

2011 YEARBOOK



Vivre et travailler en Europe



Eurofound



Yearbook 2011 Eurofound: Vivre et travailler en Europe

La fiche bibliographique se trouve à la fin de la présente publication.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2012

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2012

Les demandes concernant la traduction ou la reproduction sont à adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

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

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlande
Téléphone: (+353 1) 204 31 00
Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
Courriel: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a été créée dans le but de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe.

Établie en 1975 par le Conseil européen, elle est située à Dublin, Irlande.

Nos constatations

Avant-propos		v
Chapitre 1	Les emplois en 2011: de meilleure qualité, mais pas plus nombreux	1
Chapitre 2	Des conditions de travail satisfaisantes sont-elles un luxe?	15
Chapitre 3	Temps difficiles à la table des négociations	23
Chapitre 4	Jeunesse et vieillissement	31
Chapitre 5	À la recherche de communautés actives et inclusives	41
Sources de données EUROFOUND 2011		53

Avant-propos

Si la situation économique de certains États membres de l'Union européenne s'est quelque peu améliorée en 2011 par rapport à 2010, pour de nombreux citoyens l'incertitude quant à l'avenir et à leur capacité de maintenir leur niveau de vie reste d'actualité. Le troisième *rapport annuel* d'Eurofound reflète ces réalités. Il présente certaines des principales conclusions de nos recherches et décrit les évolutions clés qui façonnent la vie et le travail des citoyens européens et de leur famille. Trois études réalisées à l'échelle de l'Europe fournissent des données sur les conditions de travail quotidiennes des travailleurs européens, sur les conditions et la qualité de vie dont bénéficient les citoyens et sur les pratiques sur le lieu de travail les plus courantes dans les entreprises européennes. Les trois études ont été réalisées à plusieurs reprises et à intervalles réguliers de façon à saisir des tendances, ce qui nous permet d'apporter des réponses à des questions telles que celles de savoir si de bonnes conditions de travail sont un luxe en période de crise économique ou si des progrès sont réalisés sur la voie de communautés actives et inclusives. Une surveillance étroite des évolutions du marché du travail apporte de nouveaux éclairages intéressants comme le fait que l'Europe a créé des emplois de meilleure qualité, mais pas plus nombreux. Toutefois, les recherches d'Eurofound en 2011 n'ont pas seulement consisté à recenser les problèmes. Nous nous sommes également penchés sur les processus à l'origine de solutions innovantes, tels que les négociations entre les partenaires sociaux à différents niveaux, et avons analysé le résultat de ce dialogue parfois difficile.

Le *Rapport annuel 2011* ne peut que donner une image partielle de la grande diversité des travaux effectués par Eurofound l'année dernière. Nous espérons toutefois avoir suscité votre curiosité et vous invitons à consulter notre site internet à l'adresse www.eurofound.europa.eu.

Juan Menéndez-Valdés

Directeur

Erika Mezger

Directrice adjointe

EUROFOUND en 2011

Personnel: **105** personnes

Budget: **20 381 000** EUR

Nombre de publications élaborées en interne: **855**

dont

810 ont été traduites dans au moins une autre langue.

Nous avons diffusé **73 952** publications.

Nous avons participé à **167** événements en Europe.

Notre travail a été cité dans au moins **873** articles spécialisés.

Notre site internet a été visité **2 021 489** fois au cours de l'année et nos publications ont été téléchargées à **118 576** reprises.

Notre personnel a consommé **13 276** tasses de café à la cantine pour obtenir ces résultats.

Les emplois en 2011: de meilleure qualité, mais pas plus nombreux 1

Les emplois en 2011: de meilleure qualité, mais pas plus nombreux

Durement touchée par la récession de 2008-2009, la croissance de l'emploi en Europe a repris quelques couleurs en 2011. Cette modeste reprise a vacillé, les prévisions de croissance ne cessant d'être revues à la baisse tout au long de l'année, signe des inquiétudes quant à la cohésion de la zone euro. L'emploi a augmenté d'un peu plus d'un million d'unités entre le premier trimestre de 2010 et le premier trimestre de 2011. Mais l'enquête européenne sur les forces de travail montre que le résultat net au cours de la période située entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2011 est une perte de plus de 5 millions et demi d'emplois. À la fin de 2011, le taux de chômage de l'Union européenne atteignait 10 %.

