CEPAG
Centre d'Éducation Populaire
André Genot

Septembre 2006.

Du « piège à l'emploi »
au « piège au salaire »

Effets pervers des discours sur la compétitivité des entreprises et sur le revenu des gens.
Ce sont les emplois qui manquent !
Pas la volonté de travailler…

André ANTOINE & Daniel DRAGUET

Sommaire

I. Introduction 2

II. Position des différents acteurs politiques et sociaux face au « Piège à l'emploi » 7
1. Les partis 7
2. Le gouvernement 8
3. Le patronat 11
4. Le Conseil central de l'économie 11
5. Commentaires et conclusion 12

III. L'aspect financier des « Pièges à l'emploi » 15
1. Pièges à l'emploi & revenu d'intégration sociale 15
2. Pièges à l'emploi & ALE et titres-services 18
2.1. Rapport salaire net ouvrier titres-services occupé 18/36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles augmenté de 45 chèques ALE 19
2.2. Rapport salaire net ouvrier titres-services occupé 12/36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles augmenté de 45 chèques ALE 21
2.3. Rapport salaire net employé titres-services occupé 18/36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) et montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles augmenté de 45 chèques ALE 23
2.4. Rapport salaire net employé titres-services occupé 12/36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) et montant des allocations suivant de chômage hors impôts possibles augmenté de 45 chèques ALE 25
2.5. Les dérives contractuelles du système titres-services dans le secteur de l'intérim 27
3. Pièges à l'emploi & SMMIG 29
4. Pièges à l'emploi & rapport entre les allocations et le salaire net 31
4.1. Quel est le seuil à partir duquel un emploi est considéré attractif ou non pour un bénéficiaire en allocations de chômage, d'attente ou de complément d'ancienneté qui travaille à temps partiel et bénéficie de l'Allocation de Garantie de Revenu (AGR) ? 32
4.1.1. Rapport salaire net ouvrier occupé 18/36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles 33
4.1.2. Rapport salaire net employé occupé 18/36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles 37
4.2. Quel est le seuil à partir duquel un emploi est considéré attractif ou non pour un bénéficiaire en allocations de chômage, d'attente ou de complément d'ancienneté qui travaille à temps plein ? 41
4.2.1. Rapport salaire net ouvrier occupé 36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles 41
4.2.2. Rapport salaire net employé occupé 36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles 44

5. Pièges à l'emploi & seuil de pauvreté 48
6. Commentaires et conclusion 49

IV. Les aspects non financiers du « piège à l'emploi » 50
1. Pièges à l'emploi & manque d'emploi 50
2. Pièges à l'emploi & fonctions critiques 51
3. Pièges à l'emploi & emplois précaires qui sont des « pièges au véritable emploi » . . . 53
4. Pièges à l'emploi & obstacles sur le chemin vers l'emploi 54
5. Pièges à l'emploi & compétitivité : il n'y a pas que le salaire 57
6. Commentaires et conclusion 58

V. Pièges à l'emploi & contradiction idéologique 59

VI. Conclusions et revendications 61

I. Introduction

L'accord gouvernemental de 1999, intitulé **«** *La voie vers le 21ème siècle* **»**, a surtout ouvert la voie à un « *Etat social actif* »[1]. Son objectif est de permettre à chacun de contribuer, de façon créative, au bien-être de la société. Les travailleurs sans emploi seraient ainsi rapidement « conviés » à faire preuve de leur « disponibilité » sur le marché de l'emploi et le gouvernement s'engagerait à faire de la « lutte contre les *pièges à l'emploi* », une de ses priorités.

Le gouvernement a donc lancé plusieurs pistes pour augmenter les bas salaires : permettre aux personnes qui acceptent un emploi en échange de leur allocation de continuer à bénéficier, durant une période transitoire, des avantages qui étaient liés à leur statut précédent, permettre la déductibilité fiscale des coûts de garderie, faire évoluer le système ALE…

Lorsque le gouvernement fédéral lance la réforme fiscale de 2002, il instaure également un « **crédit d'impôt** » en faveur des bas salaires. Il s'agit en réalité d'un impôt négatif : quand ses revenus sont insuffisants, plutôt que de payer… on est remboursé. Il était en quelque sorte la compensation sociale des cadeaux aux plus hauts revenus. Un alibi ? Plus vous gagnez, plus l'avantage est fameux. Quelqu'un ayant un revenu de 200.000 € par an (l'équivalent d'un salaire de ministre) paie désormais 6.671 € (269.107 FB) d'impôts en moins chaque année. Pour les plus bas revenus, le crédit d'impôt est alors nettement plus modeste : au maximum 90 € en 2003, 260 € en 2004. En 2005, ce montant aurait dû passer à 540 €. Mais au 1er janvier 2005, le crédit d'impôt est supprimé. Le gouvernement explique que le travailleur doit attendre deux ans entre le moment où il touche son salaire et celui où il peut bénéficier de l'avantage du remboursement d'impôts.

Le 1er janvier 2005, le « **bonus emploi** » remplace le « crédit d'impôt ».

Ce nouveau mécanisme qui consiste en une réduction des cotisations sociales personnelles entend lutter contre les pièges à l'emploi qui font hésiter les chômeurs à réintégrer le marché du travail étant donné que l'avantage financier qu'ils y trouveraient est faible ou inexistant.

Avec le « *bonus* », en fin de mois, le travailleur touche un salaire net plus élevé. Plus la cotisation de sécurité sociale personnelle prélevée est basse, plus le travailleur voit son salaire net augmenter. Les travailleurs ne bénéficiant que d'un petit salaire touchent dès lors un salaire net plus élevé sans que cela augmente le coût salarial de l'entreprise.

Il ne s'agit plus d'un avantage fiscal mais d'une réduction de cotisations sociales dont l'effet est immédiat et visible sur la fiche de paie. Pour un même salaire brut, le salaire net est plus élevé**.**

[1] Le discours sur l'Etat social actif s'appuie sur une volonté positive de maintenir un régime étendu de protection sociale mais entend « briser les rigidités sociales » et casser le « réflexe passif de la seule attente de l'indemnisation »… L'idée maîtresse de ce projet de société réactionnaire est qu'il n'y a pas de droits sans devoirs associés. « *L'actuel système de sécurité sociale décourage les gens au lieu de les encourager à être actifs de façon à ce que le filet de la protection sociale ne constitue plus un piège à l'emploi »,* indique en 1999, Frank Vandenbroucke alors ministre fédéral de l'Emploi et du Travail. Il s'agit d'une sérieuse remise en question du caractère « assuranciel » de la sécurité sociale.

En 2005, la réduction maximale de cotisation personnelle de sécurité sociale pour les bas salaires était :

- au 1er janvier 2005, de 105 € pour les employés, et de 113,10 € pour les ouvriers. La différence, par rapport au crédit d'impôt, c'est que… le montant « gagné » par le travailleur n'est pas le même. Le bonus à l'emploi est de 10 € par mois. Pour celui qui aurait pu bénéficier d'un crédit d'impôt de 540 € par an (soit 45 € par mois), cela se traduit par une perte mensuelle de 35 € ;
- au 1er avril 2005, de 125 € pour les employés, et de 135 € pour les ouvriers. Concrètement, cela signifie que les bas salaires, ont été augmentés de 20 € par mois pour les employés et de 21,60 € pour les ouvriers. Malgré cette majoration, par rapport au « crédit d'impôt », cela entraîne toujours une perte de revenus pour certains.

Depuis le 1er janvier 2006, le « bonus à l'emploi » est passé de 125 € à 140 € par mois pour les employés et de 135 € à 151,20 € pour les ouvriers. Ces montants maximums s'appliquent à tout salaire qui ne dépasse pas le revenu mensuel minimum moyen, à savoir 1.234,23 € bruts par mois.

Pour les travailleurs disposant d'un salaire brut plus élevé, le montant du bonus à l'emploi diminue progressivement jusqu'à zéro. Cette limite salariale est également relevée et passe de 1.703,42 € bruts par mois à 2.035,96 € bruts par mois. Davantage de travailleurs y ont droit. En plus des 800.000 travailleurs du secteur privé qui bénéficiaient déjà de l'avantage, plus de 500.000 nouveaux cas verront augmenter leur salaire net. Au total, plus de 1.300.000 travailleurs du secteur privé bénéficieront d'une augmentation salariale grâce au bonus à l'emploi[2], indique le cabinet du ministre fédéral de l'Emploi.

Une étude réalisée par la fédération des CPAS fin 2005 a défrayé la chronique à propos des pièges à l'emploi, à la fois du côté des partis politiques, du gouvernement fédéral et du « Groupe des dix ». Il est alors question de rédiger une déclaration sur la compétitivité, avec, en point de mire, les négociations du prochain accord interprofessionnel. Si les balises syndicales sont connues (pour la FGTB, pas de remise en cause ni de l'index, ni des barèmes), le patronat s'acharne à vouloir ouvrir le débat sur la formation des salaires. Le gouvernement évoque, par ailleurs, de nouvelles mesures destinées à améliorer le salaire net des travailleurs. Ceci prélude peut-être à la volonté d'entrer dans une nouvelle politique de modération des salaires souhaitée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la Banque nationale de Belgique (BNB). Le risque est grand de voir la prochaine négociation d'un accord interprofessionnel à l'automne corsetée par des décisions améliorant aujourd'hui le pouvoir d'achat net des travailleurs et justifiant demain un gel des salaires.

Par ailleurs, dans le cadre de la liberté de circulation des travailleurs des nouveaux Etats membres, la Belgique a décidé d'ouvrir ses frontières aux personnes susceptibles d'occuper certaines **fonctions critiques**. Si la liste de ces **pénuries d'emploi** doit être définie au plan fédéral en concertation avec les Régions, il est difficile de s'en faire une idée précise dans la mesure où les données disponibles n'offrent, en général, qu'une image fixe alors qu'il serait utile d'avoir une vision dynamique (l'évolution dans le temps).

[2] « Davantage de « bonus » contre les Pièges à l'emploi – Petite augmentation pour 1.300.000 travailleurs à bas salaire du secteur privé », *La Libre Belgique* – mis en ligne le 25.01.2006.

Dans une société de chômage massif, trois éléments doivent rester au centre des discussions pour expliquer le phénomène de pénurie : les conditions de travail, les conditions de rémunération et les problèmes liés à la mobilité. Ce dossier ne peut être dissocié de celui des pièges à l'emploi au regard, notamment, des exigences disproportionnées d'un patronat qui sclérose le marché de l'emploi.

Il faut encore intégrer dans ce débat, beaucoup plus complexe que ce qu'en dit le pouvoir politique et les employeurs, la perception sur les valeurs du travail, sur le temps partiel et la réforme de l'AGR, sur le manque d'infrastructures d'accueil de l'enfance, sur la précarisation des contrats de travail… pour ne citer que les plus déterminants.

La notion de pièges à l'emploi comprend ainsi une multitude de dimensions. Elle ne se borne pas au seul rapport, sonnant et trébuchant, entre les allocations et le salaire net.

Le (dé)montrer est l'objet de cette étude.

II. Position des acteurs politiques et sociaux face au « Piège à l'emploi »

De nombreux acteurs, politiques, économiques et sociaux, ont développé un discours sur les pièges à l'emploi. En voici quelques morceaux choisis.

1. Les partis

- **PS « recettes pour faire lever le pouvoir d'achat »**[3]

  Plus de 15% des Belges vivent sous le seuil de pauvreté – dont un pensionné sur quatre et 6,4% des travailleurs. Quelles sont les cibles de l'inégalité ? Les allocations des chômeurs et invalides décrochent du niveau de vie depuis 30 ans. Le salaire minimum garanti n'a augmenté que de 2% en 2003 et 2% en 2004 (dans l'Europe des 15, il aurait cru de 3,5% et 5%).

  Propositions du PS :

  - augmenter le « salaire poche » des petits revenus sans mettre en péril la compétitivité en augmentant la déductibilité fiscale pour frais professionnels ;
  - déjouer les pièges à l'emploi en offrant un double bonus, fiscal et social, à ceux qui sortent du chômage. Pendant deux ans, le salarié engagé au salaire minimum conserverait un taux d'imposition réduit ;
  - garantir les suppléments d'allocations familiales en cas de travail pour les chômeurs et les invalides. (…)

  En plus des 5% déjà octroyés et des 3% prévus pour relever le revenu d'intégration sociale isolé, le PS propose une augmentation supplémentaire de 2% pour atteindre les 10% en fin de la législature. Il suggère encore de contrôler les loyers.

- **MR – Des incitants pour créer de l'emploi (juin 2005)**

  Diverses méthodes peuvent faciliter la mise au travail d'un plus grand nombre de personnes, rappelle le Mouvement réformateur. L'une d'elles consiste à « **abaisser les charges** pesant sur le travail ». Depuis quelques années, le gouvernement a mis en place une véritable politique de réduction des charges de près d'un milliard d'euros, tant sociale que fiscale, afin de créer un climat propice à l'emploi. Dernièrement encore, le nouveau système de bonus à l'emploi a été mis en place pour les travailleurs à bas revenus pour que le passage du chômage au travail gagne en attrait et pour assurer un meilleur « **salaire poche** ». Le soutien à la consommation, grâce à la réforme fiscale et aux correctifs sociaux pour les bas revenus, et la réduction de charges pour récompenser ceux qui prennent des risques devraient permettre de redynamiser l'économie.

  Le MR propose :

  - de doper l'économie en poursuivant la réduction des charges fiscales et sociales pour rendre le « travail plus attractif » ;
  - de soutenir tant les métiers de la connaissance que les bas salaires en réduisant les charges patronales ;

[3] *Le Soir* - 08.02.2006.

- d'encourager l'emploi des travailleurs âgés par la réduction des cotisations patronales ;
- d'encourager la reprise du travail pour les prépensionnés et les chômeurs âgés par des incitants sociaux et fiscaux ;
- de permettre aux pensionnés qui le désirent, de poursuivre ou de reprendre une activité professionnelle par des réductions d'impôts ;
- de stimuler l'emploi des jeunes par la réduction des charges sociales et plus particulièrement d'encourager la formation en alternance ;
- d'enrayer le chômage de longue durée en réduisant les charges patronales pour cette catégorie de personne ;
- de poursuivre sa lutte contre les « Pièges à l'emploi » par le nouveau système du « Bonus à l'emploi » qui rend le travail plus attrayant que le chômage et offre un revenu net supérieur aux bas salaires ;
- d'offrir à l'employeur une réduction de charge sur un (ou plusieurs) employés actuel(s) dès lors qu'il engagerait un travailleur peu qualifié.

- **Pour relancer la compétitivité des entreprises, Joëlle Milquet (cdh) propose un ambitieux projet pour la recherche**[4] (Extrait)

  Au niveau fédéral, il s'agit de redresser la situation économique et l'emploi. On le sait : le pacte de solidarité entre les générations, concocté par la majorité libérale-socialiste, laisse le cdh (dans l'opposition) sur sa faim. « Il est incomplet et manque d'un ambitieux volet sur l'embauche des jeunes », répète Joëlle Milquet.

