE, Hélène, *Le modèle danois et la flexicurité européenne : une stratégie à deux bandes*, gouvernement et action publique ; 2014(2), 2014, p55-79
- CHABANET, Didier, *Mobilisations et clivages socio-politiques en Europe*, Politique Européenne, 2001, pp5-14
- CIDES, *Mise en œuvre du protocole social dans « Le dialogue social européen »* Bruxelles : CIDES, 1996 in HENNI, Azdine, *Le dialogue social européen. Enjeux, structures, résultats*, courrier hebdomadaire du CRISP, 2001(36), 2001, p5-50
- COLLET, François, *La France est malade*, EDlivres, 2017, 90p
- COMMISSION EUROPEENNE, *Accord sur les marchés du travail inclusifs*, Commission européenne [en ligne], 25Mars 2010. [Consulté le 14 mai 2019]. Disponible sur : <http://www.cnt-nar.be/DOSSIERS/Inclusieve-arbeid/2010-03-25-accord-cadre.pdf>
- COMMISSION EUROPEENNE, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*, in Commission Européenne [en ligne] 2002. [Consulté le 14 mai 2019]. Disponible sur : <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c10716>
- COMMISSION EUROPEENNE, *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, COM 2007, Juin 2007, 24p
- COMMUNAUTES EUROPEENNES, *Acte unique européen*, journal officiel des communautés européennes [en ligne]. 29/06/1987 [Consulté le 03 mars 2019]. Disponible sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L:1987:169:FULL&from=EN>
- CROMARIAS, Anne, *Penser la flexicurité au niveau « méso » : entre ancrage territorial et innovation sociale*, Géographie, économie, société, 2010(4), 2010, pp415-435

- DARPEIX, Aurélie, Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI, *Etudes rurales*, 2008(2), 2008, pp69-86
- DEMAZIERE, Didier, ZUNE, Marc, L'emploi et le travail vus depuis le chômage : *enquête sur les expériences des chômeurs*, *Revue de l'IRES* (89), 2016, pp3-26
- DURKHEIM, Emile, *De la division du travail social*- livre 1, FB éditions, 2015, 170p
- ERIKSSON, Tor, JINGKUN, Li, Restructuring meets flexicurity : *Housekeeping work in Danish Hotels*, In WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, *Low wage work in Denmark*, New York : Russel Sage Foundation, 2008. pp186-218.
- ESBJERG, Lars, GRUNERT Klaus-G, Working in Danish Retailing: *Transitional going Elsewhere, Core employees going Nowhere, and Career seeker striving to go Somewhere*. In WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, *Low wage work in Denmark*, New York: Russel Sage Foundation, 2008. pp140-186.
- ESBJERG, Lars, GRUNERT, Klaus-G, Feeling the gale or enjoying the breeze in the eye of the storm? *The consequences of globalization for work and workers in the Danish food-processing industry*. In WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, *Low wage work in Denmark*, New York: Russel Sage Foundation, 2008. pp104-140.
- ESKILDSSEN, Jacob-K , LOKKE NIELSEN, Ann-K, The upgrading of the skills of Nursing assistants and cleaning staff in the Danish public-sector Hospitals In WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, *Low wage work in Denmark*, New York : Russel Sage Foundation, 2008. pp218-258
- ESPING ANDERSEN, Gosta, *Les trois mondes de l'Etat providence*, Presses Universitaires de France, Paris, 2007, 320p
- FABRE, Edouard, DE RICCARDIS, Nicolas, Les contrats courts vus par les salariés : *une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail*, *DARES* 2007 (12), 2007
- GADREY, Jean, *Les relations de service et l'analyse du travail des agents*. in *Sociologie du travail* 36(3), DUNOD, 1994, pp381-389
- GAZIER, Bernard, GAUTIE, Jérôme, Les marchés transitionnels du travail : à quel paradigme appartiennent-ils ? in EYMARD-DUVERNAY, François, *L'économie des conventions, méthodes et résultats*, Tome 1. Paris, La découverte, 2006. pp103-116

- GREGORY, Abigail, MILNER, Susan, Trade Unions and Work-life Balance: *Changing Times in France and UK?*, British Journal of Industrial Relations, 2009, pp122-146
- HENNI, Azdine, Le dialogue social européen. *Enjeux, structures, résultats*, courrier hebdomadaire du CRISP, 2001(36), 2001, p5-50
- IBSEN, Christian Lyhne, *Trade unions in Denmark*, Friedrich Ebert Stiftung [en ligne], 2012 [consulté le 21 juillet 2019]. Disponible sur : <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09431.pdf>
- KOK Wim, Rapport du groupe de haut niveau, commission européenne, 16 novembre 2004, 2005, pp24-37
- KOSTER, Jean-Vincent, Le dialogue social européen à l'épreuve de la « modernisation du marché du travail, La documentation française, revue française des affaires sociales, 2012(1), 2012, pp62-79
- LESCHKE, Janine, On the marriage of flexibility and security: *Lessons from Hartz-reforms in Germany*, CARMA Conference [en ligne], 2006. [Consulté le 17 juin 2019]. Disponible sur: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2006/i06-108.pdf>
- MADSEN Per. Kongshoj, *Le modèle danois de la flexicurité : un paradis non sans quelques serpents, voies parallèles ou convergentes ?*, Peter Lang, Bruxelles, 2002
- MARX., Karl, Le Capital : critique de l'économie politique. *Livre premier : Le procès de production du capital*, Quadrige, Presses universitaires de France, Paris, 1993, 990p
- MCLLROY, Rachel et MARGISON, Paul, The west midlands : *A mixture of promising and faltering steps* in REGALIA Ida, *Regulating new forms of employment : Local experiments and social innovation in Europe*”, Routledge, 2006, 304p
- OECD, *Population (indicateur) in OCDE* [en ligne ] 2019, [ consulté le 13/06/2019]. Disponible sur: <https://data.oecd.org/fr/pop/population.htm>
- POCHET, Philippe, Le dialogue social européen à la croisée des chemins, Reflets et perspectives de la vie économique, 2003(4), 2003, pp45-58
- REGALIA Ida, *Regulating new forms of employment: local experiments and social innovation in Europe*; Routledge; 2006; 288p

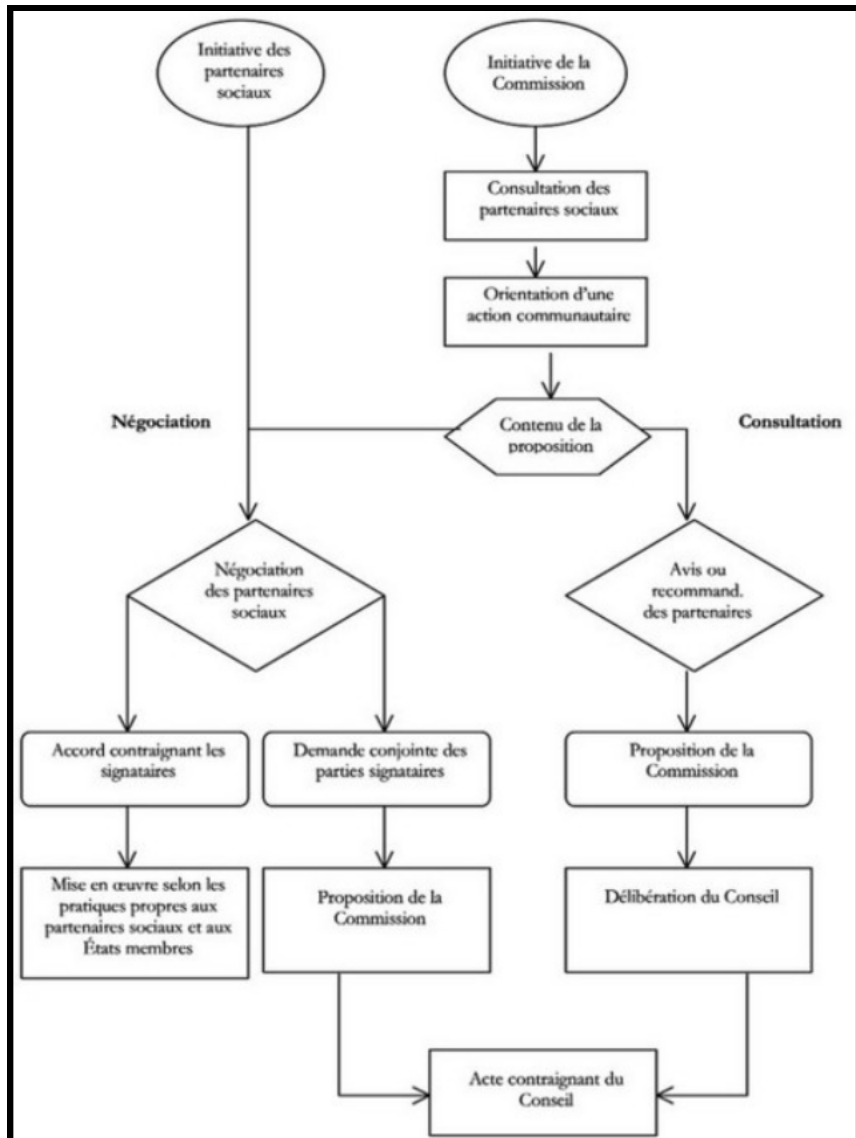
SENETT, Richard, Le travail sans qualités. *Les conséquences humaines de la flexibilité*, Les annales de la Recherche Urbaine (87), 2000, pp50-166

SMITH, Adam, La richesse des nations- tome 1, Flammarion, 1999, 542p

WESTERGAARD-NIELSEN, Niels, Low wage work in Denmark, New York: Russel Sage Foundation, 2008. 311p

## Annexe:

Annexe 1 : CIDES, Mise en œuvre du protocole social dans « *Le dialogue social européen* » Bruxelles :CIDES, 1996 in HENNI, Azdine, *Le dialogue social européen. Enjeux, structures, résultats*, courrier hebdomadaire du CRISP, 2001(36), 2001, p5-50



Il est un fait certain que les différentes formes de flexicurité européenne bousculent les pratiques du monde de l'emploi. Que ce soit via des mécanismes de flexibilité interne (comme la polyvalence) ou par le biais d'une flexibilité externe (externalisation de la main d'œuvre, contrats flexibles,).