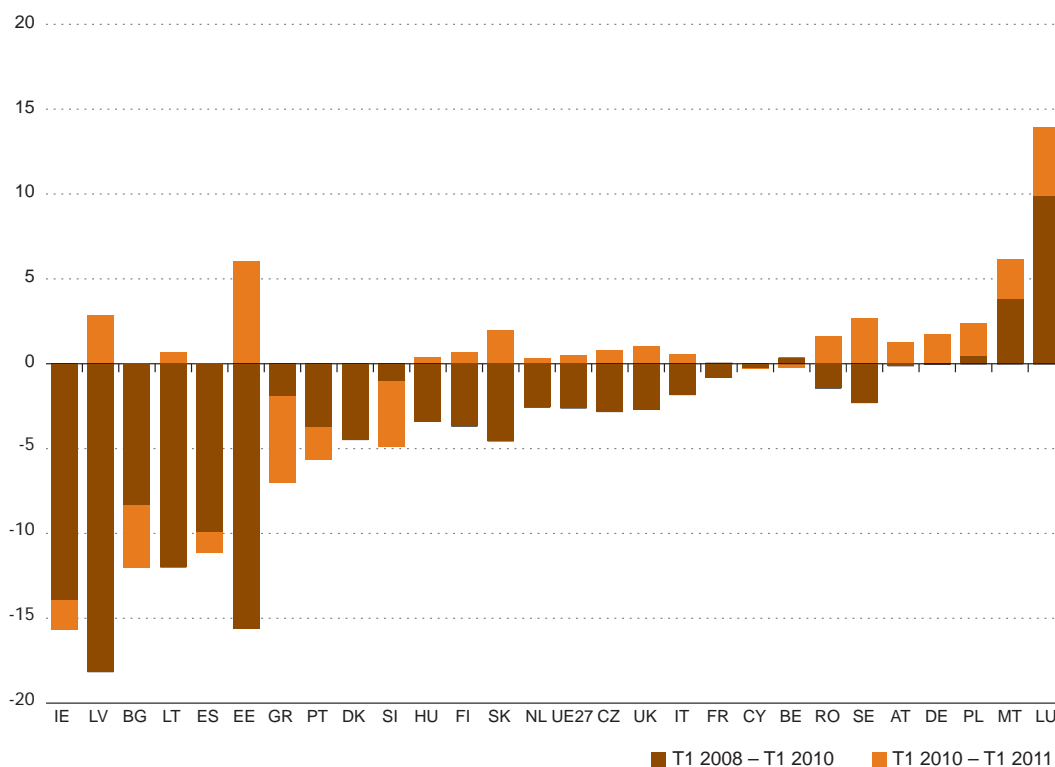
Les recherches d'Eurofound sur les tendances en matière d'emploi ont indiqué que les pertes d'emplois touchaient principalement les emplois à faible ou moyen revenu dans les secteurs manufacturier, de la construction et de la distribution, tandis que les nouveaux emplois sont majoritairement des emplois hautement qualifiés et mieux rémunérés dans les services à haute intensité de connaissances. Ces observations révèlent qu'à l'heure actuelle l'Europe crée proportionnellement davantage d'emplois à haute valeur ajoutée, soit des «emplois de meilleure qualité» (en termes de rémunération du moins) que ce qui avait été envisagé dans la stratégie de Lisbonne, mais qu'elle ne crée pas suffisamment d'emplois pour absorber le nombre élevé de chômeurs résultant des suppressions d'emplois dans les secteurs traditionnels.

La majorité des travaux réalisés par Eurofound en 2011 ont porté sur cette dualité entre le nombre moins important et la meilleure qualité des emplois, en examinant tant la quantité que la qualité des emplois créés et supprimés.