  Sur ce point, la présidente humaniste appelle à une collaboration entre le fédéral et les entités fédérées visant une « activation » des jeunes (de 17 à 23 ans) qui sortent des études. Cela suppose, selon le cdh, de revoir le concept de stage d'attente ; de créer une « prime-formation » de 200 à 400 € par mois pendant celui-ci ; de simplifier les mesures d'aide à l'emploi, etc.

  « Autre lacune du pacte violet relevée par le cdh : la lutte contre les 'Pièges à l'emploi'. Près d'un chômeur sur trois perd de l'argent en acceptant un travail. Il convient donc, entre autres, d'organiser un statut social équivalent entre allocataires sociaux et travailleurs à bas salaires, d'instaurer un mécanisme de « prime d'accès à l'emploi » (un sursalaire de 200 € par mois, pendant un an, pour les chômeurs avec enfants qui acceptent un travail au salaire minimum ou légèrement au-delà). »

2. Le gouvernement

Accord gouvernemental de 1999 (Extrait)

Entre janvier 2000 et janvier 2001, le salaire net a progressé de 5.055 FB (31.747 en 2000 à 36.802 FB en 2001). Le brut a quant à lui progressé de 2.652 FB (43.343 en 2000 à 45.995 FB en 2001).

[4] *La Libre Belgique* - Maître-mot du CDH pour 2006 : le redressement – An.H. Mis en ligne le 13.01.2006.

Malgré les efforts réels du gouvernement, les salaires restent malheureusement trop peu incitatifs, surtout pour les personnes effectuant des prestations ALE. Ainsi, en acceptant un emploi, les isolés gagneraient 2.355 FB par rapport à leur situation financière de base. Par contre, les personnes avec charge d'enfant(s) nécessitant des frais de crèche perdraient 8.318 FB et n'ont dès lors pas un intérêt strictement financier à rechercher activement un travail. Aussi louable et dynamisante que soit cette mesure, nous devons constater qu'elle représente un risque de « Piège à l'emploi ». Car ce « tremplin vers l'emploi » offre une activité qui « arrondi les fins de mois » de façon assez conséquente (6.750 FB par mois) et freine donc l'attractivité de l'emploi.

Plan d'action 2006-2007[5] (Extraits)

Au cours de ces six dernières années, 234.000 emplois ont été créés. Le taux d'emploi est passé de 57% (1998) à plus de 61% (2005) et pour la catégorie des 55-64 ans, de 23% à plus de 30%. La pression fiscale sur le travail a, par ailleurs, régressé de 44,7% (1998) à 42,8% (2005). Qui plus est, les charges sur le travail seront allégées en 2006 pour atteindre le niveau de 41,8%. Les réductions de charges se sont accompagnées d'un renforcement de la sécurité sociale, tant pour les travailleurs salariés que pour les travailleurs indépendants. Les droits de pension ont été renforcés et l'adaptation au bien-être des allocations sociales a été ancrée dans des textes légaux. (…)
Dans le même temps, le gouvernement a négocié, durant toute l'année 2005, avec les partenaires sociaux, pour aboutir au Contrat de solidarité entre générations, qui constitue une étape indispensable en vue de la hausse du taux d'activité des travailleurs âgés. (…)
Un mécanisme de financement a aussi été mis au point pour l'adaptation au bien-être des allocations conformément au pourcentage d'augmentation élaboré par la Commission Vieillissement, par l'entremise de l'élargissement de la base de financement, notamment via une part plus importante dans les revenus mobiliers et par l'augmentation du financement alternatif. (…)

En 2006 également, le gouvernement aura du pain sur la planche. Tout d'abord, de nombreuses décisions adoptées antérieurement seront mises en œuvre, comme le prévoit la déclaration de politique. Parmi les éléments qui figurent sur la liste (loin d'être exhaustive), nous trouvons notamment : (…) la poursuite de la mise en œuvre du contrat de solidarité entre générations, telle la conclusion d'un accord entre les partenaires sociaux à propos des périodes assimilées et des métiers lourds, l'exécution des mesures favorables à l'emploi des jeunes, la prochaine étape dans la liaison au bien-être des allocations (notamment la liaison au bien-être des allocations les plus basses). (…) Bien que l'agenda de l'année à venir soit déjà bien rempli, le gouvernement a l'intention, en 2006, d'avancer plus encore sur la voie d'une société plus compétitive et plus sociale. En effet, malgré les beaux résultats des dernières années, le bilan de notre pays n'est pas entièrement positif. Le taux de chômage reste élevé et la faible croissance enregistrée l'année dernière a surtout accrû les chiffres, bien que certains signaux de relance voient le jour. La pression fiscale est toujours l'une des plus élevées de l'Union européenne. La croissance économique se traduit, pour l'heure, trop rarement en création d'emplois supplémentaires. Selon le rapport annuel Pauvreté et Exclusion sociale de 2005, 15% des Belges vivent sous le seuil de pauvreté. (…)

[5] Communiqué de presse du Conseil des ministres (13.01.2006) : « Rendre notre pays plus compétitif, plus social et plus sûr, c'est l'objectif du gouvernement fédéral ».

Des programmes d'action seront élaborés pour les chantiers suivants :

1. Une économie compétitive tournée vers l'emploi

Les partenaires sociaux ont été invités à donner une réponse au rapport du CCE, afin de garantir la compétitivité de notre économie. Le gouvernement, pour sa part, poursuivra en 2006 la mise en œuvre de l'ensemble des réductions de charges et d'impôts, du renforcement de la sécurité sociale, des adaptations au bien-être et des mesures favorables à l'emploi convenues dans le cadre du contrat de solidarité entre générations et de l'AIP 2005-2006.

Dans le courant de 2006, les partenaires sociaux entameront de surcroît les négociations concernant un nouvel accord interprofessionnel pour les années 2007 et 2008. Les décisions des partenaires sociaux pour améliorer la compétitivité seront très importantes pour le gouvernement. Il convient de prévoir les moyens nécessaires à la concrétisation des efforts accrus en matière de formation. Il serait également intéressant d'évaluer l'apport des accords dits "all in" dans les secteurs où ils sont d'application et qui pourraient apporter une contribution importante à la compétitivité de notre pays et à la stabilité de l'économie par rapport aux fluctuations inflationnistes, ainsi qu'au niveau de l'emploi. Dans ce cadre, les partenaires se doivent de conclure des accords favorables à l'emploi ainsi que d'attacher l'attention nécessaire à la formation et à l'éducation. Le gouvernement réalisera, pour sa part, pour les périodes 2006 et 2007-2008, des réductions de charges supplémentaires telles que prévues dans le Contrat de solidarité entre générations en faveur des jeunes, des travailleurs âgés et du travail de nuit et en équipes et s'attellera à l'augmentation du pouvoir d'achat qui est notamment garanti par le système de l'indexation et qui peut être renforcé par l'augmentation de la déductibilité forfaitaire des frais professionnels. Dans ce cadre, le gouvernement augmentera la réduction de charges actuelles en matière de travail en équipes et de nuit, à condition que les partenaires sociaux consentent, de leur côté, un effort de même ampleur, comme convenu dans le Contrat de solidarité entre générations.

2. Bannir la pauvreté

Les autorités lançaient en 2000 le programme Printemps qui avait notamment pour objectif de réintégrer dans le processus du travail un maximum de personnes vivant dans une situation de précarité. Sur la base des résultats de ce plan, le gouvernement s'engagera avec fermeté dans une lutte contre la pauvreté :

- renforcer sensiblement les possibilités qui permettent à ces personnes à aller travailler dans un service privé ou communautaire ou à suivre une formation ;
- mettre fin aux Pièges à la pauvreté en prévoyant des adaptations au bien-être des allocations ;
- prendre de nouvelles mesures concernant les coûts liés à la reprise du travail (frais de transport, accueil des enfants, maintien des avantages extralégaux durant une période de transition, le minimum imposable) ;
- améliorer l'accès aux soins de santé des personnes qui vivent dans la précarité.

En outre, le gouvernement évaluera le caractère concret en termes de lutte contre la pauvreté des projets, dans le cadre de la politique des grandes villes et, le cas échéant, procèdera à des adaptations, notamment en vue du renforcement de la cohésion sociale.

Enfin, un programme ambitieux en vue de la prévention du surendettement est élaboré ; il consacre une attention particulière à l'accompagnement budgétaire et à toutes les formes de crédits à la consommation dont les taux doivent être ramenés à des proportions raisonnables. Un logement de qualité constitue un droit fondamental ; il convient dès lors d'éviter que les prix des loyers et les garanties locatives pèsent trop lourdement sur le budget des ménages. (...)

3. Le Patronat

FEB : « Indicateur en amélioration, mais taux d'activité encore trop faible »[6]
Selon l'indicateur partiel « emploi », la situation s'améliore dans notre pays, après la forte détérioration de l'année dernière. Cette relative amélioration tient toutefois surtout à la forte baisse du nombre d'accidents du travail mortels. « Nous ne pouvons toutefois pas oublier que notre **taux d'emploi** – global et surtout parmi les plus de 55 ans – reste médiocre. Le débat sur la fin de carrière, annoncé depuis longtemps, doit donc proposer des mesures énergiques qui rendent plus intéressante la poursuite d'une activité et découragent le départ anticipé. Une approche résolue des « Pièges à l'emploi » s'impose. L'embauche de personnel qualifié doit être encouragée par la réduction de la pression fiscale sur les salaires, et surtout sur les revenus moyens et élevés », conclut la FEB. (…)

4. Le Conseil central de l'économie[7]

Entre 1992 et 1997, le **risque de pauvreté** chez les chômeurs et les travailleurs en incapacité de travail s'est accru respectivement de 27,6 à 36,8 et de 10,0 à 16,4 (…). C'est dans la catégorie des actifs que le risque de pauvreté a le plus diminué puisqu'il est passé de 1,8 en 1992 à 0,8 en 1997 (…). Dans l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, les interlocuteurs sociaux ont tenu à renforcer cette dernière tendance en accordant une attention toute particulière au phénomène dit des « working poor » lorsqu'ils ont estimé utile de prendre des mesures pour augmenter le salaire net des travailleurs rémunérés au revenu minimum moyen garanti. Cette initiative a été concrétisée dans le dispositif mis en place par la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs ayant un bas salaire et ce, pour la période allant du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2003. Ce système a pour objectif de garantir aux travailleurs visés un salaire net plus élevé, sans augmentation du salaire brut. Le corps d'actions alors suggérées s'articulait autour de deux axes dont un procédait clairement de la volonté de rencontrer l'aspect financier des « Pièges à l'emploi » et de constituer ainsi l'une des solutions indispensables pour motiver et encourager un nombre suffisant d'allocataires sociaux à franchir le pas qui les conduit sur le marché du travail (…). Le dernier accord interprofessionnel du 20 décembre 2000 contient un point intitulé « Poursuite de la réduction salariale pour les bas salaires » : « Les interlocuteurs sociaux constatent qu'en exécution du présent Accord interprofessionnel, des efforts ont été consentis au cours de l'année écoulée pour augmenter le salaire net des travailleurs à bas salaires dans le cadre de la lutte contre les « Pièges à l'emploi ». Ils estiment que ces effets doivent être poursuivis, sans que ceci n'augmente le coût salarial pour les employeurs. Ils constatent que la poursuite du développement du système actuel de réduction dégressive des cotisations des travailleurs à la sécurité sociale comporte, outre des complications administratives, d'importants risques d'un effet de « Piège salarial », en raison du taux marginal d'imposition très élevé des prélèvements fiscaux et parafiscaux combinés dans les catégories salariales considérées. Par conséquent, ils demandent au gouvernement, dans le cadre de l'exécution de son plan de réforme fiscale, de donner priorité, à partir de l'exercice budgétaire 2002, à la proposition d'augmentation de la déduction pour frais professionnels forfaitaires, en particulier en portant le premier tarif du barème des frais professionnels de 20 à 25%, si nécessaire de façon progressive ».

---

[6] Communiqué de presse (10.03.2005) : « A mi-parcours du processus de Lisbonne, la Belgique est encore très loin du but ».

[7] Avis 1.375 du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail sur le premier rapport de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif à la continuité de la politique en matière de pauvreté (extraits).

5. Commentaires et conclusion

En l'absence de toute augmentation du salaire brut minimum mensuel interprofessionnel garanti (SMMIG), les pistes et mesures prises par les gouvernements successifs pour lutter contre les pièges à l'emploi se sont focalisées sur l'augmentation du salaire mensuel net pour les travailleurs à bas salaires en veillant à **sauvegarder la compétitivité des entreprises** – pas question, donc, d'envisager un accroissement des cotisations patronales consécutif à une augmentation du salaire brut.

Toutes les mesures prises entretemps pour les bas salaires (réduction dégressive supplémentaire de la cotisation patronale, réduction dégressive de la cotisation personnelle des travailleurs, crédit d'impôt remplacé par le bonus emploi) ont été suggérées par des experts en fiscalité avec une vue d'ensemble sur les effets de la conjonction des différentes mesures introduites pour les bas salaires. Ces mesures nourrissent un effet pervers, le « **Piège salarial** ». En réalité, l'augmentation des salaires bruts désavantage désormais tant le travailleur que l'employeur : en augmentant le salaire brut, l'employeur perd les réductions de cotisations… et le travailleur les réductions de cotisations personnelles.

Le gouvernement a d'ailleurs contribué à cette aberration en ignorant la proposition élaborée par les interlocuteurs sociaux au Conseil central de l'économie (CCE) et au Conseil national du travail (CNT), conformément à l'accord interprofessionnel (AIP) du 8 décembre 1998, visant à augmenter via la voie fiscale le salaire de tous les travailleurs qui touchent le salaire minimum garanti. Le gouvernement a choisi d'ignorer cette proposition et de privilégier la piste d'une réduction des cotisations sociales personnelles.

Lorsqu'il a été question du crédit d'impôt, les interlocuteurs sociaux n'ont pas été consultés sur l'aspect technique de la réduction des cotisations sociales pour les bas salaires. Le crédit d'impôt avait pour inconvénient majeur de ne pas être immédiatement répercuté dans le calcul du précompte professionnel. Le travailleur ne percevait cet avantage que deux ans plus tard. Dans le cadre de la lutte contre les pièges à l'emploi, la mesure était « invisible » et donc tout à fait inefficace. Les travailleurs concernés, généralement peu qualifiés, comparent en effet le montant de leur allocation sociale avec le salaire net qu'ils perçoivent à la fin du mois.