L'adoption d'un emploi stable sous le joug d'un système de sécurité sociale performant constitue un pilier solide sur lequel s'appuient bon nombre de salariés issus du régime corporatiste. S'il est vrai que ce modèle n'est pas partagé dans d'autres pays du monde, il n'en reste pas moins une caractéristique commune à plusieurs pays européens. Une tendance globale à l'harmonisation des législations en Europe amène indubitablement une remise en question des pratiques de travail et de la sécurité sociale. Veillant à augmenter sa compétitivité, l'Etat recherche de nouvelles idées chez ces homonymes européens permettant d'impulser une dynamique nouvelle et plus performante.

L'augmentation du nombre de contrats à temps partiel ainsi que les diverses réformes de la sécurité sociale en Europe nous amène à nous questionner sur l'avenir du salariat. Bien qu'il constitue encore et toujours la forme dominante de l'organisation du travail comme l'explique R. Castel<sup>1</sup>, il n'en subit pas moins les mutations de la société. Ce que nous voyons comme une fragmentation de l'emploi salarié s'accroît pour créer une société à deux vitesses :

- D'un côté, les travailleurs « stables » jouissent d'une certaine aisance du point de vue de la forme de leur contrat, de leur salaire et de leur temps de travail.
- De l'autre, la présence des « travailleurs pauvres », multipliant les contrats, parfois précaires, aux horaires aussi inconfortables que le revenu auquel ils peuvent prétendre afin de subsister.

Ce que nous pourrions appeler le glissement de la société salariale vers la société de services permet l'émergence de nouvelles formes de travail que R. Castel qualifie de « en deçà de l'emploi » dans son ouvrage du même nom <sup>2</sup>. Celles-ci n'assurent plus l'indépendance économique individuelle.

---

<sup>1</sup> CASTEL, Robert, Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire, pp415-433 dans PAUGAM, Serge, Repenser la solidarité, Presses universitaires de France, 2011, 1008p

<sup>2</sup> Ibidem

Toutefois, comme nous avons pu le voir par le biais de G. E. Andersen<sup>3</sup>, les différents régimes ne se caractérisent pas uniquement par la régulation des marchés du travail mais également par le système de sécurité sociale s'y rapportant. Au vu des diverses crises de l'emploi, ce dernier se voit également réformé à de nombreuses reprises. Dans une logique de compétitivité et de croissance, les Etats tendent à « *baisser le coût du travail et accroître la concurrence sur le marché du travail, par l'affaiblissement de la protection de l'emploi des travailleurs intégrés et une meilleure employabilité des chômeurs* », comme le cite C Erhel <sup>4</sup> dans son article « Politiques de l'emploi : La tendance à l'activation donne-t-elle une place accrue à l'accompagnement ? ».

Cette transition économique ne peut pourtant pas s'effectuer sans tenir compte de la sphère sociale. Dans la tentative d'uniformisation de l'Europe afin d'augmenter sa compétitivité, il apparaît que l'aspect social ne s'est pas vu offrir la même opportunité.

Le secteur non marchand s'est toujours perçu comme complémentaire à l'activité marchande. En effet, les ressources humaines nécessaires au développement de la vie économique se doivent d'être formées et insérées sur le marché de l'emploi. Le secteur non marchand étant régi majoritairement par l'Etat dans la plupart des pays d'Europe n'entre pas dans cette logique de compétitivité.

Toutefois, en parallèle de la diminution des ressources allouées par l'Etat envers les activités ne visant pas le lucre, nous pouvons observer l'émergence « d'entreprises sociales », faisant partie de la sphère marchande mais ayant une vocation sociale. Cette apparition questionne non seulement le rôle des pays des différents régimes européens mais amène également une nouvelle interrogation : le travail non marchand se « marchandise-il » ?

---

<sup>3</sup> ESPING ANDERSEN, Gosta, Les trois mondes de l'Etat Providence : Essai sur le capitalisme moderne, Paris, Presses universitaires de France, 2007. 320p

<sup>4</sup> ERHEL, Christine, Politiques de l'emploi : La tendance à l'activation donne-t-elle une place accrue à l'accompagnement ? , *Informations sociales* 1(169), 2012, pp30-38

**Faculté des sciences économiques,  
sociales, politiques et de communication**

*Partie II : Mutations et perspectives du secteur non-marchand*

**Auteur : Franc Quentin**

**Promoteur I : de Nanteuil Matthieu**

**Promoteur II : Wagener Martin**

**Année Académique 2019-2020**



## Table des matières

|                                                                                         |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Introduction.....</b>                                                                | <b>.....</b> |
| <b>De la société salariale à la société de services : un glissement historique.....</b> | <b>1</b>     |
| <b>Perspectives de recherche.....</b>                                                   | <b>3</b>     |
| <b>Méthodologie d'enquête.....</b>                                                      | <b>5</b>     |
| Limites de l'enquête.....                                                               | 5            |
| <b>Analyse de la littérature et concepts.....</b>                                       | <b>6</b>     |
| <b>Le non-marchand sur le marché du travail.....</b>                                    | <b>8</b>     |
| <b>Niveau de formation et création d'emploi.....</b>                                    | <b>11</b>    |
| <b>Le financement du non-marchand.....</b>                                              | <b>12</b>    |
| <b>Statuts des travailleurs, profils et conditions de travail.....</b>                  | <b>13</b>    |
| <b>Sécurité sociale.....</b>                                                            | <b>15</b>    |
| <b>Comment se profile l'avenir du secteur.....</b>                                      | <b>18</b>    |
| Donnée chiffrées.....                                                                   | 19           |
| Analyse des résultats.....                                                              | 20           |
| Une marchandisation du non-marchand ?.....                                              | 22           |
| <b>Conclusion.....</b>                                                                  | <b>23</b>    |
| <b>Bibliographie.....</b>                                                               | <b>24</b>    |

## **Introduction**

Le travail sans finalité lucrative semble immémorial, que ce soit via la notion de mécénat depuis la Rome antique ou par le travail du clergé au Moyen âge. Ce service à la population semble avoir existé de tout temps. Aujourd'hui encore, le « non marchand » représente un poids considérable au sein de nos sociétés contemporaines. Que ce soit au niveau de la promotion de la culture et des arts, de l'enseignement ou de l'insertion socioprofessionnelle, le secteur représente un pilier considérable sur lequel se base toute civilisation.

Il semble toutefois qu'au vu des récentes crises ainsi que du développement d'une forme de néo-libéralisme en Europe, les pouvoirs publics tendent à modifier ce paysage sectoriel. Il va de soi qu'une logique de compétitivité, de restrictions budgétaires et de profit ne semble pas justifier l'utilité d'une prolifération d'institutions n'ayant pas pour objectif le profit financier à court terme. Toutefois, selon les chiffres développés ci-après, le secteur non marchand ne cesse de se développer au sein des pays analysés.

Après un bref aperçu historique de la société de services, nous explorerons dans cet article les notions de « travail social », « non marchand » et « entreprise sociale » pour permettre l'accès à une base de travail commune aux pays étudiés. Par la suite, nous analyserons les données chiffrées que nous avons pu recueillir et tenter de dégager si certaines nations tendent à « marchandiser le secteur non marchand ». L'étude ci jointe se basera sur trois pays issus chacun d'une typologie de l'État providence, tel que décrit par Esping Andersen dans son ouvrage « les trois mondes de l'État providence », à savoir la Belgique, la Grande-Bretagne et le Danemark.

## 1. De la société salariale à la société de services : un glissement historique

### Contexte de l'émergence

Que ce soit par le biais de l'évolution technologique, la modification des perceptions induites par le travail ou l'accroissement de la population, nous sommes entrés dans une nouvelle ère de l'économie. R. Passet<sup>1</sup> la caractérise par, je cite : « *sa globalisation et sa prédominance financière (patrimoniale), après le capitalisme managérial et le capitalisme entrepreneurial (l'actionnaire après le dirigeant et le propriétaire)* ». Nos sociétés modernes sont également caractérisées par la place centrale qu'occupe le travail dans la vie du citoyen. Le travail constitue tant un moyen de subsistance qu'une construction de l'identité individuelle et collective, tout en créant du lien social.<sup>2</sup> Cette place centrale, se voit toutefois mise à mal au vu dudit changement sociétal depuis la fin des années 1980.

Depuis la fin des années 1940, l'ensemble de nos sociétés occidentales connaît un essor économique sans précédent. Les 30 glorieuses permettent à l'emploi d'accéder à une perspective pérenne. Cette période d'opulence se voit agrémentée d'un ensemble d'avancées dans le domaine des droits des travailleurs. Ce qu'on appelle « la société salariale » est dès lors en plein essor.

Nous utiliserons l'idée générale de société salariale de R. Castel qui la décrit comme une société dans laquelle l'identité sociale se fonde sur le travail salarié plutôt que sur la propriété<sup>3</sup>. Il ajoute également dans son article « La fin du travail, un mythe démobilisateur » que celle-ci « *constitue un certain équilibre, certes conflictuel et fragile, entre l'économie et le social, c'est-à-dire entre le respect des conditions nécessaires pour produire des richesses et l'exigence de protéger ceux qui produisent* »<sup>4</sup>. Au sein même de notre système,

---

<sup>1</sup> PASSET René, L'économie et le vivant. 2<sup>e</sup> éd. Paris : Economica, 1996. 287p

<sup>2</sup> MEDA Dominique, Le travail, une valeur en voie de disparition ?, Paris : Aubier, 1995. 400p

<sup>3</sup> CASTEL Robert, La montée des incertitudes, CASTEL Robert, La montée des incertitudes, *La couleur des idées*, Paris : 2009. 464p

<sup>4</sup> CASTEL, Robert, La fin du travail, un mythe démobilisateur, Le Monde diplomatique [en ligne], Septembre 1998 [consulté le 03 mars 2019]. Disponible sur : <https://www.monde-diplomatique.fr/1998/09/CASTEL/4014>

réside alors un socle solide sur lequel se baser afin de construire une vie stable : le contrat dit « classique » à durée indéterminée, qui est présent dans la majorité de la société.

Dans les années 1980, le choc pétrolier amène indubitablement à un certain bouleversement dans le monde du travail. Ceci entraîne l'apparition de nouveaux risques au sein de la société : que ce soit par le risque grandissant de chômage, un avenir incertain des travailleurs au sein de leur entreprise ou encore l'émergence et la prolifération de nouveaux types de contrats.

Ce nouveau mode de fonctionnement<sup>5</sup> pousse tous les secteurs d'activité vers le secteur tertiaire et privilégie donc la personnalisation des biens de consommation au détriment de la production de masse d'une même unité de production, oblige les travailleurs à se spécialiser dans une discipline qui leur est propre. Ce nouveau mode de fonctionnement qui se développe peut-être qualifié de « société de services », devenue l'activité principale de nos économies développées.