Tendances en matière d'emploi par pays

Le rapport intitulé «Des instruments publics à l'appui de la restructuration en Europe» a examiné en détail les tendances du marché du travail dans les États membres et dans les différents secteurs. Une caractéristique marquante de la crise économique a été son incidence variable selon les pays et les secteurs; le rapport a indiqué que ce fait est également récurrent tout au long de la période de reprise. Au cours des cinq trimestres écoulés depuis 2010, l'emploi a augmenté dans 19 États membres et a baissé dans huit autres.

Figure 1: Évolution du marché de l'emploi pendant et après la récession (%)



Le passage de la récession à l'après-récession a été marqué par des tendances divergentes:

- Certains pays, tels que l'Allemagne, le Luxembourg et la Pologne, ont été relativement épargnés par la récession et ont connu une augmentation de l'emploi. La mise en œuvre d'horaires de travail flexibles a considérablement contribué à la résistance du marché du travail d'un grand nombre de ces États membres.
- La majorité des pays ont été confrontés à des pertes d'emploi considérables lors de la récession et à de très faibles augmentations par la suite.
- Les États baltes, qui ont souffert de pertes d'emploi particulièrement importantes, ont montré des signes de reprise; le marché du travail estonien, en particulier, a enregistré une forte reprise post-récession.
- Certains pays ont continué de perdre des emplois lors de la phase de reprise, y compris ceux qui ont été confrontés à la crise de la dette souveraine (Irlande, Grèce, Portugal et Espagne). Les possibilités de croissance de l'emploi dans nombre de ces pays ont été entravées par l'état déplorable des finances publiques.

Le Danemark s'est démarqué des autres États membres d'Europe du Nord car, contrairement à ceux-ci, l'emploi y a fortement chuté lors de la crise et cette tendance s'est poursuivie après la crise. Du fait du modèle danois de flexicurité, la réduction des effectifs comme mode d'ajustement du marché du travail pour répondre à la baisse de la demande a été préférée aux régimes de travail à temps réduit mis en place dans les autres pays. En revanche, les taux d'emploi du Danemark sont restés élevés et la flexicurité devrait entraîner une croissance de l'emploi élevée lorsque la croissance de la production reprendra.

Tendances de l'emploi par secteur

En ce qui concerne les tendances par secteur, le rapport a confirmé la contraction de l'emploi dans les secteurs manufacturier et de la construction. Selon les estimations, ces secteurs ont comptabilisé ensemble plus de 6,4 millions d'emplois perdus entre 2008 et 2011, soit la contribution la plus importante au déclin de l'emploi au cours de cette période. L'emploi dans la construction a diminué de 14 %, les pertes d'emplois s'étant principalement concentrées dans les pays où la bulle immobilière a explosé. En Espagne, près de la moitié des emplois du secteur de la construction ont disparu; au Royaume-Uni, un emploi sur cinq a disparu et, en Irlande, on a assisté à la disparition incroyable de trois emplois sur cinq dans le secteur.

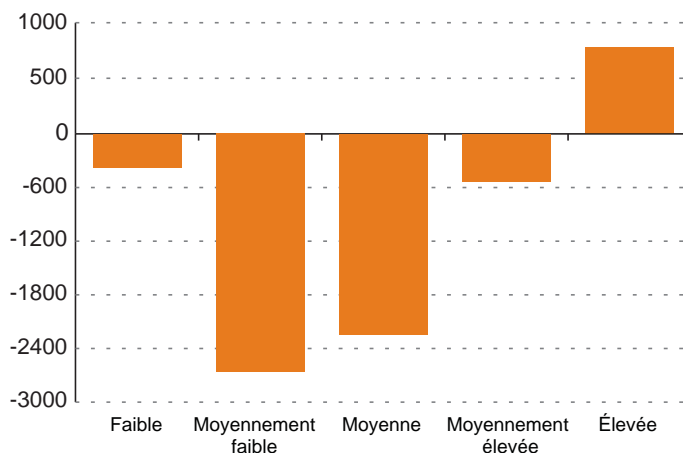
Le déclin à long terme de l'emploi dans le secteur manufacturier s'est accéléré pendant la récession, atteignant 10 % entre 2008 et 2011. Tous les États membres ont connu des baisses de l'emploi dans le secteur manufacturier et, en 2011, ce dernier ne représentait moins d'un emploi sur six dans l'Union européenne. Toutefois, l'emploi dans de nombreux sous-secteurs manufacturiers a augmenté après la récession, principalement dans les sous-secteurs de la haute technologie tels que l'informatique/l'électronique et les équipements de transport, mais aussi dans des sous-secteurs traditionnellement marqués par un faible contenu technologique tels que l'industrie alimentaire. Lors de la période de reprise, les pertes d'emplois se sont poursuivies dans les sous-secteurs confrontés à une baisse à long terme de l'emploi tels que le textile/l'habillement et les produits du bois et du papier.