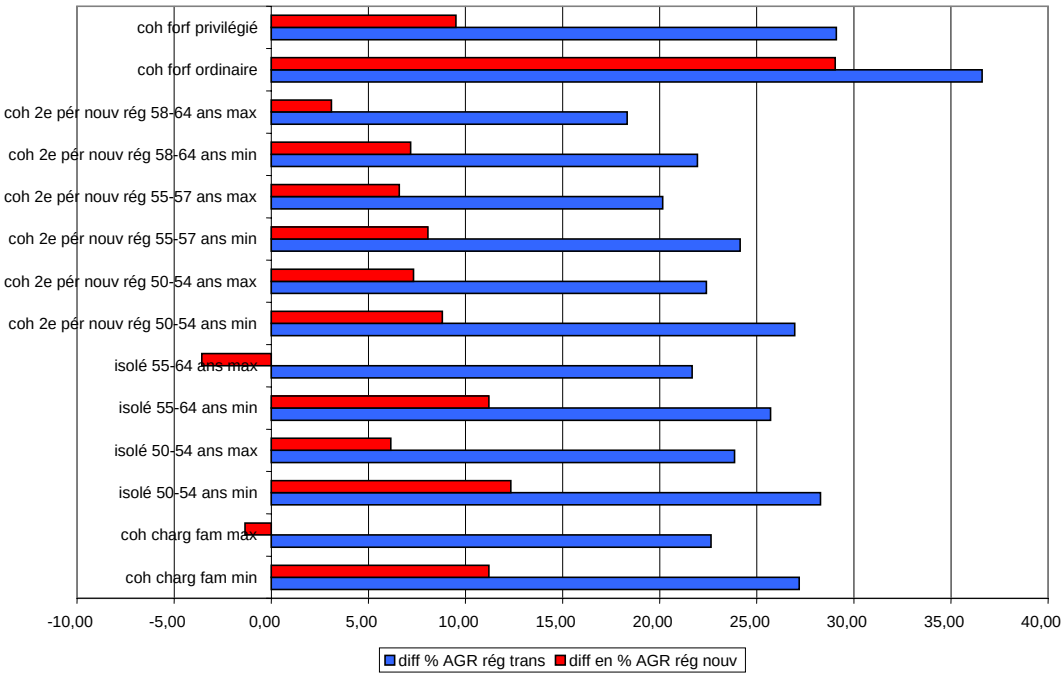
Devant les mises en garde syndicales par rapport au piège salarial, le gouvernement propose une réduction plus progressive de la cotisation patronale pour les bas salaires (réduction progressive de cette exonération jusqu'à un salaire mensuel brut de 2.000 € par mois) d'une part, et, d'autre part, le remplacement du crédit d'impôt pour les travailleurs à bas salaire par le bonus emploi (une réduction de la cotisation personnelle immédiatement répercutée sur la fiche de paie du travailleur).

Sur base annuelle, ces mesures coûtent énormément

Tableau 3 : rapport avec complément d'ancienneté

	mont all	rev net PVC	AGR net rég nouv Agr net rég trans	sal net + AGR net rég nouv sal net + AGR net rég trans	diff sal net + AGR rég nouv/all chô diff sal net + AGR rég trans/all chô	diff en %
coh char fam min	957,84	642,71	422,45	1.065,16	107,32	11,20
	957,84	642,71	575,56	1.218,27	260,43	27,19
coh char fam max	1.149,98	642,71	491,73	1.134,44	-15,54	-1,35
	1.149,98	642,71	767,70	1.410,41	260,43	22,65
isolé 50-54 ans min	801,06	639,67	260,17	899,84	98,78	12,33
	801,06	639,67	388,01	1.027,68	226,62	28,29
isolé 50-54 ans max	950,30	639,67	369,18	1.008,85	58,55	6,16
	950,30	639,67	537,34	1.177,01	226,71	23,86
isolé 55-64 ans min	881,92	639,67	341,02	980,69	98,77	11,20
	881,92	639,67	468,96	1.108,63	226,71	25,71
isolé 55-64 ans max	1.046,24	639,67	369,18	1.008,85	-37,39	-3,57
	1.046,24	639,67	633,28	1.272,95	226,71	21,67
coh 2e pér nouv rég 50-54 ans min	652,08	619,67	89,87	709,54	57,46	8,81
	652,08	619,67	208,18	827,85	175,77	26,96
coh 2e pér nouv rég 50-54 ans max	784,68	619,67	222,47	842,14	57,46	7,32
	784,68	619,67	340,78	960,45	175,77	22,40
coh 2e pér nouv rég 55-57 ans min	728,00	619,67	167,02	786,69	58,69	8,06
	728,00	619,67	284,10	903,77	175,77	24,14
coh 2e pér nouv rég 55-57 ans max	872,04	619,67	309,83	929,50	57,46	6,59
	872,04	619,67	428,14	1.047,81	175,77	20,16
coh 2e pér nouv rég 58-64 ans min	801,06	619,67	238,84	858,51	57,45	7,17
	801,06	619,67	357,16	976,83	175,77	21,94
coh 2e pér nouv rég 58-64 ans max	959,14	619,67	369,18	988,85	29,71	3,10
	959,14	619,67	515,24	1.134,91	175,77	18,33
coh forf ordinaire	480,22	619,67	0,00	619,67	139,45	29,04
	480,22	619,67	36,32	655,99	175,77	36,60
coh forf privilégié	603,98	619,67	41,77	661,44	57,46	9,51
	603,98	619,67	160,08	779,75	175,77	29,10

Graphique 3 : rapport salaire ouvrier 18/36 h. semaine avec complément d'ancienneté



Avec le nouveau calcul AGR, tous les travailleurs qui acceptent un emploi à mi-temps ouvrier n'enregistrent qu'une très faible augmentation de leurs revenus (3,10 à 12,33%). Seuls les cohabitants au forfait ordinaire voient leurs revenus augmenter de 29,04%. Pour les cohabitants avec charge de famille maximum et les isolés de 55-64 ans maximum, il y a perte de revenus (respectivement 1,35 à 3,57%).

Avec l'AGR « régime transitoire », l'on note une augmentation de revenus plus grande pour l'ensemble des catégories. Excepté pour les cohabitants au forfait ordinaire où l'augmentation des revenus est plus significative (36,60%), celle-ci reste néanmoins faible pour les cohabitants en 2ème période nouveau régime âgés entre 55-57 ans au maximum et les 58-64 ans au maximum (+/- 20%). Pour les autres catégories de chômeurs, l'augmentation de revenus se situe entre 21,67 et 29,10%.

4.1.2. Rapport salaire net employé occupé 18/36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles

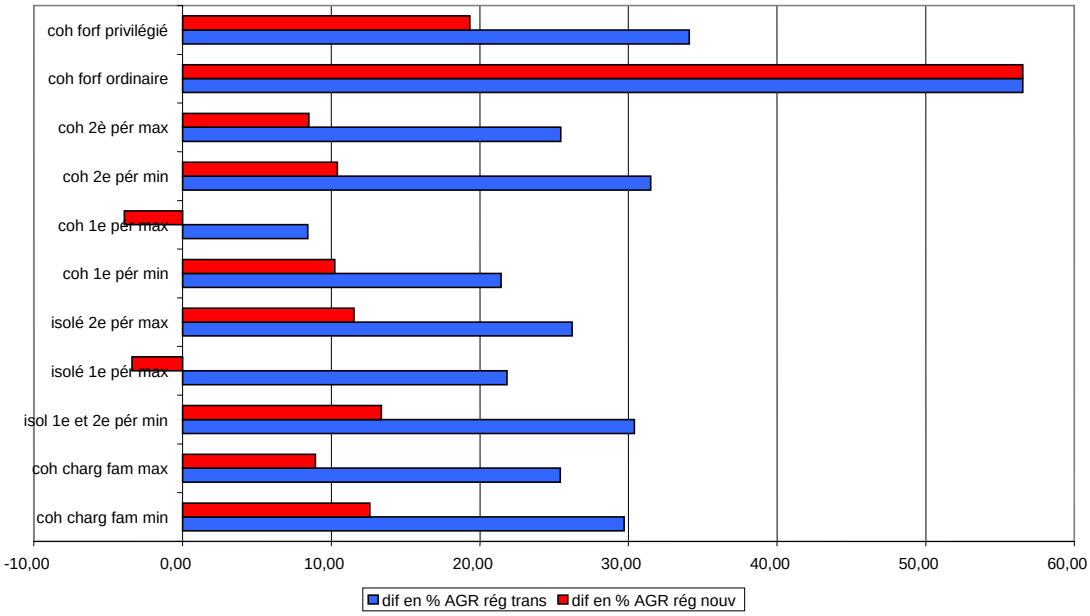
- **Calcul salaire net employé occupé 18/36 h.semaine au salaire mensuel de 617,12 € bruts**

	rev brut	rev brut impos ONSS SMB*13,07 Bonus emploi 140	péc vac {(SMB*81%)/12}	brut impos péc vac comp	préc prof réduction 20 euros pour isolé	rev net péc vac comp
marié (1 rev)	617,12	606,46	41,66	648,12	0,00	648,12
isolé	617,12	606,46	41,66	648,12	6,66	641,46
marié (2 rev)	617,12	606,46	41,66	648,12	26,66	621,46

Tableau 1 : rapport avec allocations de chômage

	mont all	rev net pvc	AGR net rég nouv AGR net rég trans	sal net + AGR net rég nouv sal net + AGR net rég trans	diff sal net + AGR rég nouv/all chô diff sal net + AGR rég trans/all chô	diff en %
coh charg fam min	894,92	648,12	359,53	1.007,65	112,73	12,60
	894,92	648,12	512,64	1.160,76	265,84	29,71
coh charg fam max	1.046,24	648,12	491,73	1.139,85	93,61	8,95
	1.046,24	648,12	663,96	1.312,08	265,84	25,41
isol 1e et 2e pér min	751,66	641,46	210,76	852,22	100,56	13,38
	751,66	641,46	338,70	980,16	228,50	30,40
isolé 1e pér max	1.046,24	641,46	369,18	1.010,64	-35,60	-3,40
	1.046,24	641,46	633,28	1.274,74	228,50	21,84
isolé 2e pér max	872,04	641,46	331,14	972,60	100,56	11,53
	872,04	641,46	459,08	1.100,54	228,50	26,20
coh 1e pér min	563,68	621,46	0,00	621,46	57,78	10,25
	563,68	621,46	63,10	684,56	120,88	21,44
coh 1e pér max	959,14	621,46	300,21	921,67	-37,47	-3,91
	959,14	621,46	418,52	1.039,98	80,84	8,43
coh 2e pér min	563,68	621,46	0,95	622,41	58,73	10,42
	563,68	621,46	119,78	741,24	177,56	31,50
coh 2è pér max	697,58	621,46	135,36	756,82	59,24	8,49
	697,58	621,46	253,68	875,14	177,56	25,45
coh forf ordinaire	397,02	621,46	0,00	621,46	224,44	56,53
	397,02	621,46	0,00	621,46	224,44	56,53
coh forf privilégié	520,78	621,46	0,00	621,46	100,68	19,33
	520,78	621,46	76,88	698,34	177,56	34,10

Graphique 1 : rapport salaire employé 18/36 h. semaine avec allocation de chômage



Les constats pour les travailleurs engagés mi-temps sous contrat employé sont similaires à ceux des ouvriers.

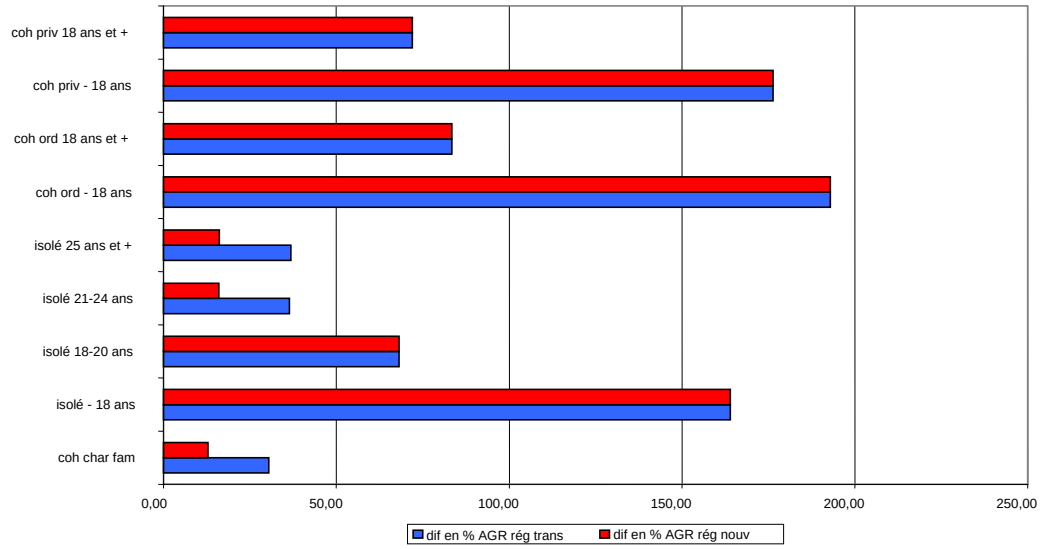
Avec le nouveau calcul AGR, tous les travailleurs qui acceptent un emploi à mi-temps employé n'enregistrent qu'une très faible augmentation de leurs revenus (8,49 à 19,33%). Seuls les cohabitants au forfait ordinaire voient leurs revenus augmenter de 56,53%. Pour les cohabitants et les isolés en 1ère période maximum, il y a perte de revenus (près de 4%).

Avec l'AGR « régime transitoire », excepté pour les cohabitants en 1ère période maximum, l'on note pour les autres catégories de chômeurs une augmentation de revenus (21,44 à 34,10%), voire une plus grande augmentation de revenus de 56,53% pour les cohabitants au forfait ordinaire.

Tableau 2 : rapport avec allocations d'attente

	mont all	rev net pvc	AGR net rég nouv AGR net rég trans	sal net + AGR net rég nouv sal net + AGR net rég trans	diff sal net + AGR rég nouv/all chô diff sal net + AGR rég trans/all chô	diff en %
coh charg fam	872,04	648,12	336,65	984,77	112,73	12,93
	872,04	648,12	489,76	1.137,88	265,84	30,48
isolé - 18 ans	242,84	641,16	0,00	641,16	398,32	164,03
	242,84	641,16	0,00	641,16	398,32	164,03
isolé 18-20 ans	381,42	641,16	0,00	641,16	259,74	68,10
	381,42	641,16	0,00	641,16	259,74	68,10
isolé 21-24 ans	625,82	641,16	84,92	726,08	100,26	16,02
	625,82	641,16	212,86	854,02	228,20	36,46
isolé 25 ans et +	619,58	641,16	78,69	719,85	100,27	16,18
	619,58	641,16	206,62	847,78	228,20	36,83
coh ord - 18 ans	212,16	621,46	0,00	621,46	409,30	192,92
	212,16	621,46	0,00	621,46	409,30	192,92
coh ord 18 ans et +	338,78	621,46	0,00	621,46	282,68	83,44
	338,78	621,46	0,00	621,46	282,68	83,44
coh priv - 18 ans	224,90	621,46	0,00	621,46	396,56	176,33
	224,90	621,46	0,00	621,46	396,56	176,33
coh priv 18 ans et +	361,40	621,46	0,00	621,46	260,06	71,96
	361,40	621,46	0,00	621,46	260,06	71,96

Graphique 2 : rapport salaire employée 18/36h. semaine avec allocation d'attente



Les constats pour les travailleurs engagés mi-temps sous contrat employé sont similaires à ceux des ouvriers.