Pour mieux comprendre cette « société de services », C. Lovelock<sup>6</sup> définit 4 typologies de sous deux actions : L'action tangible et intangible. La première est qualifiée comme tel au vu de sa visibilité d'action. La seconde porte atteinte à une réalité plus abstraite.

| L'action tangible                                                                                           | L'action intangible                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Les services s'adressant aux personnes<br>(regroupant la majorité des activités du<br>secteur non marchand) | Les services s'adressant au mental<br>(publicité, télévision...)            |
| Les services s'adressant aux biens<br>(gardiennage, transport de<br>marchandises...)                        | Les services s'adressant aux actifs<br>intangibles (banques, assurances...) |

Dans le cadre de notre questionnement, nous allons nous attarder sur le premier type de services, à savoir celui s'adressant au secteur non marchand.

---

<sup>5</sup> GORZ, André, Misères du présent, richesse du possible, Galilée 1(53), 1997, pp 198-213

<sup>6</sup> LOVELOCK, Christopher, Principles of service marketing and management. 1<sup>st</sup> éd. United States, Prentice Hall, 1999. 414p

## 2. Perspectives de recherche

Nombreux sont les discours politiques libéraux vantant les mérites d'une privatisation des profits ainsi que l'accroissement d'une flexibilité au travail. Cette flexibilité du travail est vue sous différents angles. Si certains voient la fin de la division du travail comme H. Kern et M. Schumann<sup>7</sup>, d'autres accèdent à une vision plus épurée des principes tayloriens, avec un développement réel du modèle de la polyvalence comme l'explicite D. Méda<sup>8</sup>. Ces modèles d'analyse restent toutefois à nuancer au vu du caractère « contrôlant » dans une optique de productivité dont peuvent faire preuve les employeurs. Les enquêtes menées par le DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) montrent toutefois une augmentation notable du rythme de travail, menant à une insécurité accrue vécue dans le chef des travailleurs<sup>9</sup>.

L'investissement dans l'économie non marchande semble dès lors contraire aux directives prônées par les discours politiques. Une « *socialisation des pertes* <sup>10</sup> », constituant une perte financière à court terme, n'est pas envisageable. Or, Le secteur non marchand ne cesse de prendre une propension importante au sein de l'économie ces dernières années.

Ce paradoxe met en évidence deux constats antinomiques au niveau du travail « social » ou à finalité sociale :

- La banalisation du travail social par le biais d'une déqualification des acteurs de terrain au profit de travailleurs aux statuts précaires<sup>11</sup>
- L'émergence d'une hyper spécialisation des acteurs ayant pour mission de coconstruire une nouvelle maîtrise de l'action sociale.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> KERN Horst, SCHUMANN Michael, La fin de la division du travail ? *La rationalisation dans la production industrielle*, Formation et emploi (76), 2001. pp 122-123

<sup>8</sup> MEDA Dominique, *Le travail*. 6<sup>e</sup> éd. Paris : Presses Universitaires de France, 2018, 104p

<sup>9</sup> DARES, *Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?* DARES Analyses [en ligne], 82,2017 [consulté le 07 Juillet 2019]. Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-082v3.pdf>

<sup>10</sup> DUVAL, Guillaume, L'incontournable non-Marchand, *Nouvelles FondationS*, 1(5), 2007, p. 92-98.

<sup>11</sup> DUBET, François, *Le déclin de l'institution*, Paris, L'épreuve des faits, Seuil, 2002, 419p

Dans cette optique, nous sommes en droit de nous poser plusieurs questions : comment se profile l'avenir du secteur non marchand en Europe ainsi que celui des travailleurs sociaux ? Nous dirigeons-nous vers un travail social « à la demande » ? Nous dégagerons des pistes de réflexion dans la littérature afin de savoir si le secteur non marchand se « marchandise » et dans quelle mesure est-ce viable en concordance avec le système de sécurité sociale.

Au fil des lectures, nous avons pu constater bon nombre de freins pour notre recherche initiale. Nous désirions dresser l'état actuel du travail social à travers trois pays européens et dégager ces perspectives d'avenir. La première difficulté était l'absence de données chiffrées du travail social à proprement parler dans certains pays de notre étude.

Nous nous sommes donc vus contraints d'élargir notre champ de recherche au secteur dit « non marchand ». Une fois de plus, nos recherches ont pu démontrer que la terminologie du « non marchand » ne recouvrait pas toujours les mêmes éléments constitutifs.

L'émergence des entreprises sociales dans divers pays d'Europe constituait donc notre troisième possibilité d'analyse. Nous avons tenté de nous porter sur la question en complément du secteur non-marchand, en essayant, au mieux, d'effectuer un état de la littérature à ce sujet, malgré l'absence de certaines données chiffrées.

---

<sup>12</sup>OGIEN, Albert, L'esprit gestionnaire : *Une analyse de l'air du temps*, Paris : Ecole des hautes études en Sciences Sociales, 1995. 226p

### 3. Méthodologie d'enquête

Afin d'accéder au mieux à cette vue d'ensemble, notre analyse portera sur trois pays distincts à savoir : la Grande Bretagne, le Danemark et la Belgique, en corrélation avec les trois typologies de l'Etat providence énoncées par ESPING ANDERSEN G.<sup>13</sup> Nous définirons également les concepts de « social », « d'entreprise sociale » et de « non marchand » afin de cerner au mieux la problématique.

A travers la littérature scientifique, nous analyserons les mutations en présence, tant au niveau des apports sur le marché de l'emploi, de la formation, des typologies d'emploi ainsi que du financement dudit secteur afin de répondre au mieux à nos questionnements énoncés ci-dessus sur base d'un comparatif.

#### Limites de la recherche

Il nous semble opportun de notifier les diverses limites de recherche. En effet, ce mémoire se base sur l'utilisation de différentes notions qui, d'un pays à l'autre, ne permettent pas une approche similaire d'un point de vue législatif. Si nous prenons l'exemple de « secteur social » en Belgique, ou même du « secteur non marchand », les deux termes, bien qu'évoquant un aspect du travail bien spécifique, ne trouve pas de comparaison sémantique dans d'autres pays. Ceux-ci feront principalement mention de « Social Enterprise » ou d'un amalgame avec le secteur public. En l'état, il nous semble complexe de corréler les données chiffrées.

En ce qui concerne l'utilisation de termes spécifiques, il en ressort une difficulté de traduction. En effet, plusieurs concepts ne trouvant leur application que dans la langue d'émission, ils sont, de ce fait, intraduisibles et inapplicables aux concepts explicités dans la langue française. A titre d'exemple, nous pourrions prendre la notion de « training » au Danemark qui englobe également une catégorie de programmes consistant en une intégration des personnes handicapées dans le milieu du travail appelée « rehabilitation scheme », n'ayant pas nécessairement d'équivalence dans les autres pays étudiés.<sup>14</sup> Méthodologiquement

---

<sup>13</sup>ESPING ANDERSEN, Gosta, Les trois mondes de l'Etat Providence : *Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses universitaires de France, 2007. 320p

<sup>14</sup>GREVE Bent, SIROVÁTKA, Thomás, Innovation in social services: *The public-private Mix in Service Provision*, London: Routledge, 2016.296p

parlant, il nous faudra donc construire des bases comparatives qui se distinguent des désignations législatives et politiques accordées dans les pays concernés.

#### 4. Analyse de la littérature et concepts

##### Secteur non marchand, entreprise sociale et travail « social »

Tout d'abord, il nous semble important de définir exactement ce que nous entendons par « secteur non marchand » ainsi que le concept de « social » afin de mieux appréhender cette problématique.

En ce qui concerne le concept du secteur « non marchand », nous utiliserons la définition de l'OCDE qui le définit comme, je cite : « *un établissement, une structure ou une entreprise dont la plus grande partie ou la totalité ne fais pas l'objet de transactions commerciales*<sup>15</sup> ». Toutefois, cette typologie n'est utilisée que pour la Belgique francophone et ne semble pas unanime. En ce qui concerne la Flandre, le terme « social profit » constitue l'équivalence d'un point de vue sémantique. Il faudrait pour autant différencier le « non marchand » de l'économie sociale et du secteur associatif. La différence majeure entre non marchand et économie sociale réside dans la vente de biens et de services, bien que le lucre ne soit pas une finalité en soi. A titre d'illustration, le tableau ci-dessous illustre les différentes organisations économiques afin de les différencier au mieux.

|                                  | Secteur privé                                                                         |                                                                                                            | Secteur public                                                                         |                                                |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
|                                  | À but lucratif                                                                        | À but non lucratif                                                                                         | À but non lucratif                                                                     | À but lucratif                                 |
| <b>Ressources marchandes</b>     | (1)<br>– Entreprises traditionnelles à l'exclusion de la santé<br>– «Fausses» ASBL    | (4)<br>– SFS<br>– Coopératives agréées<br>– ASBL à ressources marchandes                                   | (7)<br>– Entreprises publiques (SMAP,...)                                              | (10)<br>– Entreprises publiques (Belgacom,...) |
| <b>Ressources mixtes</b>         | (2)<br>– Entreprises individuelles du secteur de la santé (médecins, infirmières,...) | (5)<br>– ASBL à ressources mixtes (dont ETA, EFT, hôpitaux, ...)                                           | (8)<br>– Entreprises publiques (SNCB,...)<br>– Hôpitaux publics                        | (11)                                           |
| <b>Ressources non marchandes</b> | (3)                                                                                   | (6)<br>– ASBL à ressources non marchandes (dont écoles du réseau libre,...)<br>– Mutuelles<br>– Fondations | (9)<br>– Services publics : enseignement, culture, action sociale, administrations,... | (12)                                           |

Source: M. Marée et S. Martens ( 2002)

16

<sup>15</sup> OCDE, La mesure des activités scientifiques et technologiques. *Méthode type proposée pour les enquêtes sur la recherche et le développement expérimental : Manuel de Frascati 2002*, Paris : OCDE, 2002. 293p

<sup>16</sup> MAREE, Michel, MERTENS, Sybille, Contours et statistiques du non-marchand en Belgique [en ligne]. Les éditions de l'Université de Liège, Liège, Synopsis, 2002 [ consulté le 14 Mars 2019]. Disponible sur :

Dans le cas où le secteur non marchand se doit d'être défini d'un point de vue de ses activités non marchandes, nous pourrions considérer que celles-ci sont constituées par les deux dernières lignes du tableau (2 ; 5 ; 6 ; 8 et 9).

Or, s'il se doit d'être défini par une finalité non lucrative, nous pourrions prendre les données des deux colonnes centrales à savoir les nombres 5 à 9 en excluant les coopératives, qui, même si elles ont pour objet la répartition des bénéfices de manière égale, la finalité de lucre reste toujours présente.

L'appellation « entreprise sociale » tend également à se développer dans plusieurs pays européens. La commission européenne la définit comme : « *Une entreprise dont le principal objectif est d'avoir une incidence sociale plutôt que de générer du profit pour ses propriétaires ou ses partenaires. Elle opère sur le marché en fournissant des biens et des services de façon entrepreneuriale et innovante et elle utilise ses excédents principalement à des fins sociales. [...]* »<sup>17</sup>.

La définition de « non marchand » que nous proposons englobera les autres modes de fonctionnement décrits ci-dessus pour une même appellation, afin de simplifier au mieux notre étude qui, dans le cas échéant, regroupe plusieurs nations et typologies institutionnelles.

La multitude de domaines qui constitue le non-marchand rend complexe l'élaboration d'une définition du « travail social ». Dans son sens le plus large, KERTUDO et VANONI caractérisent le travail social dans leur ouvrage « Politiques sociales, action sociale, travail social : revue de questions pour une prospective » comme : « [...] *un processus organisé d'accompagnement des personnes et des groupes vers la résolution de leurs problèmes matériels ou relationnels, visant, plus généralement, à leur faire retrouver leur autonomie* ». <sup>18</sup>

---

[https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/64582/1/Maree\\_M\\_et\\_al\\_2002\\_Contours\\_et\\_statistiques\\_du\\_non-marchand\\_en\\_Belgique.pdf](https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/64582/1/Maree_M_et_al_2002_Contours_et_statistiques_du_non-marchand_en_Belgique.pdf)

<sup>17</sup>COMMISSION EUROPEENNE, Proposition de règlement du parlement européen et du conseil établissant un programme de l'Union européenne pour le changement social et l'innovation sociale, Bruxelles : Commission européenne, 2011. P14

<sup>18</sup> KERTUDO, Pauline, VANONI, Didier, Politiques sociales, action sociale, travail social : revue de questions pour une prospective, Recherche sociale 2014(3), pp6-23

## 5. Le « non marchand » sur le marché du travail

Il est important de notifier que le poids du non marchand au sein du marché du travail dépend évidemment des ressources disponibles. En fonction de la typologie d'Etat providence adoptée par le pays telle que décrite par Esping Andersen, le secteur se développera via les subsides accordés par l'Etat. Il n'est donc pas surprenant de constater certaines disparités entre les pays en fonction des typologies de régime leur étant assignées. A titre exemplatif, la France catégorisée comme partie intégrante du régime corporatiste, semble allouer bien plus de subsides au secteur non marchand que la Grande Bretagne qui fait partie du régime libéral.<sup>19</sup>

### 5.1 La Belgique

Comme nous avons pu l'évoquer préalablement, il semble important de quantifier de prime abord le poids du secteur non marchand au sein du marché du travail. Selon la Fondation Roi Baudouin<sup>20</sup>, en 2012, le secteur représente à lui seul 16,7% de l'emploi total en Belgique (pour ce qui concerne le secteur privé) avec une croissance cumulée de l'emploi salarié des entreprises sociales de 38% comparé à 7% pour le reste de l'économie classique. S'il est important de mentionner la création de nouvelles entreprises sociales, il faut également mentionner la pérennisation des institutions à finalité sociale dont plus de 50% existent depuis plus de vingt ans. Afin de compléter ces données, nous pourrions également ajouter la fonction du secteur public, symbolisant à lui seul 23,9 % de l'emploi. Comme le démontrent ces données, l'État reste le premier pourvoyeur d'emplois non marchands<sup>21</sup>.

En outre, si nous prenons le cas des entreprises sociales (caractérisées par un financement sur fonds propres), elles représentaient, plus de 16 500 entreprises (soit 5.85% de l'emploi salarié), réparties de manière plus ou moins égales entre la Flandre et la Wallonie, comme

---

<sup>19</sup>WIEPKING, Pamela, HANDY, Femida, *The Practice of Philanthropy: The Facilitating Factors from a Cross-National Perspective* in WIEPKING, Pamela, HANDY, Femida, *The Palgrave Handbook of Global Philanthropy*, Hampshire, Palgrave MacMillan, 2015, pp597-624

<sup>20</sup> Fondation roi Baudouin, *Le secteur non marchand en Belgique : Aperçu socio-économique*, FONDATION ROI BAUDOUIN [en ligne]. Bruxelles, 2001 [consulté le 04 Mars 2019]. Disponible sur <https://www.kbs-frb.be>

<sup>21</sup>MERTENS, Sybille, *La gestion des entreprises sociales*. 1<sup>ère</sup> éd. Liège, ediPRO, 2010, 379p

présenté en annexe 1.<sup>22</sup> Toutefois, malgré un nombre similaire d'institutions, la Flandre dispose de deux fois plus d'emplois qu'au sud du pays.

## 5.2 La Grande-Bretagne

Peu d'études quantifient précisément le secteur non-marchand au Royaume-Uni du point de vue de sa superficie au sein du marché du travail. En effet, il est assez complexe de quantifier le nombre d'emplois créés au sein du non marchand au vu de la perpétuelle mouvance des entreprises du secteur en Grande-Bretagne, la propension des institutions comptabilisant moins de 3 années d'existence s'élevant à 35%.<sup>23</sup> Le service public britannique, bien que présent dans la vie des citoyens, s'efface quelque peu dans le paysage institutionnel. En données chiffrées, celui-ci représente 18.9% de l'emploi salarié.

Une étude annuelle reprenant l'état des entreprises sociales donne un aperçu de l'évolution de celles-ci. Nous baserons donc nos constatations de ce point sur les différents rapports de 2015<sup>24</sup> et 2017<sup>25</sup>, ainsi que sur l'état du secteur public de 2019<sup>26</sup>.

Il semble important de noter que la Grande-Bretagne n'a pu implémenter une politique de développement et de support des entreprises sociales qu'à partir de 2002. Le nombre d'organisations s'est dès lors vu augmenté de 15 000 en 2005 à plus de 35 000 en 2012.

Pourtant, l'évolution du nombre d'entreprises sociales au Royaume-Uni ne cesse de décroître ces dernières années. Le nombre d'institutions atteignant 35% en 2012 a chuté à 28% en 2017. Comparativement aux petites et moyennes entreprises marchandes disposant d'un

---

<sup>22</sup> DUFAYS, Frédéric, MAREE, Michel, MERTENS, Sybille, MOUCHAMPS, Hugues, RIJSENS, Julie, Baromètre des entreprises sociales en Belgique, Académie des Entrepreneurs Sociaux @HEC-ULG, [en ligne], Juin 2014, [consulté le 17 mars 2019]. Disponible sur : [http://www.unipso.be/IMG/pdf/BarometreES\\_2014.pdf](http://www.unipso.be/IMG/pdf/BarometreES_2014.pdf)

<sup>23</sup> Social Enterprise UK, *Leading the world in social enterprise* [en ligne]. Santander, 2015 [consulté le 05 mai 2019]. Disponible sur <https://www.socialenterprise.org.uk/state-of-social-enterprise-report-2015>

<sup>24</sup> VILLENEUVE-SMITH, Frank, TEMPLE, Nick, BROWN, Ben, GREGORY, Dan, *Leading the world in social enterprise*, Social Enterprise UK, 2015. 64p

<sup>25</sup> TEMPLE, Nick, GREGORY, Dan, COLEMAN, Lys, *The Future of Business: State of Social Enterprise Survey 2017*, Social Enterprise UK, 2017. 48p

<sup>26</sup> Department for Digital, Culture, Media and Sport, *PUBLIC SERVICE MUTUALS: THE STATE OF THE SECTOR*, Social Enterprise UK, 2019, 26p

développement de 8%, cette propension est impressionnante. Toutefois, ces entreprises ne s'inscrivent pas nécessairement dans une perspective pérenne, le nombre de celles-ci présentant plus de vingt années d'existence ne s'élevant qu'à 24%. Sur le marché du travail, les entreprises sociales représentent près de 12% de l'emploi total en Grande-Bretagne.

### 5.3 Le Danemark

Le Danemark se caractérise par une grande contribution de l'Etat du point de vue des services fournis aux citoyens. Les services publics prennent en charge bon nombre d'activités reliées au secteur de la santé, de l'emploi ou encore de la culture. Proportionnellement, ceux-ci représentent 26,2% de l'emploi total au Danemark. Si nous ne comptabilisons pas l'intervention de l'Etat, le secteur non marchand représente 12,58% du travail salarié dans le pays, ce qui laisse une propension moindre aux activités marchandes comparativement aux autres pays de l'Union européenne. La stabilité du pays se répercute également au niveau de la croissance économique. Celui-ci semble plus léger que ses voisins européens constituant un taux de 17% pour ce qui couvre le secteur non marchand.

Les entreprises sociales ne se voient pas fortement développées au sein du pays. Aucune coopération institutionnalisée ou législation concernant celles-ci ne s'est vu mise en place. En effet, un accord budgétaire ayant pour but de promouvoir les entreprises sociales au sein du marché du travail n'a pu être mis en place qu'en 2012, dans le cadre du développement de l'innovation sociale.<sup>27</sup> En nous basant sur la plateforme dédiée aux entreprises sociales danoises<sup>28</sup> nous avons pu recenser 296 entreprises sociales au Danemark à l'heure actuelle. Ceci s'explique notamment par la forte proportion de coopératives citoyennes dans de multiples domaines d'activité qui, pour des raisons méthodologiques mentionnées ci-dessus, ne seront pas représentées dans le cadre de notre analyse.

---

<sup>27</sup> COPUS, Andrew, PERJO Liisa, BERLINA, Anna, JUNGSEBERG, Leneisja, RANDALL, Linda, SIGURJONSDOTTIR, Hjördis, Social innovation in local development: Lessons from the Nordic countries and Scotland, NORDREGIO WORKING PAPER [en ligne], 2017, [consulté le 17 mars 2019]. Disponible sur:  
<http://norden.divaportal.org/smash/get/diva2:1091846/FULLTEXT01.pdf>

<sup>28</sup> <https://socialeentreprenorer.dk/>

## 6. Niveaux de Formation et création d'emploi

L'accès à l'emploi de manière globale comporte certaines disparités entre les pays de l'Union européenne. En effet, le niveau d'études n'impacte pas le travailleur de la même manière partout. A titre exemplatif, sur base des données de l'OCDE<sup>29</sup> entre 2009 et 2017, seul 46,5 % de la population belge disposant d'un niveau de formation inférieur au second cycle du secondaire se voit intégrer le marché du travail. Concernant le Danemark et le Royaume-Uni, ce pourcentage constitue respectivement 62,1 et 62,6 %, avec une moyenne de 57,4 % pour les pays de l'Union européenne. Si nous nous basons sur la population disposant d'un diplôme d'études supérieures, le taux d'emploi augmente significativement à raison de 85,2 % pour la Belgique, 85,5 % pour le Royaume-Uni et 85,9 % pour le Danemark.