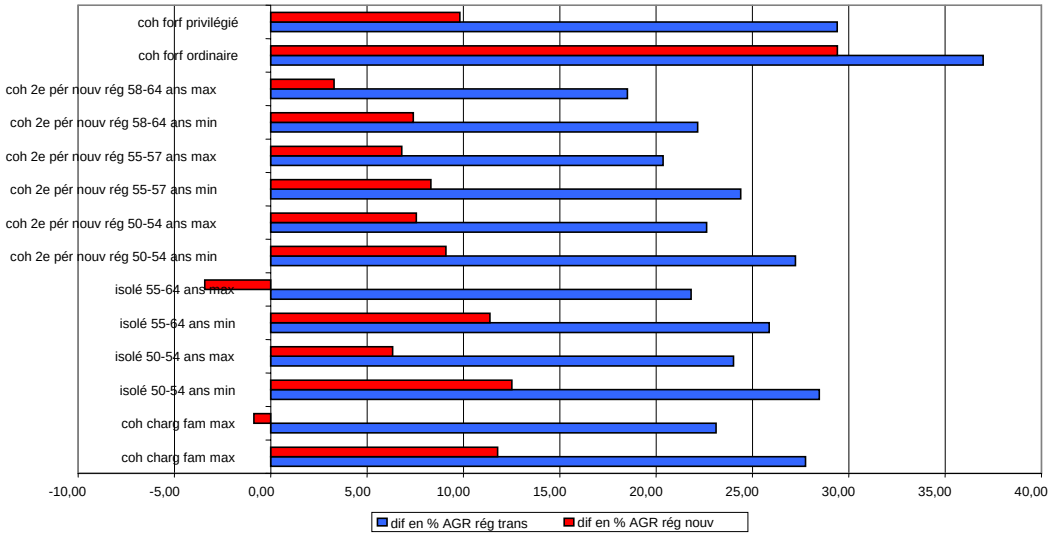
Que ce soit avec le nouveau calcul AGR ou l'AGR « régime transitoire », tous les travailleurs qui acceptent un emploi à mi-temps employé enregistrent une augmentation de leurs revenus. Pour les cohabitants avec charge de famille, les isolés de 21-24 ans et 25 ans et plus, celle-ci est plus faible (12,93 à 16,18%) sous l'AGR nouveau régime pour être plus importante avec l'AGR « régime transitoire » (30,48 à 36,83%).
Pour les autres catégories, indépendamment du mode de calcul AGR (ancien régime ou régime transitoire), l'on note une plus grande augmentation de revenus (68,10 à 176,33%).

En raison du faible niveau des allocations d'attente, le mode de calcul AGR interfère peu ou prou dans l'augmentation des revenus.

Tableau 3: rapport avec complément d'ancienneté

	mont all	rev net pvc	AGR net rég nouv AGR net rég trans	sal net + AGR net rég nouv sal net + AGR net rég trans	diff sal net + AGR rég nouv/all chô diff sal net + AGR rég trans/all chô	diff en %
Coh charg fam min	957,84	648,12	422,45	1.070,57	112,73	11,77
	957,84	648,12	575,56	1.223,68	265,84	27,75
coh charg fam max	1.149,98	648,12	491,73	1.139,85	-10,13	-0,88
	1.149,98	648,12	767,70	1.415,82	265,84	23,12
isolé 50-54 ans min	801,06	641,16	260,17	901,33	100,27	12,52
	801,06	641,16	388,01	1.029,17	228,11	28,48
isolé 50-54 ans max	950,30	641,16	369,18	1.010,34	60,04	6,32
	950,30	641,16	537,34	1.178,50	228,20	24,01
isolé 55-64 ans min	881,92	641,16	341,02	982,18	100,26	11,37
	881,92	641,16	468,96	1.110,12	228,20	25,88
isolé 55-64 ans max	1.046,24	641,16	369,18	1.010,34	-35,90	-3,43
	1.046,24	641,16	633,28	1.274,44	228,20	21,81
coh 2e pér nouv rég 50-54 ans min	652,08	621,46	89,87	711,33	59,25	9,09
	652,08	621,46	208,18	829,64	177,56	27,23
coh 2e pér nouv rég 50-54 ans max	784,68	621,46	222,47	843,93	59,25	7,55
	784,68	621,46	340,78	962,24	177,56	22,63
coh 2e pér nouv rég 55-57 ans min	728,00	621,46	167,02	788,48	60,48	8,31
	728,00	621,46	284,10	905,56	177,56	24,39
coh 2e pér nouv rég 55-57 ans max	872,04	621,46	309,83	931,29	59,25	6,79
	872,04	621,46	428,14	1.049,60	177,56	20,36
coh 2e pér nouv rég 58-64 ans min	801,06	621,46	238,84	860,30	59,24	7,40
	801,06	621,46	357,16	978,62	177,56	22,17
coh 2e pér nouv rég 58-64 ans max	959,14	621,46	369,18	990,64	31,50	3,28
	959,14	621,46	515,24	1.136,70	177,56	18,51
coh forf ordinaire	480,22	621,46	0,00	621,46	141,24	29,41
	480,22	621,46	36,32	657,78	177,56	36,97
coh forf privilégié	603,98	621,46	41,77	663,23	59,25	9,81
	603,98	621,46	160,08	781,54	177,56	29,40

Graphique 3 : rapport salaire employé 18/36h. semaine avec complément d'ancienneté



Les constats pour les travailleurs engagés mi-temps sous contrat employé sont similaires à ceux des ouvriers.

Avec le nouveau calcul AGR, tous les travailleurs qui acceptent un emploi à mi-temps employé n'enregistrent qu'une très faible augmentation de leurs revenus (3,28 à 12,52%). Seuls les cohabitants au forfait ordinaire voient leurs revenus augmenter de 29,41%. Pour les cohabitants avec charge de famille maximum et les isolés de 55-64 ans maximum, il y a perte de revenus (respectivement 0,88 à 3,43%).

Avec l'AGR « régime transitoire », l'on note une augmentation de revenus plus grande pour l'ensemble des catégories. Excepté pour les cohabitants au forfait ordinaire où l'augmentation des revenus est plus significative (36,97%), celle-ci reste néanmoins faible pour les cohabitants en 2ème période nouveau régime âgés entre 55-57 ans au maximum et les 58-64 ans au maximum (+/- 20%). Pour les autres catégories de chômeurs, l'augmentation de revenus se situe entre 21,81 et 29,40%.

4.2. Quel est le seuil à partir duquel un emploi est considéré attractif ou non pour un bénéficiaire en allocations de chômage, d'attente ou de complément d'ancienneté qui travaille à temps plein ?

Les simulations prennent en compte le bonus emploi aux bas salaires et le pécule de vacances, pour calculer le rapport entre le salaire net ouvrier et employé occupés à raison de 36 heures semaine avec le montant des allocations de chômage, d'attente et de complément d'ancienneté hors impôts possibles.

4.2.1. Rapport salaire net ouvrier occupé 36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles

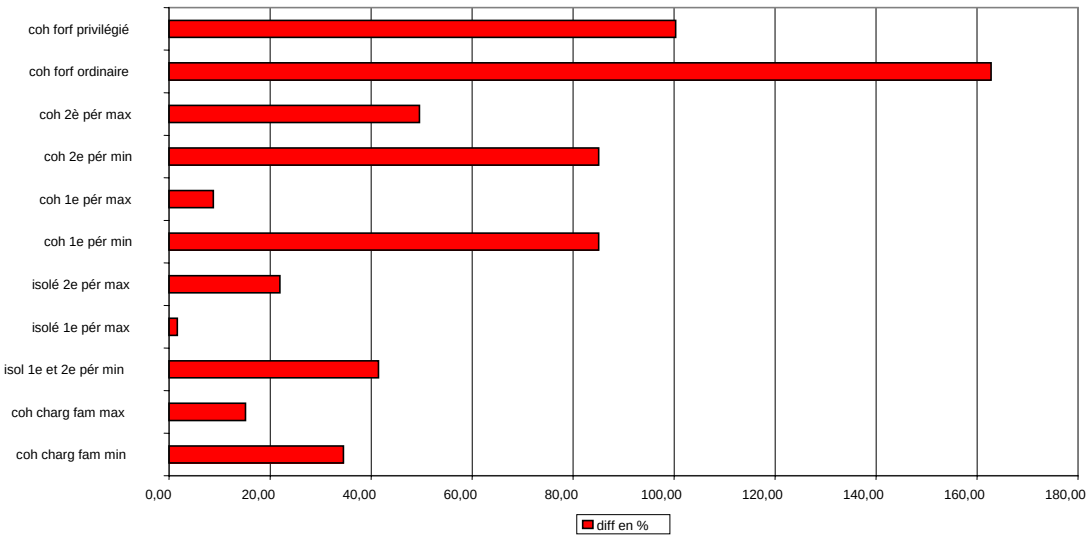
- **Calcul salaire net ouvrier occupé 36h. semaine au salaire mensuel de 1.234,23 € bruts**

	rev brut	brut impos ONSS {(SMB*1,08)* 13,07%} Bonus emploi 151,2	11/12 brut impos	péc vac(PV) {(SMB*11/12)*15,48%}	brut imposPVC	préc prof réduction 20 euros isolé	rev net PVC
marié (1 rev)	1.234,23	1.211,21	1.110,28	175,14	1.285,41	81,25	1.204,16
isolé	1.234,23	1.211,21	1.110,28	175,14	1.285,41	222,14	1.063,27
marié (2 rev)	1.234,23	1.211,21	1.110,28	175,14	1.285,41	242,14	1.043,27

Tableau 4 : rapport avec allocations chômage

	mont all	rev net PVC			diff sal net péc vac compris / chô	diff en %
coh charg fam min	894,92	1.204,16			309,24	34,56
coh charg fam max	1.046,24	1.204,16			157,92	15,09
isol 1e et 2e pér min	751,66	1.063,27			311,61	41,46
isolé 1e pér max	1.046,24	1.063,27			17,03	1,63
isolé 2e pér max	872,04	1.063,27			191,23	21,93
coh 1e pér min	563,68	1.043,27			479,59	85,08
coh 1e pér max	959,14	1.043,27			84,13	8,77
coh 2e pér min	563,68	1.043,27			479,59	85,08
coh 2è pér max	697,58	1.043,27			345,69	49,56
coh forf ordinaire	397,02	1.043,27			646,25	162,78
coh forf privilégié	520,78	1.043,27			522,49	100,33

Graphique 4 : rapport salaire ouvrier 36h .semaine avec allocation de chômage



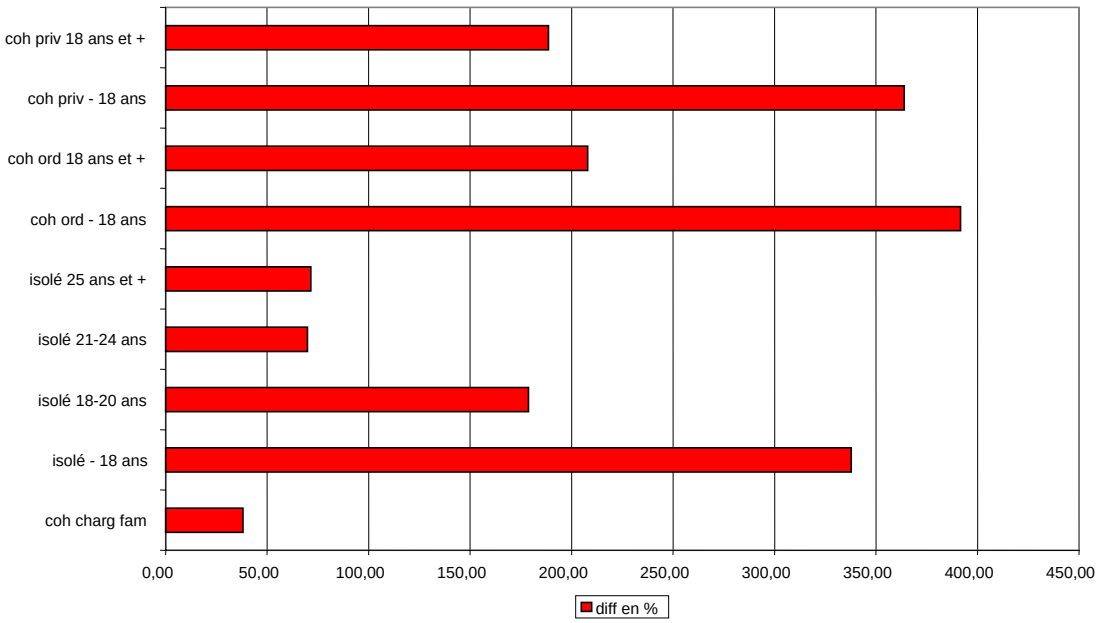
Pour une occupation temps plein sous contrat ouvrier, l'augmentation de revenus reste très faible pour les isolés et cohabitants en 1ère période maximum (1,63 à 8,77%) et moyennement faible pour les cohabitants avec charge de famille maximum (15,09%) et les isolés en 2ème période maximum (21,93%). En raison du faible montant du SMMIG, l'emploi à temps plein est peu attractif pour ces catégories de travailleurs comparativement avec un emploi mi-temps tant sous régime AGR nouveau que transitoire.

Pour les autres catégories, l'on note une augmentation de revenus plus conséquente (34,56 à 162,78%).

Tableau 5 : rapport avec allocations d'attente

	mont all	rev net PVC			diff sal net péc vac compris / chô	diff en %
coh charg fam	872,04	1.204,17			332,13	38,09
isolé - 18 ans	242,84	1.063,28			820,44	337,85
isolé 18-20 ans	381,42	1.063,28			681,86	178,77
isolé 21-24 ans	625,82	1.063,28			437,46	69,90
isolé 25 ans et +	619,58	1.063,28			443,70	71,61
coh ord - 18 ans	212,16	1.043,28			831,12	391,74
coh ord 18 ans et +	338,78	1.043,28			704,50	207,95
coh priv - 18 ans	224,90	1.043,28			818,38	363,89
coh priv 18 ans et +	361,40	1.043,28			681,88	188,68

Graphique 5 : rapport salaire ouvrier 36 h.semaine avec allocations d'attente



En raison du faible montant des allocations d'attente, une occupation temps plein sous contrat ouvrier procure une augmentation de revenus pour l'ensemble des catégories de travailleurs. Cette augmentation reste moyennement faible pour les cohabitants avec charge de famille (38,09%).