Le secteur non marchand n'est pas épargné par ladite disparité. En effet, les acteurs majeurs des diverses structures privées se voient en grande partie qualifiés d'une manière ou d'une autre par une certification dans le domaine social ou économique. A contrario des instances publiques, le secteur privé tend à valoriser la certification (ici entendue comme la capacité à produire des valeurs d'usage par un travail concret) à l'instar de la qualification (production de valeur économique par un travail abstrait)<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> OCDE, Emploi par niveau d'études (indicateur) in OCDE [en ligne], 2019, [Consulté le 26 juillet 2019]  
Disponible sur : <https://data.oecd.org/fr/emp/emploi-par-niveau-d-etudes.htm>

<sup>30</sup> FRIOT, Bernard, Le salaire universel : *un déjà-là considérable à généraliser*, MOUVEMENTS 2013(1), 2013, pp 60-69

## 7. Financement du non-marchand

### 7.1 La Belgique

Il est indéniable qu'en qualité de premier pourvoyeur d'emplois non marchands, le secteur public se voit allouer une grande partie de ces ressources au dit secteur. Si nous comptabilisons les aides aux ASBL, entreprises sociales, mutuelles et autres associations, l'Etat belge y contribue à hauteur de 46,9% de son PIB.<sup>31</sup>

### 7.2 La grande Bretagne

Concernant le Royaume-Uni, 60 % des institutions du secteur non marchand se financent sur fonds propres.<sup>32</sup> La politique libérale instaurée par la Grande-Bretagne semble constituer un antagonisme à l'investissement au sein du secteur non marchand. Malgré ce système de fonctionnement, le financement de cette sphère constitue tout de même 39% du PIB du territoire.<sup>33</sup>

### 7.3 Le Danemark

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le secteur non marchand tel que nous l'étudions actuellement se constitue quasi-exclusivement du secteur public en ce qui concerne le Danemark. Par ce biais, l'investissement des ressources par les pouvoirs publics s'en trouve grandement supérieur aux autres pays européens étudiés. Les montants alloués au secteur non marchand par l'Etat couvraient, en 2001, 53,6% du PIB du pays.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> GADREY, Jean, *Modèle nordique vs modèle anglo-saxon, l'économie politique* (019), 2003, pp72-89

<sup>32</sup> DE ANDRES-ALONSO, Pablo, GARCIA-RODRIGUEZ, Inigo, ROMERO-MERINO, Elena, *The Dangers of Assessing the Financial Vulnerability of Nonprofits Using Traditional Measures, THE CASE OF THE NONGOVERNMENTAL DEVELOPMENT ORGANIZATIONS IN UNITED KINGDOM*, Autonoma University of Madrid, 2015, p374

<sup>33</sup> GADREY, Jean, *Socio-économie des services, La Découverte, Repères*, 2003, 128p

<sup>34</sup> GADREY, Jean, *Modèle nordique vs modèle anglo-saxon, l'économie politique* (019), 2003, pp72-89

## 8. Statuts des travailleurs, profils et conditions de travail

### 8.1 La Belgique

Nous évoquons au préalable la vision de F. Dubet mettant en exergue une déqualification ainsi qu'une banalisation du travail social de terrain au profit de travailleurs peu qualifiés aux statuts précaires. Il nous est apparu important de vérifier cette vision ainsi que ses perspectives d'évolution afin d'accéder à un regard critique.

Dans un premier temps, nous nous sommes penchés sur le cas de la Belgique.

Selon une étude de l'APEF<sup>35</sup>, La propension de salaires faibles augmente avec la taille de l'organisation. En effet, plus de 50 % des travailleurs au sein d'entreprises sociales de grande envergure perçoivent un salaire journalier de moins de 100€, pour une rémunération salariale médiane en Belgique de 125€. Toutefois, au vu de la législation belge, le travail social ne peut être catégorisé comme travail « pauvre », même si le secteur ne représente pas l'activité la mieux rémunérée. Le non marchand requiert, en Belgique, une certaine expertise ou certification pour exercer une activité professionnelle, limitant ainsi, la main d'œuvre non-qualifiée.

La proportion d'emplois à temps partiel ne cesse de croître au fur et à mesure des années. En 2013, pour ce qui concerne le non marchand, 55,5 % des femmes et 18,4 % des hommes<sup>36</sup> travaillaient à temps partiel (soit une moyenne globale de 36,95 %) contre respectivement 33 % et 3 % début des années 2000. D'un point de vue général, le taux d'emploi à temps partiel en Belgique, selon l'OCDE, représentait 18,2 % de l'emploi salarié total. Le public le plus touché par ce type d'emploi reste les jeunes travailleurs.

---

<sup>35</sup> LALOY, David, Le non-marchand en chiffres. Etude de données par l'APEF, Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF), [en ligne], 2018, [ consulté le 18 Juin 2019 ], disponible sur <http://www.lenonmarchand.be/une-augmentation-constante-du-salaire-dans-le-temps>

<sup>36</sup> Ibidem. p46

## 8.2 Angleterre

L'étude menée par Roger Spears, Chris Conforth et Mike Aiken en Grande-Bretagne auprès de plusieurs entreprises révèle que ces organisations font face à une certaine difficulté à recruter des profils comportant les aptitudes et expériences nécessaires aux postes.<sup>37</sup> Les petites entreprises sociales émergentes, fonctionnant sur fonds propres, ne peuvent pas se permettre d'employer une main d'œuvre chère et qualifiée. Elles tendent dès lors à former de jeunes employés sur le terrain.<sup>38</sup> Comme démontré en annexe 3, le travail social représente le troisième secteur d'activité dans lequel les employeurs constatent un manque de compétences et de qualifications.

Historiquement, le salaire du secteur non marchand britannique a toujours été et reste très bas comparativement à ses voisins européens. Même si les fonctions qualifiées comme les assistants sociaux et les infirmiers conservent un montant salarial relativement correct, 40% des travailleurs du secteur non marchand restent rémunérés en dessous du salaire minimum instauré par l'Etat, à savoir six livres de l'heure<sup>39</sup>. Selon l'OCDE, la propension de travailleurs à bas salaires (entendons par cette notion une rémunération inférieure aux deux tiers du salaire médian du pays) constitue 19% de l'emploi salarié total.<sup>40</sup> Comparativement, la Belgique et le Danemark accèdent respectivement à un taux de 4.1% et 8.5%.

L'emploi à temps partiel couvre également un large terrain sur le marché du travail. Pour notre période comparative, la catégorie d'emploi susmentionné représentait 24,6 % du marché du travail.

---

<sup>37</sup> SPEARS, Roger, CONFORTH, Chris, AIKEN, Mike, *The Governance Challenges of Social Enterprises: Evidence from a UK Empirical Study*, dans, MARINI, Marco A., *Annals of Public and Cooperative Economics*, CIRIEC, London, 2009, pp247-273.

<sup>38</sup> Ad. Ibid. p261

<sup>39</sup> HUSSEIN, Shereen, *Social Care Workforce Periodical: Estimating Probabilities and Numbers of Direct Care Workers Paid Under the National Minimum Wage in the UK: A Bayesian Approach*, King's College London: Social care workforce Research unit, 2011[ consulté le 18 Juin 2019 ], Disponible sur: <https://www.academia.edu/2308813>

<sup>40</sup> OCDE (2019), Niveaux de salaires (indicateur) in OCDE [en ligne], 2019 [Consulté le 28 juillet 2019]. Disponible sur : <https://data.oecd.org/fr/earnwage/niveaux-de-salaires.htm>

### 8.3 Le Danemark

Bien que l'emploi soit resté relativement stable au Danemark, une polarisation du marché du travail s'est fortement ressentie au Danemark avec, d'un côté les emplois hautement qualifiés accédant à un haut niveau de rémunération et, d'autre part, du travail peu qualifié permettant un faible niveau de rémunération. Ceci n'est pourtant pas dû à la précarisation des emplois présentés, les salaires minimums proposés restant relativement corrects.<sup>41</sup> Il est également à noter qu'une propension importante d'emplois faiblement qualifiés se trouve occupé par un public jeune, disposant d'une éducation post-secondaire.

Le travail à temps partiel reste également important au sein du pays. En 2013, celui-ci représentait 19,2 % de l'emploi total salarié.

## **9. Sécurité sociale**

Les diverses législations ainsi que les divers modes de fonctionnement en vigueur dans les pays étudiés constituent un pilier solide sur lequel s'appuyer. Sécurité sociale et niveau de formation restent indissociables pour tout ce qui concerne les diverses formes d'emploi en présence. De ce fait, il semble plus que légitime de s'y attarder. En outre, les diverses politiques européennes d'activation et de renvoi à l'emploi permettent également de remettre en question les systèmes respectifs en présence ou, tout du moins, de s'y attarder afin de comparer leur fonctionnement. Nous entendons d'ailleurs par activation, un sens large, tel que défini par Barbier<sup>42</sup> à savoir « *le lien croissant et explicite qui est introduit entre les politiques de protection sociale et les politiques de l'emploi et du marché du travail, lien qui se traduit par une redéfinition critique des programmes sociaux, en termes d'efficacité et d'équité, fondés sur le privilège systématique accordé à l'activité des bénéficiaires sur le marché du travail.* »

---

<sup>41</sup> OCDE, Etudes économiques de l'OCDE, *Danemark : Synthèse*, [en ligne]. OCDE, 2019, [Consulté le 28 juillet 2019]. Disponible sur : <http://www.oecd.org/fr/economie/etudes/Danemark-2019-OCDE-etude-economique-synthese.pdf>

<sup>42</sup> BARBIER, Jean-Claude, Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ? in GUILLEMARD, Anne-Marie, *L'Europe sociale en perspectives*, Revue française de sociologie 43(2), 2002, pp 307-332

## 9.1 La Belgique

En ce qui concerne la Belgique, le filet de sécurité sociale n'est pas réellement limité dans le temps. Les allocations de chômage peuvent être ouvertes pour tout résidant sur le territoire, inscrit comme demandeur d'emploi et prouvant une occupation préalable d'au moins 312 jours sur les 21 derniers mois, ou pour tout demandeur d'emploi de l'union européenne prouvant une occupation à l'étranger de plus de trois mois.