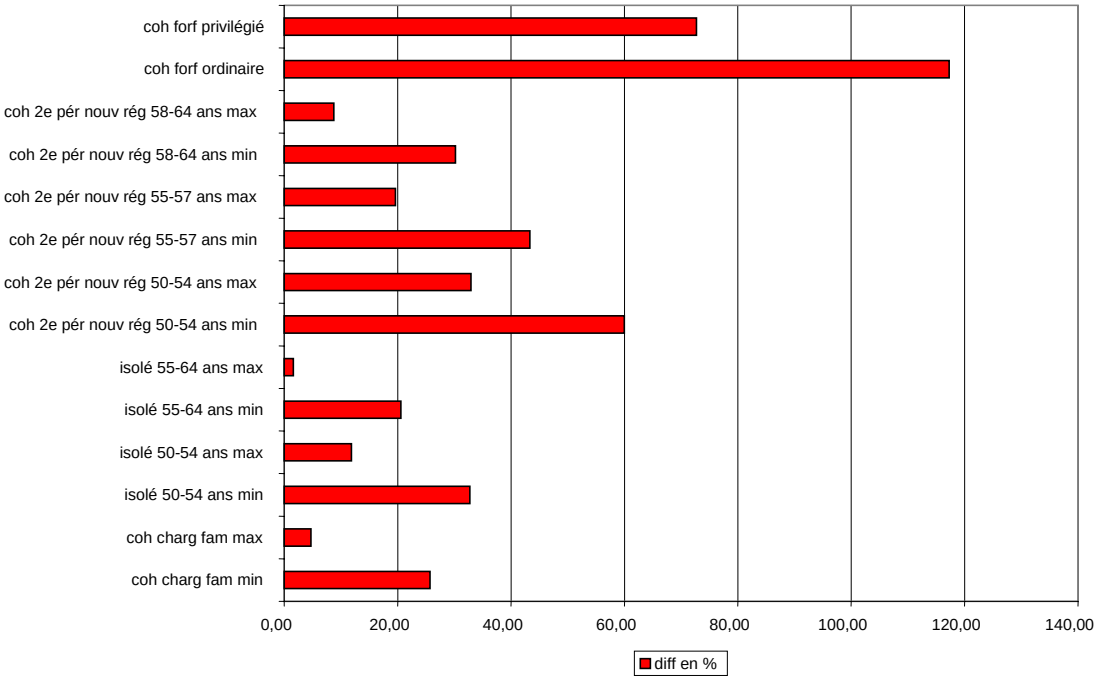
Pour les autres catégories, l'on note une augmentation de revenus plus conséquente (69,90 à 391,74%).

L'emploi à temps plein est attractif à très attractif pour l'ensemble de ces travailleurs comparativement avec un emploi mi-temps tant sous régime AGR nouveau que transitoire.

Tableau 6 : rapport avec complément d'ancienneté

	mont all	rev net PVC			diff sal net péc vac compris / chô	diff en %
coh charg fam min	957,84	1.204,17			246,33	25,72
coh char fam max	1.149,98	1.204,17			54,19	4,71
isolé 50-54 ans min	801,06	1.063,28			262,22	32,73
isolé 50-54 ans max	950,30	1.063,28			112,98	11,89
isolé 55-64 ans min	881,92	1.063,28			181,36	20,56
isolé 55-64 ans max	1.046,24	1.063,28			17,04	1,63
coh 2e pér nouv rég 50-54 ans min	652,08	1.043,28			391,20	59,99
coh 2e pér nouv rég 50-54 ans max	784,68	1.043,28			258,60	32,96
coh 2e pér nouv rég 55-57 ans min	728,00	1.043,28			315,28	43,31
coh 2e pér nouv rég 55-57 ans max	872,04	1.043,28			171,24	19,64
coh 2e pér nouv rég 58-64 ans min	801,06	1.043,28			242,22	30,24
coh 2e pér nouv rég 58-64 ans max	959,14	1.043,28			84,14	8,77
coh forf ordinaire	480,22	1.043,28			563,06	117,25
coh forf privilégié	603,98	1.043,28			439,30	72,73

Graphique 6 : rapporta salaire ouvrier 36h. semaine avec complément d'ancienneté



Pour cette catégorie de travailleurs, une occupation temps plein sous contrat ouvrier procure une très faible augmentation de revenus pour les isolés entre 55-64 ans au maximum (1,63%), les cohabitants avec charge de famille au maximum (4,71%), les cohabitants en 2ème période sous nouveau régime entre 58-64 ans au maximum (8,77%) et les isolés entre 50-54 ans au maximum (11,89%). Celle-ci est moyennement faible pour les cohabitants en 2ème période sous nouveau régime entre 55-57 ans au maximum (19,64%), les isolés entre 55-64 ans au minimum (20,56%) et les cohabitants avec charge de famille au minimum (25,72%). En raison du faible montant du SMMIG, l'emploi à temps plein est peu attractif pour ces catégories de travailleurs comparativement avec un emploi mi-temps, tant sous régime AGR nouveau que transitoire.

Pour les autres catégories, l'on note une augmentation de revenus plus conséquente (30,24 à 117,25%). L'emploi à temps plein est attractif à très attractif pour l'ensemble de ces travailleurs comparativement avec un emploi mi-temps, tant sous régime AGR nouveau que transitoire.

4.2.2. Rapport salaire net employé occupé 36 heures semaine (bonus emploi et pécule de vacances compris) avec le montant des allocations suivant catégorie de chômage hors impôts possibles

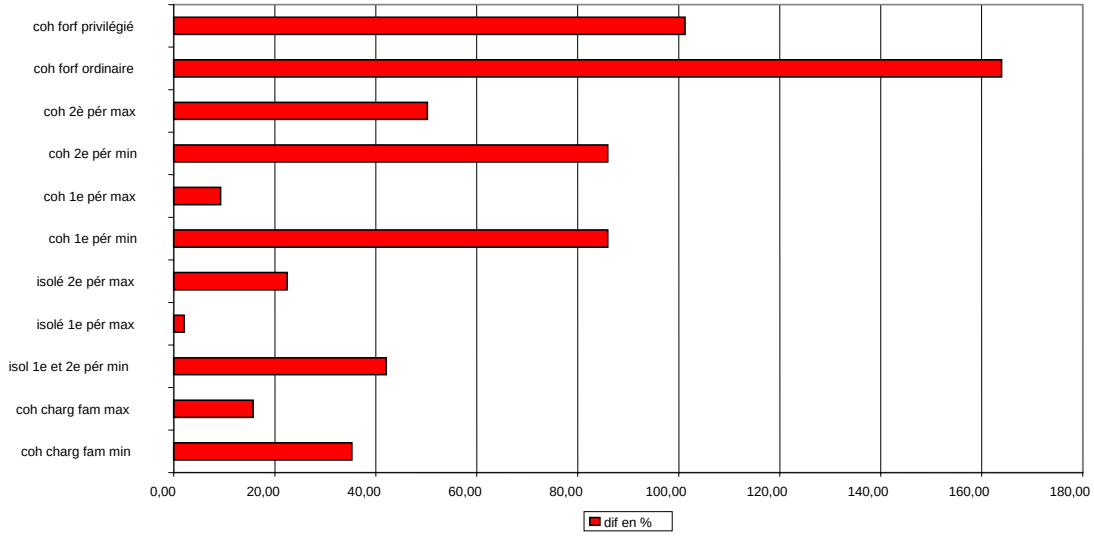
- **Calcul salaire net employé occupé 36h. semaine au salaire mensuel de 1.234,23 € bruts**

	rev brut	rev brut impos ONSS SMB*13,07 Bonus emploi 140	péc vac {(SMB*81%)/12}	brut impos péc vac comp	préc prof réduction 20 € pour isolé	rev net péc vac comp
marié (1 rev)	1.234,23	1.212,92	83,31	1.296,23	85,60	1.210,63
isolé	1.234,23	1.212,92	83,31	1.296,23	228,24	1.067,99
marié (2 rev)	1.234,23	1.212,92	83,31	1.296,23	248,24	1.047,99

Tableau 4 : rapport avec allocations de chômage

	mont all	rev net pvc			diff sal net / all chô	diff en %
coh charg fam min	894,92	1.210,63			315,71	35,28
coh charg fam max	1.046,24	1.210,63			164,39	15,71
isol 1e et 2e pér min	751,66	1.067,99			316,33	42,08
isolé 1e pér max	1.046,24	1.067,99			21,75	2,08
isolé 2e pér max	872,04	1.067,99			195,95	22,47
coh 1e pér min	563,68	1.047,99			484,31	85,92
coh 1e pér max	959,14	1.047,99			88,85	9,26
coh 2e pér min	563,68	1.047,99			484,31	85,92
coh 2è pér max	697,58	1.047,99			350,41	50,23
coh forf ordinaire	397,02	1.047,99			650,97	163,96
coh forf privilégié	520,78	1.047,99			527,21	101,23

Graphique 4 : rapport salaire employé 36h. semaine avec allocations chômage



Les constats pour les travailleurs engagés à temps plein sous contrat employé sont similaires à ceux des ouvriers.

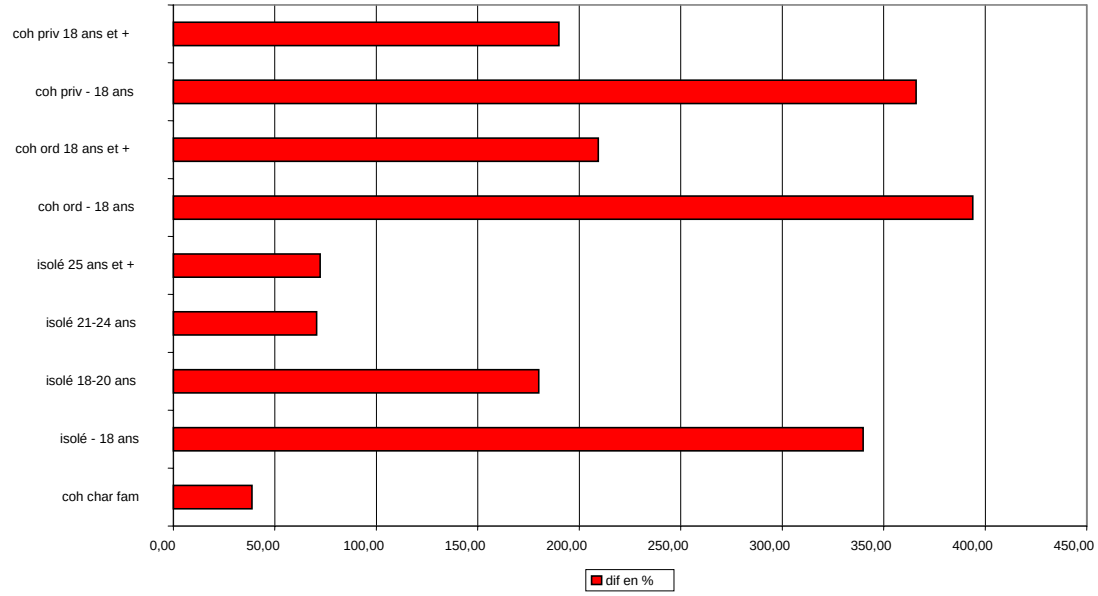
Pour une occupation temps plein sous contrat employé, l'augmentation de revenus reste très faible pour les isolés et cohabitants en 1ère période maximum (2,08 à 9,26%) et moyennement faible pour les cohabitants avec charge de famille maximum (15,71%) et les isolés en 2ème période maximum (22,47%). En raison du faible montant du SMMIG, l'emploi à temps plein est peu attractif pour ces catégories de travailleurs comparativement avec un emploi mi-temps tant sous régime AGR nouveau que transitoire.

Pour les autres catégories, l'on note une augmentation de revenus plus conséquente (35,28 à 163,96%).

Tableau 5: rapport avec allocations d'attente

	mont all	rev net pvc			diff sal net / all chô	diff en %
coh charg fam	872,04	1.210,63			338,59	38,83
isolé - 18 ans	242,84	1.067,99			825,15	339,79
isolé 18-20 ans	381,42	1.067,99			686,57	180,00
isolé 21-24 ans	625,82	1.067,99			442,17	70,65
isolé 25 ans et +	619,58	1.067,99			448,41	72,37
coh ord - 18 ans	212,16	1.047,99			835,83	393,96
coh ord 18 ans et +	338,78	1.047,99			709,21	209,34
coh priv - 18 ans	224,90	1.047,99			823,09	365,98
coh priv 18 ans et +	361,40	1.047,99			686,59	189,98

Graphique 5 : rapport salaire ouvrier 36 h. semaine avec allocations d'attente



Les constats pour les travailleurs engagés temps plein sous contrat employé sont similaires à ceux des ouvriers.

En raison du faible montant des allocations d'attente, une occupation temps plein sous contrat employé, procure une augmentation de revenus pour l'ensemble des catégories de travailleurs. Cette augmentation reste moyennement faible pour les cohabitants avec charge de famille (38,83%).

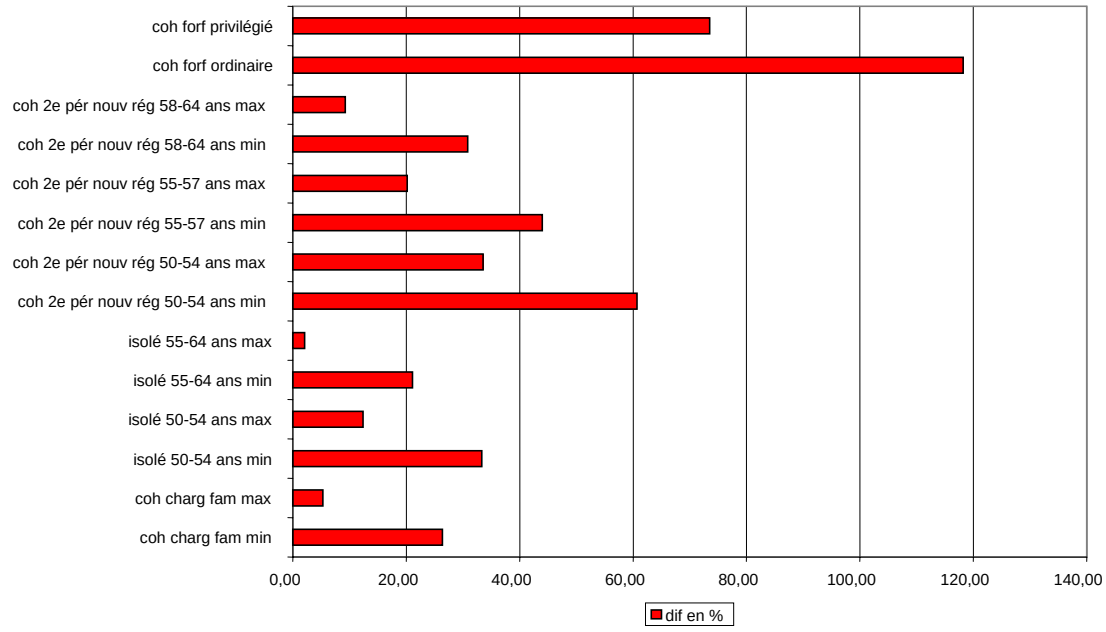
Pour les autres catégories, l'on note une augmentation de revenus plus conséquente (70,65 à 393,96%).

L'emploi à temps plein est attractif à très attractif pour l'ensemble de ces travailleurs comparativement avec un emploi mi-temps, tant sous régime AGR nouveau que transitoire.

Tableau 6 : rapport avec complément d'ancienneté

	mont all	rev net pvc			diff sal net / all chô	diff en %
coh charg fam min	957,84	1.210,63			252,79	26,39
coh charg fam max	1.149,98	1.210,63			60,65	5,27
isolé 50-54 ans min	801,06	1.067,99			266,93	33,32
isolé 50-54 ans max	950,30	1.067,99			117,69	12,38
isolé 55-64 ans min	881,92	1.067,99			186,07	21,10
isolé 55-64 ans max	1.046,24	1.067,99			21,75	2,08
coh 2e pér nouv rég 50-54 ans min	652,08	1.047,99			395,91	60,71
coh 2e pér nouv rég 50-54 ans max	784,68	1.047,99			263,31	33,56
coh 2e pér nouv rég 55-57 ans min	728,00	1.047,99			319,99	43,95
coh 2e pér nouv rég 55-57 ans max	872,04	1.047,99			175,95	20,18
coh 2e pér nouv rég 58-64 ans min	801,06	1.047,99			246,93	30,83
coh 2e pér nouv rég 58-64 ans max	959,14	1.047,99			88,85	9,26
coh forf ordinaire	480,22	1.047,99			567,77	118,23
coh forf privilégié	603,98	1.047,99			444,01	73,51

Graphique 6 : rapport salaire employé 36h. semaine avec complément d'ancienneté



Les constats pour les travailleurs engagés temps plein sous contrat employé sont similaires à ceux des ouvriers.

Pour cette catégorie de travailleurs, une occupation temps plein sous contrat employé procure une très faible augmentation de revenus pour les isolés entre 55-64 ans au maximum (2,08%), les cohabitants avec charge de famille au maximum (5,27%), les cohabitants en 2ème période sous nouveau régime entre 58-64 ans au maximum (9,26%) et les isolés entre 50-54 ans au maximum (12,38%). Celle-ci est moyennement faible pour les cohabitants en 2ème période sous nouveau régime entre 55-57 ans maximum (20,18%), les isolés entre 55-64 ans au minimum (21,10%) et les cohabitants avec charge de famille au minimum (26,39%). En raison du faible montant du SMMIG,

l'emploi à temps plein est peu attractif pour ces catégories de travailleurs comparativement avec un emploi mi-temps tant sous régime AGR nouveau que transitoire.

Pour les autres catégories, l'on note une augmentation de revenus plus conséquente (33,32 à 118,23%). L'emploi à temps plein est attractif à très attractif pour l'ensemble de ces travailleurs comparativement avec un emploi mi-temps tant sous régime AGR nouveau que transitoire.

5. Pièges à l'emploi & seuil de pauvreté

La part croissante du loyer et de l'énergie dans le budget des ménages à bas revenus jointe à la difficulté de trouver un emploi correctement rémunéré plongent beaucoup de personnes dans la précarité. Même avec un emploi, de plus en plus de personnes se précarisent.

Les loyers ont beaucoup augmenté ces dernières années : deux fois plus vite que les minima sociaux. Les ménages locataires à petits revenus ont donc perdu du pouvoir d'achat. Le coût de l'énergie pèse dans les dépenses des foyers, surtout les plus faibles. Pour un travailleur bénéficiant d'une allocation de chômage « chef de ménage » minimale, le prix du mazout a augmenté huit fois plus vite que son revenu entre 1995 et 2005 !

Pour un nombre de plus en plus important de nos concitoyens, la société est devenue une jungle où ils n'ont d'autre solution que d'essayer de tirer leur plan. C'est le chacun pour soi, de manière à s'en sortir, quitte à accepter les emplois précaires et atypiques.

Selon le rapport annuel Pauvreté et Exclusion sociale de 2005, 15% des Belges vivent sous le seuil de pauvreté défini à 773 €/mois. Selon le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail (avis 1.375), entre 1992 et 1997, le risque de pauvreté chez les chômeurs s'est accru de 27,6 à 36,8%. Le rapport 2004 de l'Observatoire du crédit et de l'endettement, fait apparaître que, sur l'ensemble des demandeurs d'une médiation de dettes, un peu plus de la moitié est sans emploi (52%). Le surendettement touche aussi les retraités puisqu'ils représentent 9,2% des demandeurs. Parmi les ménages demandeurs d'une médiation de dettes, 85% perçoivent des revenus de remplacement. Dans 43% des cas, il s'agit d'allocations de chômage. Pour les revenus de remplacement « indemnités assurance maladie invalidité » et « pension », les taux sont respectivement de 15% et 11,4%. Le revenu de remplacement moyen des ménages en médiation de dettes est de 857,7 €. Pour les bénéficiaires d'allocations de chômage, le montant mensuel moyen est de 747,3 €. En indemnité assurance maladie invalidité et en pension, le montant mensuel moyen est respectivement de 681,7 € et de 980 €.

Rappelons encore qu'entre 1980 et 1999, les allocations de chômage ont diminué de 33% par rapport au salaire moyen !

Parmi les pièges sur lesquels il faut encore attirer l'attention, le risque de saisies en cas de retour au travail n'est pas négligeable. Il s'accompagne toujours d'un sentiment de « honte » à l'idée de devoir porter à la connaissance du futur employeur son état d'endettement.

Le tableau ainsi présenté conduit à s'interroger sur l'évolution d'une catégorie entière de travailleurs poussée vers la pauvreté. A l'image de ce qui se produit aux Etats-Unis. Là où en 2004, on dénombrait à la fois deux millions d'emplois nouveaux et un million de pauvres supplémentaires… Parmi les 37 millions d'Américains démunis, beaucoup travaillent… mais ne gagnent pas suffisamment pour sortir de la misère. Est-ce un modèle ?

Par ailleurs, il n'est pas inutile de rappeler ici qu'en moyenne chaque travailleur belge produit pour 61.058 € par an. Soit 10.000 € de plus que la moyenne européenne. Le travailleur belge est donc, en moyenne, 20% plus productif… Se pose alors la question de la répartition de cette richesse supplémentaire produite.

6. Commentaires et conclusion

Après l'analyse de ces différents éléments qui permettent de voir un peu plus clair sur l'aspect financier des « Pièges à l'emploi », il apparaît que le public concerné par ce concept est pour le moins limité. Tous les chômeurs ne touchent pas l'allocation de chômage maximum, tous les emplois potentiels ne sont pas payés au salaire minimum. Et ceux qui touchent l'allocation maximum ont nécessairement reçu un bon salaire, voire un très bon salaire. Ils sont donc peu concernés par le mécanisme dénoncé. Pourquoi est-il alors utilisé comme épouvantail sinon pour faire le lit d'un autre discours présentant les allocations de chômage comme trop « généreuses », excessives ? Que se passe-t-il pour qu'on en parle comme si c'était quasi le seul élément ou l'élément déterminant qui amène à refuser un emploi ? D'autant plus que bien d'autres éléments constituent des obstacles sur la route de l' emploi. C'est le sujet du dernier chapitre.

IV. Les aspects non financiers du « Piège à l'emploi »

Mettre en avant les montants des allocations en rapport avec le salaire net risque bien de faire passer aux oubliettes des éléments essentiels pour une analyse sérieuse du marché de l'emploi. En effet, s'il suffisait d'inciter les sans emploi avec un écart de 20% entre salaire et allocation, pourquoi tous ceux qui touchent entre 300 et moins de 800 €/mois n'ont-ils toujours pas trouvé d'emploi à temps plein rémunéré au SMMIG puisque le salaire mensuel net est de plus de 1.000 € (bonus emploi et pécule de vacances compris) ? Cette question vaut pour les isolés qui vivent en dessous du seuil de pauvreté (773 €/mois) et les bénéficiaires d'allocations de chômage en médiation de dettes au revenu mensuel moyen de 747,9 €/mois.

Ne pas avoir trouvé d'emploi provient soit du fait qu'on propose un emploi à temps partiel où l'AGR régime nouveau ne permet pas d'atteindre cet écart de 20%, soit parce qu'on estime que le travailleur sans emploi n'est pas à la hauteur.

Un Piège à l'emploi présente parfois plusieurs aspects qui se complètent et se renforcent.

Dans les Pièges à l'emploi, deux catégories importantes sont à distinguer, les pièges financiers et les autres tels que le degré de scolarité, la répartition des tâches dans le ménage, la pauvreté de base… Ainsi que les diverses mesures destinées à favoriser l'emploi.

1. Pièges à l'emploi & manque d'emploi

Il suffit d'avoir fait l'expérience de recherche d'emploi pour être convaincu qu'il n'y a pas d'emplois pour tout le monde. D'ailleurs, en 2004, la moyenne des postes reçus par direction régionale du FOREM (DR) au regard du nombre de DEI (demandeurs d'emploi indemnisés) est la suivante :

Intitulé DR FOREM	DEI par DR FOREM (Moyenne 2004)	Postes reçus par DR FOREM en 2004	Moyennes mensuelles de postes reçus par DR FOREM	Moyenne mensuelle de postes reçus par DEI par DR FOREM
Mouscron	5.182	1.703	142	1/37
Tournai	17.187	4.519	377	1/46
Mons	24.374	4.168	347	1/70
La Louvière	23.939	4.253	354	1/68
Charleroi	47.633	8.387	699	1/68
Nivelles	18.818	5.519	460	1/41
Namur	27.938	6.278	523	1/53
Arlon	11.978	4.606	384	1/31
Huy	10.339	2.585	215	1/48
Liège	56.402	11.455	955	1/59
Verviers	14.675	3.202	267	1/55
Partie germanophone	2.193	1.315	110	1/20
Siège Central		11.315[21]	943	
Total (RW)	260.658	69.305	5.776	1/45

Le Ministre Marcourt reconnaît que « le manque d'emploi restait le véritable problème » (L'Echo du 27.05.05). Malgré le foisonnement des aides à l'emploi depuis 30 ans, les créations d'emploi, hormis certaines périodes de croissance, restent faibles.

[21] Postes gérés par le siège central : emploi hors Région wallonne.

Le problème existe surtout pour les jeunes. Quand ils quittent l'école, ils veulent tous, dans leur immense majorité, construire leur avenir. Or, 15% d'entre eux en Flandre n'ont toujours pas de boulot après un an, 35% en Wallonie, 38% à Bruxelles. Presque 4 jeunes sur 10 de la capitale d'Europe n'ont pas de travail ! Et, comme la plupart des sans emploi qui en retrouve un, ils se voient proposer surtout des petits boulots.

2. Pièges à l'emploi & fonctions critiques

Il y a, en Wallonie, pas loin de 270.000 demandeurs d'emploi inoccupés. Et pourtant, à entendre les entreprises ou le FOREM, un grand nombre d'offres d'emploi reste en rade. Dès lors qu'il existe des difficultés de recrutement particulièrement importantes pour des emplois ou métiers, on parle de « fonctions critiques » ou de « pénuries de main-d'œuvre ».

A la demande des ministres wallons de l'Economie et de la Formation, le département d'économie appliquée de l'Université libre de Bruxelles (Dulbea) a réalisé une étude sur la question. Elle a permis de mettre en avant que, en Région wallonne, on ne peut pas parler strictement de « pénuries de main-d'œuvre » dans le sens défini ci-dessous mais bien de difficultés de recrutement liées à certains secteurs et professions ou fonctions (de la construction, de la chimie, des fabrications métalliques, du non-marchand, du transport et de la logistique, du bois, des garages, de l'Horeca et de l'alimentaire).

Si on se réfère au cadre de l'analyse proposée par Van Haeperen[22], *« Le concept de « pénurie de main-d'œuvre » ne désigne pas nécessairement un manque de personnes « compétentes » dans la réserve de main-d'œuvre, mais recouvre également le fait que ces personnes « compétentes » ne proposent pas leurs services étant donné le niveau de salaire et les conditions de travail proposés. L'acceptabilité d'une offre d'emploi à un taux de salaire donné se mesure notamment à travers la pénibilité du travail, le niveau des revenus de remplacement, la structure des salaires et l'état du marché du travail. Le taux de salaire à partir duquel le travailleur est disposé à accepter une offre s'appelle son salaire de réserve. »*

L'étude liste trois causes potentielles de difficultés de recrutement :

- difficultés quantitatives liées au secteur ou au métier ;
- difficultés quantitatives liées au travail ou au poste ;
- difficultés qualitatives.

Les difficultés quantitatives liées au secteur ou au métier sont :

- le travail saisonnier dans les secteurs de l'Horeca et de l'industrie alimentaire ;
- le Piège à l'emploi en raison d'un salaire trop faible au regard du revenu de remplacement dans les secteurs de l'aide familiale (auxiliaire polyvalente) et de l'aide à domicile, du bois et de l'Horeca ;

[22] Biname J.P. et Van Haerperen B. (2005) à « SIAMAT : une stratégie intégrée pour objectiver les difficultés de recrutement et analyser les causes de ces difficultés dans les fonctions critiques en Wallonie », communication au séminaire SIAMT, avril 2005.

- la mauvaise image du secteur en raison :
  - de la pénibilité du travail (métiers éprouvants et salissants) : construction, usinage dans les fabrications métalliques, transport, bois et garages ;
  - des conditions de travail et des horaires difficiles : chimie, transport et logistique, Horeca et industrie alimentaire ;
  - du manque de (re)connaissance : auxiliaire polyvalente et aide à domicile ;
- les problèmes des canaux d'information pour le recrutement : vocabulaire utilisé peu précis pour décrire exactement le souhait de l'entreprise ; recours insuffisant au FOREM pour la publicité des offres d'emploi. Les canaux de recrutement alternatifs semblent alors le bouche-à-oreille en ce qui concerne les Petites et Moyennes Entreprises (PME) et les agences d'intérim pour les entreprises de plus grande taille.

Les difficultés quantitatives liées au travail ou au poste sont :
- la dangerosité (couvreur dans le secteur de la construction) et l'insalubrité (secteurs des fabrications métalliques et de la chimie) ;
- la pénibilité physique (coffreur, maçon, peintre au pistolet et plafonneur dans le secteur de la construction ; soudeur dans le secteur des constructions métalliques ; boucher, découpeur/désosseur dans le secteur de l'industrie alimentaire) ;
- la pénibilité physique et psychologique (auxiliaire polyvalente et aide à domicile pour le non-marchand) ;
- le stress (auxiliaire polyvalente et aide à domicile pour le non-marchand ; garagiste pour le secteur des garages) ;
- les horaires difficiles (travail posté dans la chimie et les fabrications métalliques), des horaires coupés (Horeca), du travail de soirée, de nuit ou le week-end (transport et logistique, non-marchand, Horeca)
- le lien avec le salaire (auxiliaire polyvalente et aide à domicile) ;
- …

Parmi les difficultés qualitatives, on recense le manque de travailleurs possédant les bons diplômes (parfois l'enseignement ne propose aucune filière propre à former à certains types de métiers : par exemple, les fonctions de dispatcher et d'approvisionneur dans le secteur de la logistique) ; manque de travailleurs possédant les bonnes compétences particulières (situation à imputer notamment aux évolutions technologiques) ; manque de travailleurs possédant de l'expérience…

Le manque d'engouement de personnes à offrir leur travail repose à la fois sur les bas salaires de certains métiers (source de « Piège à l'emploi ») ainsi que sur les caractéristiques de pénibilité, de (re)connaissance, d'horaire, de conditions de travail,…

Reste que dans ces secteurs, métiers ou fonctions, il existe des emplois qui ne nécessitent pas une qualification particulière.