La spécificité belge concerne les jeunes sortant des études. En effet, avant l'âge de 25ans, afin d'être éligible aux allocations de chômage, le jeune se devra d'effectuer un « stage d'attente » d'une période d'une année, durant laquelle il prouvera sa recherche active de travail. Un bilan biannuel est dès lors effectué par un conseiller. Ce dernier se charge d'épauler le demandeur d'emploi dans ses démarches, de les évaluer mais également de lui proposer des formations pouvant lui être profitable en fonction de son domaine d'activité ou de sa reconduction professionnelle.

Comme cité ci-dessus, les allocations de chômage, même si elles ne sont pas limitées dans le temps, restent dégressives.

Comme le montre le tableau en annexe<sup>43</sup> le montant des allocations de chômage peuvent être catégorisées en trois périodes. La première période d'une durée de 12 mois, couvre entre 60 et 65% du dernier salaire plafonné. Après cette période, l'allocation se retrouvera dégressive, de six mois en six mois, à raison d'1/5 du montant perçu de base. Par la suite, la troisième période, n'étant pas limitée dans le temps, est évaluée en fonction de la situation de l'intéressé.

## 9.2 La grande Bretagne

La sécurité sociale en Grande Bretagne se caractérise dans une logique universaliste. En effet, les personnes ne disposant plus d'un emploi peuvent prétendre à une allocation de chômage pour une durée de 6mois maximum si tant est qu'elles aient payé au minimum 26 fois les cotisations sociales sur les deux années d'exercice fiscal précédent. La personne sans emploi se devra de remplir une convention de demandeur d'emploi stipulant les diverses démarches effectuées jusqu'à lors mais se chargera également d'assister à des réunions de recherche

---

<sup>43</sup> Cf Annexe 2

d'emploi une fois par quinzaine.<sup>44</sup> Un conseiller à l'emploi reste néanmoins à sa disposition afin de l'aider dans ses démarches de recherche et lui proposer des formations.

Les personnes plus précarisées peuvent cependant prétendre à certaines allocations complémentaires fournies par l'Etat. Par exemple, « l'*Income based jobseeker's allowance* » permet aux chômeurs ne pouvant prétendre aux allocations de chômage « classiques » ou aux personnes disposant d'un revenu inférieur au taux défini par la législation d'accéder à un moyen temporaire de subsistance.

Il n'est pas rare de constater que les résidents souscrivent à des assurances privées complémentaires afin de remédier aux limites du système<sup>45</sup> (longues listes d'attente, certains frais non remboursés, allocations minimales...). En ce sens, ce système de sécurité sociale se rapproche quelque peu de celui présent aux Etats-Unis.

### 9.3 Le Danemark

Même après la crise de 2008 où le taux de chômage du pays s'est vu rehaussé de plusieurs pourcents<sup>46</sup>, le Danemark reste encore à l'heure actuelle, un des meilleurs élèves européens en ce qui concerne le système de sécurité sociale<sup>47</sup>. En effet, les travailleurs bénéficient d'un régime de sécurité sociale soutenant lorsqu'ils ne disposent plus d'un emploi<sup>48</sup>. Outre le fait de conserver son salaire pour une durée d'une année, les danois peuvent prétendre à de nombreuses formations dans de multiples secteurs, aidés par des conseillers et coach personnels<sup>49</sup>. Le système des indemnités journalières est effectué par 33 caisses d'allocation

---

<sup>44</sup> Commission européenne ; *Vos droits en matière sociale au Royaume uni* ; Emploi, affaires sociales et inclusion [en ligne], 2013 [consulté le 12 juin 2019]. Disponible sur : [https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_fr.pdf)

<sup>45</sup> ATKINSON, Anthony-Barnes, et GOMULKA, Jane, *Unemployment benefits, duration and incentives in Britain: How robust is the evidence?*, London School of economics, 2002, 26p

<sup>46</sup> KOUGIAS, Konstantinos, *Real Flexicurity Worlds in Action: Evidence from Denmark & Greece*, Greece: Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe (106), 2017, p16.

<sup>47</sup> Ad. Ibid.

<sup>48</sup> Avis du Comité économique européen et social européen sur la "Flexicurité : le cas du Danemark" (2006/C 195/12), Journal officiel de l'Union Européenne, 18.08.2006, 6p

<sup>49</sup> HENDELIOWITZ, Jan, *Danish Employment Policy: National Target Setting, Regional Performance Management and Local Delivery*, The Danish National Labour Market Authority, Employment Region Copenhagen & Zealand, 2008, 21p

de chômages étant reconnues par l'Etat danois. Celles-ci comportent chacune entre 8000 et 300 000 membres, liés à un syndicat en fonction du secteur associé. Afin de bénéficier de cette allocation de chômage, le bénéficiaire se doit de : résider au Danemark, d'être âgé entre 18 et 65 ans ainsi que d'avoir exercé 300 heures dans le domaine assuré par la caisse ou d'être en mesure de prouver le terme d'une formation d'au moins 18 mois relevant du domaine professionnel de la caisse.<sup>50</sup>

Comme nous pouvons le constater, même si les systèmes comportent des législations assez différentes quant à la sécurité sociale, il semble évident que certains éléments se doivent d'être corrélés. Comme explicité plus haut, les législations sociales s'accordent à « activer » les personnes au chômage. Que ce soit par le biais de contrôles des recherches d'emploi, la dégressivité/ l'arrêt des allocations de chômage ou via la proposition de formations, les États tendent à s'accorder sur l'importance de l'insertion socioprofessionnelle.

## **10. Comment se profile l'avenir du secteur ?**

Une multitude de facteurs se doivent d'être pris en compte pour tenter de répondre à cette question. La lecture de différents articles nous a permis d'accéder à un éventail de données brutes sur les pays étudiés sous diverses thématiques. Toutefois, définir précisément l'avenir d'un secteur d'activité n'est pas chose aisée. Par souci de clarté, il nous semble intéressant d'effectuer un tableau comparatif afin de mener à bien nos analyses. Malgré nos recherches, certaines données chiffrées n'ont pas pu être trouvées. Par souci de pertinence, nous avons décidé de ne pas les inclure au sein de notre tableau comparatif.

---

<sup>50</sup> BARBIER Jean-Claude, *Au-delà de la flex-sécurité, une cohérence sociétale solidaire au Danemark*, in : PAUGAM Serge, *Repenser la solidarité : L'apport des sciences sociales*, Paris : Presses Universitaires de France, 2007, p. 473-490.

### 10.1 Comparaison des données chiffrées

|                 | Non Marchand | Croissance | Entreprises sociales | Institutions de plus de 20 années | Emploi du service public | Emploi sans diplôme secondaire | Emploi avec diplôme supérieur | Salaires du non marchand | Temps partiel | Sous qualification du travail |
|-----------------|--------------|------------|----------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------|-------------------------------|
| Belgique        | 16,7 %       | 38 %       | 5,85 %               | 50 %                              | 23,9 %                   | 46 %                           | 85,2 %                        | Moyen                    | 18,2 %        | Non                           |
| Grande-Bretagne | 7,32 %       | 35 %       | 12 %                 | 24 %                              | 18,9 %                   | 61,6 %                         | 85,5 %                        | Bas                      | 24,6 %        | Oui                           |
| Danemark        | 12,58 %      | 17 %       | /                    | 65 %                              | 26,2 %                   | 62,1 %                         | 85,9 %                        | Moyen                    | 19,2 %        | Non                           |

|                 | Financement | Bas salaires | Durée du chômage | Contrôle de recherche | Formation | Assurances privées |
|-----------------|-------------|--------------|------------------|-----------------------|-----------|--------------------|
| Belgique        | 46,9 % PIB  | 4,1 %        | ∞                | Oui                   | Oui       | Rare               |
| Grande-Bretagne | 39 % PIB    | 19 %         | 6 mois           | Oui                   | Oui       | Oui                |
| Danemark        | 53,6 % PIB  | 8,5 %        | 1 an             | Oui                   | Oui       | Rare               |

## 10.2 Analyse des résultats

Comme nous avons pu le constater au sein de l'analyse du secteur non marchand, ci-dessus, celui-ci ne s'en retrouve pas représenté de la même manière. Premièrement, bien que le régime libéral soit similaire au régime corporatiste du point de vue de la croissance des politiques sociales, il est à noter que le social représente moitié moins d'institutions au sein de la Grande-Bretagne que ne le dénombre, proportionnellement, la Belgique.

Cette politique libérale se ressent notamment sur l'évolution du nombre d'entreprises sociales, florissant de plus en plus en Europe ses dernières années. Néanmoins, les pays du régime social-démocrate comme le Danemark, tend moins à privatiser le non marchand par le biais d'entreprises sociales, au vu de ses politiques centrées sur l'État.

La Belgique et le Danemark semblent également assez similaires du point de vue de l'emploi au sein du service public, que nous pouvons également corréler au taux assez important d'institutions pérennes, contrairement à la Grande-Bretagne.

Ensuite, il semble important de s'attarder sur le niveau de formation et son lien avec le monde de l'emploi. Il est intéressant de comparer les politiques d'emploi des différents pays précités. De prime abord, nous pouvons constater que le taux d'emploi des personnes disposant d'un diplôme inférieur à l'enseignement secondaire semble incroyablement bas en Belgique par rapport à ses homonymes européens. L'importance de la certification paraît bien plus importante qu'ailleurs, disposant de près de 20% d'emplois en moins pour ce qui est de cette population. La tendance générale s'harmonise toutefois entre les différents pays lorsqu'une certification diplômante de l'enseignement supérieur se trouve acquise.

Comme décrit ci-dessus, le secteur non marchand n'est pas fortement valorisé d'un point de vue pécunier. En effet, les travailleurs du secteur se trouvent faiblement rémunérés ou accèdent à un revenu moyen. Il reste interpellant de savoir que près de la moitié des travailleurs en Grande-Bretagne sont payé en dessous du salaire minimum et que la Belgique dispose d'un salaire moyen inférieur à la médiane salariale du pays. Nous pourrions émettre l'hypothèse que ce niveau salarial influe directement sur les perspectives de carrière ainsi que sur le manque d'effectifs dont fait preuve la Grande-Bretagne pour le non-marchand. Au vu du manque de données référencées actuellement, nous ne pouvons toutefois pas prouver cette hypothèse.