Aussi, avant de parler de pénurie dans une profession, il faut identifier de manière plus fine :
- les demandeurs d'emploi qui possèdent les qualifications requises pour répondre à la demande. Suivant l'importance de l'offre, on pourra ou non parler de pénurie dans telle ou telle profession ;
- les annonces faisant état de prérequis tels que les demandeurs d'emploi ne répondent pas à la demande. Ceux qui y répondent sortent pour la plupart des études et sont surqualifiés par rapport au métier à exercer tout en étant rémunéré à un salaire moindre.

A défaut, il y a risque de renforcer l'image que les chômeurs ne sont pas disponibles sur le marché du travail pour justifier le contrôle de la disponibilité des chômeurs et faire pression sur les salaires.

Il serait intellectuellement incorrect de parler de pénurie d'emploi sans mettre en avant le manque crucial d'emplois (1/45 en 2004), ce qui se vérifie lors de l'organisation des rallyes de l'emploi au niveau des Missions régionales : alors que les demandeurs répondent en nombre, il est très difficile d'y avoir des employeurs.

3. Pièges à l'emploi & emplois précaires qui sont des « Pièges au véritable emploi »

Le Gouvernement accorde le « bonus à l'emploi » pour, dit-il, combattre les « Pièges à l'emploi ». Depuis le 1er janvier 2006, le bonus à l'emploi est passé de 125 à 140 € par mois pour les employés et de 135 à 151,20 € pour les ouvriers. Ces montants maxima s'appliquent à tout salaire qui ne dépasse pas le revenu mensuel minimum moyen – 1.234,23 € bruts/mois. Entre 1.234,23 et 2.035,96 € bruts, le « bonus » est réduit progressivement.

Rappelons qu' « *en ce qui concerne les « Pièges à l'emploi », à part le renforcement du bonus à l'emploi, aucune mesure concrète n'est prise* » déclare le Ministre de l'Emploi, Peter Vanvelthoven, le 24.01.06 à la Chambre des représentants. Depuis le 1er janvier 2006, se sont plus de 1.300.000 travailleurs du secteur privé qui bénéficient d'une augmentation salariale grâce au « bonus emploi » - 800.000 en bénéficiaient déjà.

Selon certains observateurs, les jobs précaires et les contrats à durée déterminée (CDD) constitueraient deux tiers des embauches pour un tiers de contrats à durée indéterminée (CDI).
En donnant un avantage aux bas salaires, la nouvelle formule les revalorise, voire les légitime. Est-ce le but ? Le gouvernement prétend favoriser la création de nouveaux emplois : combien ?

Cependant, on se situe plutôt dans une logique d'exonération de plus en plus générale des cotisations sociales (basses mais aussi moyennes et la FEB réclame encore pour les hauts revenus). Cette logique largement consentie conduit inévitablement à dédouaner l'employeur de sa responsabilité de cofinancer la sécurité sociale. Quelle valeur aura encore un travailleur qui ne coûte rien ou presque à son employeur ? Quelle preuve a-t-on qu'en encourageant quelqu'un à accepter un emploi précaire et/ou temporaire, on le protège durablement du chômage ? Le bonus à l'emploi peut-il résoudre le problème des Pièges à l'emploi ? Ou va-t-il participer à inscrire davantage la précarité au sein du salariat ? Comme un « **Piège à l'emploi précaire** ».

Reste encore que la politique de l'emploi favorise de plus en plus le passage obligé vers les programmes d'activation, le travail à temps partiel, l'emploi intérimaire…

Citons pour exemples :

- le Programme de Transition Professionnelle (PTP) – formation en alternance – dont la période de formation est inadaptée par rapport à la profession à apprendre ou encore la période de formation est rarement suivie par une période d'engagement au moins équivalente à la durée de formation ;
- la politique en faveur du travail à temps partiel et la réforme de l'Allocation de Garantie de Revenu (AGR). Il s'agit de réduire le chômage en multipliant encore les contrats « atypiques » - et, dans les faits, précaires – comme les temps partiels. Ceux-ci constituaient déjà en 2000 près de 20% des contrats.

  Entre 1995 et 2000, 315.000 emplois ont été créés, dont 80% à temps partiel et 30% étaient à durée déterminée (certains cumulent donc les deux précarités).

  Comme aux Etats-Unis et en Grande Bretagne, on découpe de bons boulots plein-temps en deux, trois boulots à temps partiel ou intérimaires. Résultat : il y a plus d'emplois mais aussi plus de pauvreté.

Notons encore qu'au niveau des institutions publiques, le pouvoir politique recrute de plus en plus de contractuels.

4. Pièges à l'emploi & obstacles sur le chemin vers l'emploi

Dans l'examen des fonctions critiques réalisé par le FOREM, il y avait au 1er semestre 2000, 12.152 emplois vacants reçus pour 19.944 demandeurs d'emploi indemnisés.

Les trois grandes catégories de causes invoquées étaient : le manque quantitatif de main-d'œuvre (25), le manque qualitatif de compétences et de qualifications (30), le manque d'attractivité et les conditions de travail défavorables (28).

On retrouve ces caractéristiques dans les autres obstacles à l'emploi :

- les **discriminations à l'embauche :** âge, manque d'expérience, niveau de qualification requis, connaissance de plusieurs langues, origine étrangère, possession d'une voiture…

- les **agences intérimaires** qui limitent les inscriptions et dont certaines les font payer. Il y a trente ans, l'intérim était un phénomène tout à fait exceptionnel. En 2004, les agences d'intérim du pays ont mis au travail 326.000 intérimaires et 103.000 étudiants jobistes pour un nombre total de 147,4 millions d'heures de travail soit 340h/an par intérimaire dont :
  - 60% d'ouvriers, 37% d'employés ;
  - 58% d'hommes, 42% de femmes ;
  - 45% de moins de 25 ans, 8% de plus de 46 ans.

  Ces chiffres restent néanmoins indicatifs d'une double tendance :
  - les jeunes entrent sur le marché de l'emploi par la petite porte ;
  - les « vieux » - et on devient vite vieux très jeune ! – ne sont pas embauchés, même via l'intérim.

Dans le pays, 130.000 chômeurs, dont 80.000 en Wallonie, sont indemnisés sur base des études et touchent des forfaits encore plus bas que les allocations « normales ». Est-ce parce qu'ils n'ont jamais travaillé après l'école ? Non, ils ont eu des contrats à durée déterminée, des intérims… qui ne leur ont pas permis d'obtenir les 312 jours de travail en 18 mois nécessaires pour être indemnisés sur base du salaire.

- les **formations « parkings »** qui ne débouchent sur aucun emploi ou qui laissent beaucoup de sans emploi sur le carreau. Elles constituent un réel Piège à l'emploi pour ceux qui ont cru y avoir accès et sont refusés dès l'inscription. Le niveau de la sélection pour les candidats à la formation ne cesse de monter ; on retient les meilleurs, parfois même des personnes plus qualifiées que le niveau requis pour la formation. Et pour certains qui ont suivi 2 ou 3 formations, afin d'augmenter leurs chances de décrocher un emploi, et qui s'entendent dire qu'ils sont trop âgés ou sans expérience, le piège de la formation pour un emploi est tout à fait réel. Il y a trente ans, un chômeur était considéré comme faiblement formé s'il n'avait pas été au-delà du primaire ; on est ensuite passé au secondaire inférieur, puis au secondaire supérieur et on a même vu dans les « groupes à risques » l'un ou l'autre diplôme supérieur.

Répartition DE wallons selon l'âge, le niveau d'études et la durée d'inoccupation (août 2004 – source FOREM)

		< 6 mois	6 mois < 1 an	1 < 2 ans	2 < 5 ans	5 ans et +	Total
Primaire	‹ 25 ans	3.208	2.010	1.917	2.054	315	9.504
	25 < 40 ans	4.922	3.074	3.971	5.463	6.246	23.676
	40 < 50 ans	3.019	2.182	2.951	4.768	10.334	23.254
	50 ans et +	1.441	1.069	1.603	2.096	4.097	10.306
Total primaire		**12.590**	**8.335**	**10.442**	**14.381**	**20.992**	**66.740**
Secondaire inférieur	< 25 ans	5.592	3.543	3.981	4.203	526	17.845
	25 < 40 ans	5.423	3.757	5.034	7.598	9.810	31.622
	40 < 50 ans	2.359	1.568	2.216	3.401	6.860	16.404
	50 ans et +	1.002	759	1.132	1.511	2.233	6.637
Total sec. inf.		**14.376**	**9.627**	**12.363**	**16.713**	**19.429**	**72.508**
Secondaire supérieur	< 25 ans	11.878	5.045	5.143	3.493	224	25.783
	25 < 40 ans	7.852	4.738	6.000	7.938	6.064	32.592
	40 < 50 ans	1.979	1.103	1.376	2.012	3.151	9.621
	50 ans et +	832	587	858	968	1.001	4.246
Total sec. sup.		**22.541**	**11.473**	**13.377**	**14.411**	**10.440**	**72.242**
Supérieur	< 25 ans	8.695	1.033	1.264	242	3	11.237
	25 < 40 ans	5.921	2.570	2.632	2.101	712	13.936
	40 < 50 ans	1.120	555	670	709	871	3.925
	50 ans et +	531	373	422	447	366	2.139
Total sup.		**16.267**	**4.531**	**4.988**	**3.499**	**1.952**	**31.237**
Apprentissage	< 25 ans	1.014	354	421	290	34	2.113
	25 < 40 ans	865	549	692	1.008	951	4.065
	40 < 50 ans	344	209	290	443	797	2.083
	50 ans et +	109	100	115	176	192	692
Total apprentissage		**2.332**	**1.212**	**1.518**	**1.917**	**1.974**	**8.953**
Autre	< 25 ans	833	347	175	51	1	1.407
	25 < 40 ans	3.062	1.473	1.369	843	177	6.924
	40 < 50 ans	1.016	533	591	582	378	3.100
	50 ans et +	375	232	244	254	200	1.305
Total autre		**5.286**	**2585**	**2.379**	**1.730**	**756**	**12.736**
Total général		**73.392**	**37.763**	**45.067**	**52.651**	**55.543**	**264.416**

Observons que pour la population qui ne dépasse pas le niveau de l'enseignement secondaire inférieur : 53% a moins de 40 ans. Parmi eux : 26,64% a moins d'un an d'inoccupation et 36,71% a un an et plus d'inoccupation. Sur l'ensemble des DE, 42% ont moins d'un an de chômage, 59% ont moins de deux ans de chômage.

5. Pièges à l'emploi & compétitivité : il n'y a pas que le salaire

La pression de la compétition mondiale conduit les pouvoirs publics à agir pour défendre la compétitivité de leur économie et de leurs entreprises. Réduire le coût du travail, même si le travail et donc l'emploi devient progressivement le seul facteur d'ajustement de l'économie, c'est la voie de la facilité.

Cette priorité à la compétitivité donne un autre éclairage à la présentation habituelle de la question du « Piège à l'emploi ».

En 1994 déjà, Ricardo Petrella[23] martelait :*« L'idéologie de la compétitivité fait que chacun ne pense qu'à lui-même. La conséquence est qu'on construit un monde qui ne pense qu'à survivre, à supprimer l'adversaire. Et dans ce monde, seuls les vainqueurs ont droit aux richesses de la terre.*
L'idéologie de la compétitivité dit aussi : les autres, les perdants, c'est de leur propre faute : Vous n'êtes pas assez compétitifs. C'est ainsi que les perdants sont exclus. Cette exclusion ne porte pas uniquement sur des personnes mais aussi sur des villes, des régions et au niveau mondial : l'Afrique.
Avec l'idéologie de la compétitivité, les Etats n'assurent plus le bien être-collectif. Ils deviennent les instruments destinés à améliorer la compétitivité de leurs propres entreprises.
Le rôle de l'Etat n'est plus de veiller au bien-être, à l'épanouissement de tous les groupes sociaux et de tous les gens, et pas seulement de ceux qui sont concurrentiels ou ayant un niveau de formation élevé. L'Etat n'est plus qu'un instrument financier, législatif organisationnel qui assure l'infrastructure : écoles, routes, téléphones, etc. au service des entreprises, pour leur permettre de mieux vendre. C'est un incroyable pas en arrière.
C'est l'idéologie de la compétitivité qui domine tout actuellement. Au lieu d'être un moyen dans l'économie, elle est un but en soi. Cette compétition au niveau mondial est dangereuse. Elle entraîne de graves conséquences comme : l'exclusion, le gaspillage des ressources et la menace de guerre.
Ce n'est pas la concurrence en soi qui est mauvaise mais les excès, plus spécialement l'idéologie de la compétitivité, le culte : Sainte Concurrence, Sainte Libéralisation, Sainte Productivité, Sainte Flexibilité, Sainte Mobilité. Tous sont des envoyés du salut qui sont élevés aux plus hautes sphères du firmament de l'économie de marché. Leur invocation fait sombrer le cœur dans l'uniformité. Il oublie l'objectif qu'il veut atteindre. Il perd sa créativité… »

Dans les déclarations politiques du gouvernement et des différents partis politiques (points II, 1 à 2 ci-dessus), il est toujours mis en avant l'aspect financier des « Pièges à l'emploi » d'une part et d'autre part, l'augmentation du salaire poche par réduction sociale et/ou fiscale sans mettre en cause la compétitivité par une augmentation du brut salarial.

On n'en avait pas encore fini avec le pacte des générations que les patrons ouvraient déjà un nouveau front : celui des salaires en lien avec la compétitivité des entreprises. A y regarder de plus près, l'augmentation réelle des salaires négociée dans les secteurs est de 0,7% sur deux ans. Une hausse bien modeste, mais il est vrai que nos principaux partenaires commerciaux ont connu une modération plus forte.

Or, selon l'Institut de statistiques européens, Eurostat, les salaires belges se situent au 10ème rang des 15. Voilà qui nuance fortement les discours sur la hauteur des salaires belges.

[23] « Dossier Compétitivité » de 1994 de la FGTB.

Cette compétitivité, basée sur la comparaison salariale entre pays, conduit à une chute des salaires en Europe. Jusqu'où faut-il modérer, baisser les salaires ? Le salaire chinois sera-t-il un jour la référence ? Seule une politique de croissance économique commune peut faire sortir l'Europe de cette spirale…

Sans nier le fait que les salaires sont une dimension de la compétitivité des entreprises à prendre en considération, ils n'ont pas l'importance que leur attribuent les patrons. D'autres éléments sont autant voire plus déterminants : la formation des travailleurs, la recherche et développement, la qualité du produit, l'innovation, le management, etc. Des facteurs de développement volontiers passés sous silence par les employeurs car, dans ces domaines-là, les comparaisons internationales ne sont pas flatteuses pour le patronat belge…

La SOGEPA – société financière publique qui intervient à la demande du gouvernement wallon en faveur de sociétés commerciales qui ont sollicité le ministre wallon de l'Economie – constate que l'élément premier expliquant la difficulté de ces entreprises n'est pas le salaire mais… le manque ou les erreurs de management.

Michel Husson[24] fait cette analyse : *« L'objection est classique : si la compétitivité est mise à mal, on finirait par détruire des emplois au lieu d'en créer. Mais toute l'argumentation néo-libérale repose sur une double imposture. La première est que le blocage salarial n'a pas été utilisé pour augmenter la compétitivité en baissant les prix. Si tel avait été le cas, la part des salaires serait restée constante. En réalité elle a baissé et a permis l'augmentation des revenus financiers. Or, ceux-ci font partie des coûts et donc des prix, alors que les économistes libéraux cherchent à faire croire que les coûts salariaux sont les seuls à prendre en considération. On peut donc augmenter ou baisser les prix en augmentant ou baissant les revenus financiers. La politique proposée ici repose sur un transfert des revenus financiers vers les budgets sociaux et les salaires. Il n'implique en tant que tel aucune hausse des prix, ni de recul de l'investissement, si les entreprises versent moins de dividendes. Il s'agit simplement de substituer des salaires aux revenus financiers, ce qui garantit la « neutralité » de l'augmentation de la part des salaires.*
Cette augmentation n'implique pas une référence aveugle à la sacro-sainte compétitivité. Il ne s'agit pas de s'inscrire dans une course à la compétitivité dans le cadre de la mondialisation et de reprendre à notre compte la priorité actuelle à l'ouverture sur le marché mondial. Les revenus salariaux ainsi augmentés permettront au contraire une meilleur satisfaction des besoins sociaux, des créations d'emplois supplémentaires, et le recentrage sur le marché intérieur. »

6. Commentaires et conclusion

Prendre en compte ces éléments essentiels (manque d'emploi, fonctions critiques, emplois précaires, obstacles sur le chemin vers l'emploi, compétitivité croissante) est indispensable. Une analyse sérieuse du marché de l'emploi ne peut éviter ces arguments ! Pareil oubli soulève d'ailleurs des questions. Pourquoi ceux qui interviennent sur les Pièges à l'emploi se limitent-ils souvent à l'aspect financier du problème ? Ne serait-ce pas que, derrière l'utilisation de cette expression, il y a tout un enjeu idéologique ?

[24] De la Fondation Copernic – auteur de « Contre le chômage : les sept travaux d'Hercule » - page 6 – point 6.

V. Pièges à l'emploi & contradiction idéologique

Dans le cadre de l'Etat social (appelé également Etat-redistributeur), la sécurité sociale vise un résultat : à travers le versement de l'allocation, il s'agit de tendre, même imparfaitement, vers une plus grande égalité entre ceux qui sont victimes des risques sociaux et les autres assurés (on parle d'allocations de remplacement ou de complément). L'Etat social actif change ce modèle pour mettre en avant, non plus une égalité de résultat, mais une égalité des chances à travers le développement de « bons » comportements face au marché de l'emploi. Nous ne sommes plus dans la compensation d'un accident social, nous sommes dans une compétition où il s'agit d'aligner sur une même ligne de départ un ensemble de participants pour une course à l'issue de laquelle il n'y aura que peu d'élus… Une transformation radicale de la conception même de la sécurité sociale.

En focalisant toute l'attention sur le comportement du demandeur d'emploi appelé à manifester sa « disponibilité » et « à augmenter son employabilité », la théorie de l'Etat social actif ne dit rien de l'inégalité fondamentale au sein même du groupe des « compétiteurs ». Tous ne peuvent, en effet, mobiliser de la même manière un « capital culturel » très inégalement réparti et qui est, à l'évidence, plus déterminant dans le décrochage d'un emploi que la manifestation d'une « disponibilité ».

Non seulement, ce concept moderne détériore l'objectif d'égalité de la sécu le réduisant au stade primaire de l'égalité des chances, mais il le fait avec cynisme sans répondre à la question de l'inégalité des différentes conditions de chômeur. La pertinence sociale de la démarche apparaît dès lors douteuse et impose de s'interroger sur l'objectif réel qui est poursuivi. Le Conseil supérieur de l'emploi apporte une réponse plausible : *« L'existence d'une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant dans toute les tranches d'âges (…) est nécessaire pour éviter qu'apparaissent des tensions salariales qui, en se répercutant sur le coût du travail, fragiliseraient la position compétitives des entreprises opérant en Belgique et provoqueraient des délocalisations. A cet égard, il importe (…) que la participation accrue se traduise par un volume de main-d'œuvre effectivement disponible plus important. »*

La finalité du concept d'Etat social actif consisterait donc à mettre les politiques sociales, que traduit l'existence d'une sécurité sociale, au service de l'économie et de la compétitivité en ce sens que la manifestation de la disponibilité des allocataires sociaux est susceptible de faire pression sur les salaires.

A l'heure actuelle, le discours sur l'Etat social actif constitue un paravent idéologique qui cache l'absence ou l'incapacité croissante de l'Etat à encore contenir les risques sociaux inhérents au capitalisme. Il s'est déjà concrétisé par de lourdes réformes : la contractualisation de l'aide sociale, le contrôle de la disponibilité des chômeurs et l'intégration obligatoire dans des cellules pour l'emploi de prépensionnés victimes de restructurations.

Dans le cadre de la pensée dominante, il est de bon ton de faire porter toute la responsabilité de l'emploi sur le sans emploi. N'y a-t-il pas là un véritable « *Piège idéologique* ? » Les sans emploi auraient à résoudre individuellement leur problème d'emploi. Comme si la politique de l'emploi était avant tout du ressort de chacun même dans une société de sous emploi. Comme si celui qui est sans emploi aujourd'hui, c'est parce qu'il le veut bien. Il y a tant d'aides à l'emploi qui ne sont même pas utilisées ! Il y a tant d'emplois qui ne trouvent pas acquéreurs (pénuries d'emploi !).

L'économie mondiale va bien, entend-on souvent, mais elle n'a plus besoin de tous. C'est une

économie qui exclut toute une population alors qu'elle exploite davantage ceux qu'elle intègre. Elle fait ainsi pression sur les salaires des uns et organise la précarité des autres. Dans cette perspective, le chômeur est sa variable d'ajustement. Elle privilégie la lutte contre l'inflation plutôt que la lutte contre le chômage. Associé à la compétitivité encouragé par tous les décideurs politiques et économiques, elle crée un chômage structurel. Encore faudrait-il à ceux qui n'ont pas d'emploi les moyens de vivre et non de survivre !

VI. Conclusions et revendications

On mesure mieux après cette analyse les conséquences multiples de la politique gouvernementale belge dans sa lutte contre les « Pièges à l'emploi ». C'est la compétitivité des entreprises qui oriente cette politique. Pour la sauvegarder, le SMMIG est bloqué mais on cherche à augmenter le salaire net via des réductions de cotisations des travailleurs. Ce système tente ainsi à tirer l'ensemble des salaires bruts vers le bas. La lutte contre les « Pièges à l'emploi » crée un « Piège salarial ». L'augmentation du salaire net par le « bonus à l'emploi » est financé par la sécu. Quand on considère l'aspect financier du « Piège à l'emploi », il faut aussi prendre en compte le niveau du montant salarial brut. En créant des mesures telles que le crédit d'impôt ou le bonus à l'emploi, nos gouvernements reconnaissent qu'il y a un réel problème de bas salaires. L'aspect financier « Piège à l'emploi » est à considérer autant « côté allocation » que « côté salaire » !

A Liège, seulement 20% des chômeurs complets indemnisés touchent plus de 900 €/mois et 50% d'entre eux reçoivent entre 300 et moins de 800 €/mois.

S'il suffisait d'inciter les sans emploi avec un écart de 20% entre salaire et allocation, pourquoi tous ceux qui touchent entre 300 et moins de 800 €/mois n'ont-ils toujours pas trouvé d'emploi à temps plein rémunéré au SMMIG puisque le salaire mensuel net est de plus de 1.000 € ?

Ceux qui touchent l'allocation maximale sont souvent ceux qui avaient un job avec un salaire plus élevé que le SMMIG et donc nettement plus élevé que leur allocation. Comment peut-on parler de «Pièges à l'emploi» pour ces personnes ? Doivent-elles accepter un emploi sous-rémunéré ? Doivent-elles travailler au SMMIG ? Quelle est la limite acceptable pour avoir un comportement qui ne tire pas les salaires d'une catégorie professionnelle vers le bas, disqualifiant ainsi cette profession ?

Quand on parle de Pièges à l'emploi, on parle de pièges financiers à l'emploi en passant sous silence les autres pièges des conditions d'embauche, des exigences à l'embauche (faut-il savoir « se vendre » ?), des formations qui n'aboutissent pas à un emploi, de la pression de la stratégie de Lisbonne, de l'idéologie néolibérale ambiante.

Le nombre important de bas salaires et de chômeurs pèse sur les salaires. La pression exercée sur les chômeurs pour les pousser à accepter les emplois peu rémunérés ou précaires sert à casser les qualifications et les salaires. Et même, ces emplois où sont-ils ? Le contrôle de la disponibilité réussit-il à remettre à l'emploi ceux qui en sont privés ?

Faut-il constater, comme le fait le Conseil supérieur de l'emploi, qu'il n'y a pas de réelle vision d'ensemble sur les facteurs qui limitent l'intérêt à trouver un emploi ? Ou avec un chômage de masse en Belgique comme dans les autres pays d'Europe, faut-il poser le problème de l'emploi en d'autres termes ? Traiter le problème de l'emploi sous l'aspect « Piège à l'emploi » ne masque-t-il pas le manque cruel d'une réelle politique de l'emploi au service de tous les citoyens ?

Dans le même temps, sous couvert de l'intégration sociale et de la modernisation de la protection sociale, le gouvernement vise à rencontrer :

- l'Agenda social des chefs d'états de l'Union européenne qui a décrété trois nécessités en vue de favoriser une économie performante : privilégier la souplesse des emplois, moderniser la protection sociale, lutter contre l'exclusion sociale ;

- l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe) qui revendique que « *la libération du potentiel d'emploi de l'Europe doit être un objectif premier de toutes les politiques de l'Union européenne, y compris la politique sociale. Le principe directeur devant guider tout Agenda social est d'assurer que la politique sociale constitue bien un facteur productif* ».

En s'engageant en faveur d'un « Etat social actif », le gouvernement fédéral fait, une fois encore, peser le poids du manque de travail sur l'individu accusé d'être responsable de son manque d'emploi. Il légalise un second marché du travail sur lequel le droit social n'est plus mis en œuvre de la même manière (l'objectif prioritaire de l'Etat social actif consiste à présenter de meilleurs taux d'emploi). Pour les organisations syndicales, il ne peut être question d'y arriver au prix d'un démantèlement de l'ensemble des droits sociaux et en installant les « pauvres » dans de nouvelles formes de précarité en étant employables comme main-d'œuvre adaptée et adaptable aux besoins édictés par les marchés.

La FGTB est et reste opposée aux mesures d'activation, de mise à disposition, d'intérim d'insertion, de travail ALE… Elle a fait de la liaison automatique et régulière des allocations sociales au bien-être, de l'adaptation des plafonds de calculs à la hausse des salaires réels et du relèvement des minima sociaux une priorité et elle défend un Etat social juste où les allocations de sécurité sociale ne peuvent servir comme instrument d'injonction à l'insertion par et dans l'emploi (il devrait en être de même avec les allocations sociales).

Une autre manière positive et efficace de lutter pour le droit à l'intégration sociale serait de limiter les processus conduisant à la perte de droits, notamment via la transformation des assurés sociaux en assistés sociaux à l'instar de ce qui se passe dans le cadre du contrôle de la disponibilité des chômeurs. Depuis son lancement à fin décembre 2005, l'ONEM a prononcé 850 sanctions, 773 suspensions des allocations de chômage durant quatre mois et 77 exclusions définitives. Elles visent à 80% des personnes à faible qualification, souvent cohabitantes (60% hommes/40% femmes).

La consolidation des droits sociaux des temps partiels irait également dans ce sens. Pour y parvenir, il y a lieu de revendiquer :

- de revenir à l'ancienne formule et à tout le moins une révision du mode de calcul AGR nouvelle mouture pour, d'une part, corriger les imperfections du nouveau système et, d'autre part, augmenter le nombre de personnes bénéficiant d'un complément à leurs allocations ;
- l'obtention des droits assimilés complets pour la pension des temps partiels avec maintien des droits ;
- une restriction des dérogations au tiers temps ;
- l'attribution d'un emploi temps plein vacant prioritairement au travailleur occupé à temps partiel.

Pour la FGTB, le contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée est la norme et doit le rester. Pour les services publics, l'emploi statutaire doit être la règle.

Enfin, le système « titres-services » ne constitue pas en soi un Piège à l'emploi, il est parfois utilisé dans le cadre de CDI et même à temps partiel, MAIS son utilisation dans le cadre de l'intérim pose problème. Sur base de l'expérience et des résultats du rapport d'enquête, le secteur intérimaire, en dépit du fait qu'il soit le leader du marché en nombre de titres « vendus », fait piètre figure. Quant à la qualité de l'emploi, le secteur du travail intérimaire a encore pas mal de pain sur la planche. Il réalise un score exécrable au niveau de la plupart des éléments : durée et nature des

contrats de travail, formation et encadrement, paiement des salaires, frais de déplacement, degré de satisfaction du travailleur.

En regard à la durée et de la nature des contrats de travail (75% à mi-temps – 15% à tiers temps), des contrats d'au moins 13 heures sont une condition minimale. Le point de départ doit être le contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, travailler en « titres-services » chez des particuliers implique la connaissance des techniques et des produits. Etant donné que de nombreux allochtones sont employés dans le cadre des « titres-services », l'enseignement des langues est primordial. Afin d'améliorer l'exécution du travail et l'intégration des travailleurs dans leur emploi, il faut un bon encadrement et cela commence par une formation adaptée. La formation et l'encadrement sont donc essentiels. En l'occurrence, l'attention doit se porter sur les techniques, les aptitudes sociales et la langue (néerlandais/français sur le poste de travail). Concrètement, il faut prévoir l'obligation de formation. Une possibilité serait d'imposer l'effort de formation prévu par l'AIP (1,9%) aux entreprises « titres-services ».

Toutes ces considérations, nous amènent à constater qu'en fait, le Piège à l'emploi est souvent un piège au salaire correct et à l'emploi convenable. Il devient ainsi un Piège au chômage et à la précarité.

Il n'y a pas à proprement parlé de pénuries d'emploi en Région wallonne, on doit plutôt évoquer des difficultés de recrutement que de pénuries. Augmenter l'engouement des personnes à reprendre le chemin de l'emploi est possible en neutralisant l'effet négatif des conditions salariales et de travail rendant difficiles le recrutement des travailleurs. Tous les acteurs politiques et interlocuteurs sociaux doivent tout mettre en œuvre pour relever les bas salaires dans les différents secteurs, revaloriser le travail en équipe, à horaire coupé, de nuit…, rendre les métiers techniques et professionnels plus valorisant, répondre aux problèmes liés au contenu et à l'organisation de l'enseignement et des formations, permettre la formation continuée des travailleurs (répondre à l'objectif des 1,9%)…