Nous pouvons toutefois nous étonner du pourcentage de travailleurs à bas salaires. Tant la Belgique que le Danemark semblent maintenir un taux de travail à bas salaire plutôt raisonnable, alors que la Grande Bretagne comporte un nombre effarant de travailleurs que nous pourrions qualifier de « pauvres », soit près d'une personne sur cinq.

En ce qui concerne la sous-qualification, nous ne pouvons émettre qu'un constat en demi-teinte. En effet, une tendance globale ne peut être dégagée, puisqu'il existe des spécificités propres dans chaque pays. Si nous prenons l'exemple de la Belgique, nous ne pouvons décemment pas dire que l'emploi au sein du secteur non marchand ne comporte pas de personnel qualifié. Aucune lecture ou étude n'a pu mettre en exergue une déqualification des travailleurs au sein du pays. A contrario, la Grande Bretagne manque cruellement d'effectifs qualifiés, comme nous l'avons mentionné plus haut. Le Danemark quant à lui constitue un antagonisme au régime libéral représenté par la Grande Bretagne. La jeune main d'œuvre qualifiée se voit dans l'obligation d'occuper des postes de travail nécessitant un niveau faible de qualification. Le seul point commun entre ces pays conçoit la recrudescence d'emplois à temps partiel chez les jeunes diplômés. Malgré une propension plus élevée chez nos voisins anglo-saxons, l'aménagement du temps de travail réduit constate une énorme évolution ces dernières années et, tout particulièrement, au sein du secteur social.

L'État se référant généralement comme un investisseur prépondérant pour le secteur social, il nous semblait important de notifier également son rôle financier. Les mécaniques des différents régimes induisant un fonctionnement drastiquement différent, nous ne nous attendions pas à une homogénéisation européenne de l'investissement de l'État. Il n'est donc pas étonnant de constater, au vu des données collectées, que l'investissement social est bien moins important en Grande-Bretagne qu'au sein des autres pays étudiés.

Comme nous avons pu le préciser plus haut, il semble complexe de parler du travail et du niveau de formation sans mentionner le système de sécurité sociale s'y référant. La durée d'accès aux allocations de chômage reste assez fluctuante. Toutefois, les pays étudiés s'accordent tous sur une politique d'activation des chômeurs, induisant un contrôle rigoureux de ceux-ci vis-à-vis de la recherche d'emploi. La démarche danoise semble

toutefois plus bienveillante que contrôlante, d'après la littérature. L'accès aux formations ainsi qu'aux coachings tendent à renforcer ladite activation. Nous pouvons toutefois nous questionner sur les conditions d'accès à cette allocation pour les jeunes travailleurs. En effet, en ce qui concerne le Danemark et la Grande-Bretagne, l'allocation ainsi que l'accès à la formation ne peut s'effectuer qu'après une première expérience au sein du marché du travail, généralement à temps plein pour une durée assez longue. Les jeunes travailleurs disposant de contrats précaires à temps partiels ne pourraient, en toute logique, pas toujours prétendre à ladite allocation., ce qui pourrait nécessiter un appel aux assurances privées, comme tel est le cas en Grande-Bretagne.

### 10.3 Une marchandisation du secteur non-marchand ?

Nous pouvons déduire de ces chiffres qu'un certain glissement des politiques sociales publiques vers le secteur privé s'effectue peu à peu au sein des trois pays. Cette évolution peut accéder à une temporalité différente selon les pays mais reste toutefois palpable. Les entreprises sociales en plein essor ces dernières années amènent un changement radical du point de vue des travailleurs sociaux. L'État tend à privatiser ses services à la population afin de se décharger financièrement des subsides alloués au secteur précité.

Tout ceci se répercute bien évidemment sur le travailleur du champ social, tant du point de vue de ses bases salariales que de ses compétences. Nous ne pouvons décemment pas avaliser entièrement la vision de F. Dubet, induisant une certaine déqualification du secteur. Nos données ont pu démontrer que cette tendance n'est pas uniforme et ne constitue pas une base solide sur laquelle se fonder. Il est toutefois important de se poser la question de la banalisation du travail social. La prise en charge de certaines politiques sociales par le non marchand peut voir le secteur comme une donnée économique comme une autre qui, à terme, pourrait prétendre à des critères de rentabilité. Selon cette hypothèse, les différents acteurs du non-marchand se retrouveraient dans une position peu confortable, disposant d'une obligation de résultat vis à vis des bénéficiaires.

Hypothétiquement, le système de sécurité sociale, tant du point de vue des travailleurs que des bénéficiaires, ne pourra peut-être pas pallier cette transformation du travail. En effet, pour ce qui concerne les travailleurs du secteur, si tant est qu'ils accèdent à un temps de travail réduit pour une durée restreinte, ne pourront pas prétendre

nécessairement à une aide à l'emploi lorsque leur contrat se terminera. En outre, au vu de son retrait partiel dans l'aide à l'emploi, l'État se verrait potentiellement contraint de mandater des entreprises privées afin de pallier au chômage de masse, avec obligation de résultat, ce qui pourrait conduire à des pressions énormes sur les membres du personnel en endettant d'autant plus le service public.

## **11. Conclusion**

Bien qu'étudié sous de nombreux aspects, le secteur non marchand ne présente que peu d'études sur son avenir ainsi que sur les mutations en présence. Ce manque d'information nous a conduit à compiler bon nombre de données chiffrées afin d'illustrer au mieux la propension au changement au niveau européen. Par ce biais, nous avons pu émettre plusieurs hypothèses concernant notre question de recherche sur l'avenir et la marchandisation du secteur non marchand.

Il est indéniable que cette mutation aura des répercussions non négligeables sur l'avenir du secteur non marchand. A l'heure actuelle, même s'il nous est impossible de les citer avec précision, nous pouvons émettre quelques doutes sur la viabilité à long terme de cette mutation. Certes, pour l'État, les dépenses à court terme se verraient réduites drastiquement assurant une bouffée d'air économique. Toutefois, la prise en considération du capital humain ainsi que de la prise en charge des individus par l'économie mondiale nous laisse perplexe. Nous ne pourrions dire si le manque de données à ce sujet correspond effectivement à un désintérêt du secteur ou si ce glissement silencieux s'opère de manière consciente et réfléchi. Dans tous les cas, les transformations ne présagent pas un avenir des plus stables pour le non-marchand en Europe.

## 12. Bibliographie

- ATKINSON, Anthony-Barnes, et GOMULKA, Jane, Unemployment benefits, duration and incentives in Britain: *How robust is the evidence?*, London School of economics, 2002, 26p
- Avis du Comité économique européen et social européen sur la “Flexicurité : le cas du Danemark” (2006/C 195/12), Journal officiel de l’Union Européenne, 18.08.2006, 6p
- BARBIER Jean-Claude, Au-delà de la flex-sécurité, *une cohérence sociétale solidaire au Danemark*, in : PAUGAM Serge, Repenser la solidarité : *L'apport des sciences sociales*, Paris : Presses Universitaires de France, 2007, p. 473-490
- BARBIER, Jean-Claude, Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ? in GUILLEMARD, Anne-Marie, L'Europe sociale en perspectives, Revue française de sociologie 43(2), 2002, pp 307-332
- CASTEL Robert, La montée des incertitudes, *CASTEL Robert, La montée des incertitudes, La couleur des idées, Paris: 2009. 464p*
- CASTEL, Robert, La fin du travail, un mythe démobilisateur, Le Monde diplomatique [en ligne], Septembre 1998 [consulté le 03 mars 2019]. Disponible sur : <https://www.monde-diplomatique.fr/1998/09/CASTEL/4014>
- Commission européenne ; *Vos droits en matière sociale au Royaume uni* ; Emploi, affaires sociales et inclusion [en ligne], 2013 [consulté le 12 juin 2019]. Disponible sur : [https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_fr.pdf)
- COMMISSION EUROPEENNE, Proposition de règlement du parlement européen et du conseil établissant un programme de l’Union européenne pour le changement social et l’innovation sociale, Bruxelles : Commission européenne, 2011. 37p

- COPUS, Andrew, PERJO Liisa, BERLINA, Anna, JUNGSEBERG, Leneisja, RANDALL, Linda, SIGURJONSDOTTIR, Hjördis, Social innovation in local development: Lessons from the Nordic countries and Scotland, NORDREGIO WORKING PAPER [en ligne], 2017, [consulté le 17 mars 2019]. Disponible sur: <http://norden.divaportal.org/smash/get/diva2:1091846/FULLTEXT01.pdf>
- DARES, *Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?* DARES Analyses [en ligne], 82,2017 [consulté le 07 Juillet 2019]. Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-082v3.pdf>
- DE ANDRES-ALONSO, Pablo, GARCIA-RODRIGUEZ, Inigo, ROMERO-MERINO, Elena, The Dangers of Assessing the Financial Vulnerability of Nonprofits Using Traditional Measures, *THE CASE OF THE NONGOVERNMENTAL DEVELOPMENT ORGANIZATIONS IN UNITED KINGDOM*, Autonoma University of Madrid,2015, p374
- Department for Digital, Culture, Media and Sport, PUBLIC SERVICE MUTUALS: *THE STATE OF THE SECTOR*, Social Enterprise UK, 2019, 26p
- DUBET, François, *Le déclin de l'institution*, Paris, L'épreuve des faits, Seuil, 2002, 419p
- DUFAYS, Frédéric, MAREE, Michel, MERTENS, Sybille, MOUCHAMPS, Hugues, RIJPENS, Julie, Baromètre des entreprises sociales en Belgique, Académie des Entrepreneurs Sociaux @HEC-ULG, [en ligne], Juin 2014, [consulté le 17 mars 2019]. Disponible sur : [http://www.unipso.be/IMG/pdf/BarometreES\\_2014.pdf](http://www.unipso.be/IMG/pdf/BarometreES_2014.pdf)
- DUVAL, Guillaume, L'incontournable non-Marchand, *Nouvelles FondationS*, 1(5), 2007, p. 92-98.
- ESPING ANDERSEN, Gosta, Les trois mondes de l'Etat Providence : *Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses universitaires de France, 2007. 320p

- FO NDATION ROI BAUDOUIN, Le secteur non marchand en Belgique : *Aperçu socio-économique*, FONDATION ROI BAUDOUIN [en ligne]. Bruxelles, 2001  
[consulté le 04 Mars 2019]. Disponible sur <https://www.kbs-frb.be>
- FRIOT, Bernard, Le salaire universel : *un déjà-là considérable à généraliser*, MOUVEMENTS 2013(1), 2013, pp 60-69
- GADREY, Jean, Modèle nordique vs modèle anglo-saxon, l'économie politique (019), 2003, pp72-89
- GADREY, Jean, Modèle nordique vs modèle anglo-saxon, l'économie politique (019), 2003, pp72-89
- GADREY, Jean, Socio-économie des services, La Découverte, Repères, 2003, 128p
- GORZ, André, Misères du présent, richesse du possible, Galilée 1(53), 1997, pp 198-213
- GREVE Bent, SIROVÁTKA, Thomás, Innovation in social services: *The public-private Mix in Service Provision*, London: Routledge, 2016.296p
- HENDELIOWITZ, Jan, Danish Employment Policy: *National Target Setting, Regional Performance Management and Local Delivery*, The Danish National Labour Market Authority, Employment Region Copenhagen & Zealand, 2008, 21p
- HUSSEIN, Shereen, Social Care Workforce Periodical: *Estimating Probabilities and Numbers of Direct Care Workers Paid Under the National Minimum Wage in the UK: A Bayesian Approach*, King's College London: Social care workforce Research unit, 2011[ consulté le 18 Juin 2019 ], Disponible sur: <https://www.academia.edu/2308813>
- KERN Horst, SCHUMANN Michael, La fin de la division du travail ? *La rationalisation dans la production industrielle*, Formation et emploi (76), 2001. pp 122-123
- KERTUDO, Pauline, VANONI, Didier, Politiques sociales, action sociale, travail social : *revue de questions pour une prospective*, Recherche sociale 2014(3), pp6-23

- KOUGIAS, Konstantinos, *Real Flexicurity Worlds in Action: Evidence from Denmark & Greece*, Greece: Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe (106), 2017, 65p.
- LALOY, David, *Le non-marchand en chiffres. Etude de données par l'APEF*, Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF), [en ligne], 2018, [consulté le 18 Juin 2019 ], disponible sur <http://www.lenonmarchand.be/une-augmentation-constante-du-salaire-dans-le-temps>
- LOVELOCK, Christopher, *Principles of service marketing and management. 1<sup>st</sup> éd.* United States, Prentice Hall, 1999. 414p
- MAREE, Michel, MERTENS, Sybille, *Contours et statistiques du non-marchand en Belgique* [en ligne]. Les éditions de l'Université de Liège, Liège, Synopsis, 2002 [consulté le 14 Mars 2019]. Disponible sur : [https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/64582/1/Maree\\_M\\_et\\_al\\_2002\\_Contours\\_et\\_statistiques\\_du\\_non-marchand\\_en\\_Belgique.pdf](https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/64582/1/Maree_M_et_al_2002_Contours_et_statistiques_du_non-marchand_en_Belgique.pdf)
- MEDA Dominique, *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*, Paris : Aubier, 1995. 400p
- MEDA Dominique, *Le travail*. 6<sup>e</sup> éd. Paris : Presses Universitaires de France, 2018, 104p
- MERTENS, Sybille, *La gestion des entreprises sociales. 1<sup>ère</sup> éd. Liège*, ediPRO, 2010, 379p
- OCDE (2019), *Niveaux de salaires (indicateur)* in OCDE [en ligne], 2019 [Consulté le 28 juillet 2019]. Disponible sur : <https://data.oecd.org/fr/earnwage/niveaux-de-salaires.htm>
- OCDE, *Emploi par niveau d'études (indicateur)* in OCDE [en ligne], 2019, [Consulté le 26 juillet 2019] Disponible sur : <https://data.oecd.org/fr/emp/emploi-par-niveau-d-etudes.htm>

- OCDE, Etudes économiques de l'OCDE, *Danemark : Synthèse*, [en ligne]. OCDE, 2019, [Consulté le 28 juillet 2019]. Disponible sur : <http://www.oecd.org/fr/economie/etudes/Danemark-2019-OCDE-etude-economique-synthese.pdf>
- OCDE, La mesure des activités scientifiques et technologiques. *Méthode type proposée pour les enquêtes sur la recherche et le développement expérimental : Manuel de Frascati 2002*, Paris : OCDE, 2002. 293p
- OGIEN, Albert, L'esprit gestionnaire : *Une analyse de l'air du temps*, Paris : Ecole des hautes études en Sciences Sociales, 1995. 226p
- PASSET René, L'économie et le vivant. 2<sup>e</sup> éd. Paris : Economica, 1996. 287p
- Social Enterprise UK, *Leading the world in social enterprise* [en ligne]. Santander, 2015 [consulté le 05 mai 2019]. Disponible sur <https://www.socialenterprise.org.uk/state-of-social-enterprise-report-2015>
- SPEARS, Roger, CONFORTH, Chris, AIKEN, Mike, The Governance Challenges of Social Enterprises: *Evidence from a UK Empirical Study*, dans, MARINI, Marco A., *Annals of Public and Cooperative Economics*, CIRIEC, London, 2009, pp247-273
- TEMPLE, Nick, GREGORY, Dan, COLEMAN, Lys, The Future of Business: State of Social Enterprise Survey 2017, Social Enterprise UK, 2017. 48p
- VILLENEUVE-SMITH, Frank, TEMPLE, Nick, BROWN, Ben, GREGORY, Dan, Leading the world in social enterprise, Social Enterprise UK, 2015. 64p
- WIEPKING, Pamela, HANDY, Femida, The Practice of Philanthropy: *The Facilitating Factors from a Cross-National Perspective* in WIEPKING, Pamela, HANDY, Femida, *The Palgrave Handbook of Global Philanthropy*, Hampshire, Palgrave MacMillan, 2015, pp597-624

## 11. Annexes

### Annexe 1:

Tableau 1. Evolution du nombre d'entreprises sociales par Région (siège social) - 2009 à 2012

|                            | 2009    | 2010    | 2011    | 2012    | Evolution 2009-2012 |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------------------|
| Bruxelles                  | 4 080   | 4 162   | 4 264   | 4 313   | 5,7 %               |
| Flandre                    | 6 305   | 6 337   | 6 344   | 6 352   | 0,7 %               |
| Wallonie                   | 5 803   | 5 905   | 5 938   | 5 971   | 2,9 %               |
| Total entreprises sociales | 16 188  | 16 404  | 16 546  | 16 636  | 2,8 %               |
| Total secteur privé        | 206 809 | 208 516 | 209 408 | 206 915 | 0,1 %               |

Figure 1. Taux de croissance du nombre d'entreprises sociales et du secteur privé



Tableau 2. Evolution du nombre d'ETP dans les entreprises sociales par Région (siège social) - 2009 à 2012

|                            | 2009        | 2010        | 2011        | 2012        | Evolution 2009-2012 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| Bruxelles                  | 68 210,7    | 69 386,6    | 71 487,9    | 72 494,0    | 6,3 %               |
| dont Ens/Hop               | 11 635,7    | 11 850,0    | 12 528,2    | 12 938,5    | 11,2 %              |
| Flandre                    | 181 252,2   | 187 635,5   | 193 449,5   | 197 002,7   | 8,7 %               |
| dont Ens/Hop               | 54 164,2    | 56 476,1    | 58 693,4    | 60 043,6    | 10,8 %              |
| Wallonie                   | 88 127,7    | 90 003,7    | 91 452,0    | 92 641,1    | 5,1 %               |
| dont Ens/Hop               | 26 920,8    | 27 548,3    | 27 943,7    | 28 071,3    | 4,3 %               |
| Total entreprises sociales | 337 590,6   | 347 025,8   | 356 389,3   | 362 137,8   | 7,3 %               |
| dont Ens/Hop               | 92 720,7    | 95 874,3    | 99 165,3    | 101 053,4   | 9,0 %               |
| Total secteur privé        | 1 786 986,2 | 1 818 548,6 | 1 881 088,5 | 1 853 249,9 | 3,7 %               |
| Total secteur public       | 945 808,1   | 947 628,1   | 914 884,8   | 913 713,8   | -3,4 %              |

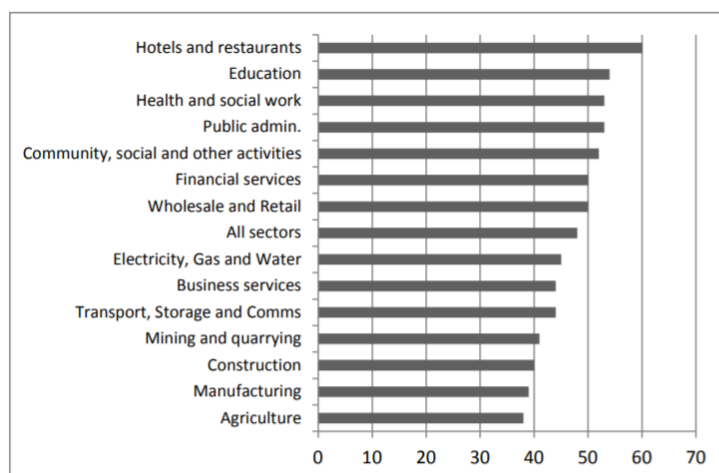
Source: DUFAYS, Frédéric, MAREE, Michel, MERTENS, Sybille, MOUCHAMPS, Hugues, RIJSENS, Julie, Baromètre des entreprises sociales en Belgique, Académie des Entrepreneurs Sociaux @HEC-ULG, 2014, 36p

## Annexe 2: Système du chômage en Belgique

| 1ère période = 12m  |                     |                       | 2e période 2 mois + 2mois/an de trav<br>max 36 m |         |    |    |    |    | 3e période |
|---------------------|---------------------|-----------------------|--------------------------------------------------|---------|----|----|----|----|------------|
| 3m                  | 3m                  | 6m                    | 2m                                               | Max 10m | 6m | 6m | 6m | 6m |            |
| 65 %<br>Plafond sup |                     |                       |                                                  |         |    |    |    |    |            |
|                     | 60 %<br>Plafond sup |                       |                                                  |         |    |    |    |    |            |
|                     |                     | 60%<br>plafond interm |                                                  |         |    |    |    |    |            |
|                     |                     |                       | avec fam à charge :                              |         |    |    |    |    |            |
|                     |                     |                       | 60%                                              |         |    |    |    |    |            |
|                     |                     |                       | isolé : 55%                                      |         |    |    |    |    |            |
|                     |                     |                       | cohabitant : 40%                                 |         |    |    |    |    |            |
|                     |                     |                       | plafond base                                     |         |    |    |    |    |            |
|                     |                     |                       |                                                  |         |    |    |    |    |            |
|                     |                     |                       |                                                  |         |    |    |    |    | forfait    |

## Annexe 3:

**Figure 5.2 Proportion of establishments reporting staff members with under-used skills and qualifications**



Source: UK Commission's Employer Skills Survey 2013