Les principaux points de résistance de l'emploi lors de la récession et de la reprise ont été les secteurs majoritairement financés par l'État. L'emploi a augmenté de 7 % dans le secteur de la santé et de 4 % dans l'enseignement entre les premiers trimestres de 2008 et de 2011. Cette croissance de l'emploi a néanmoins été rapidement interrompue et s'est inversée avec l'instauration des mesures d'austérité gouvernementales intervenues ultérieurement. Signe du changement de climat, l'emploi a faiblement reculé, de 1 %, dans l'administration publique.

Les pertes d'emplois modestes dans le secteur financier et des assurances ont été absorbées lors de la reprise, tandis que l'hébergement et la restauration ont enregistré une faible croissance d'emplois au cours des deux périodes.

Mutations structurelles – rétrécissement des catégories moyennes

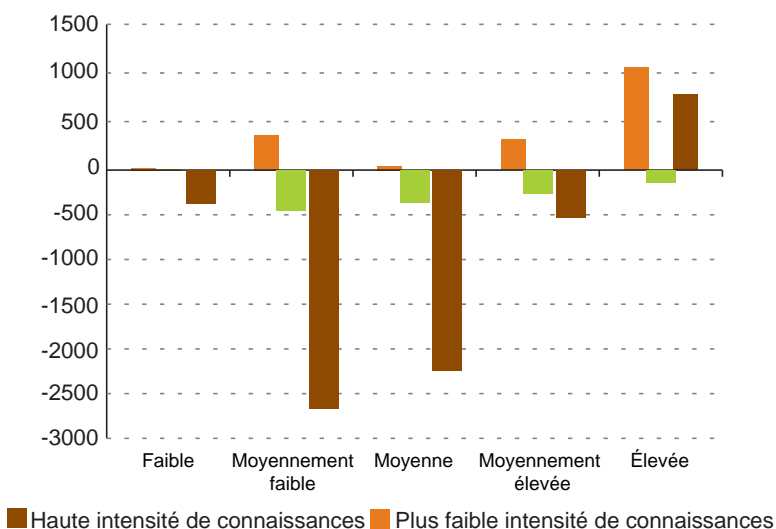
Figure 2: Pertes et gains d'emplois dans cinq catégories de rémunération, T2 2008 – T2 2010



Outre l'analyse des tendances en matière de taux d'emploi, Eurofound a examiné si certains types d'emplois étaient supprimés ou épargnés de manière disproportionnée par la récession. Les chercheurs ont examiné les changements intervenus au niveau de l'emploi de mi-2008 à mi-2010 dans cinq catégories de rémunérations de taille égale, classées par ordre croissant, reflétant de manière approximative la répartition des emplois, des moins qualifiés aux plus qualifiés. Les résultats de ce travail, publiés dans le rapport intitulé «Évolution de la structure de l'emploi pendant la grande récession», ont révélé de manière flagrante des évolutions inégales en matière d'emploi dans les catégories (figure 2).

Les emplois les mieux rémunérés ont résisté aux effets de la récession, une croissance de l'emploi ayant été enregistrée dans cette catégorie. En revanche, l'emploi a diminué dans toutes les autres catégories de rémunération, notamment celles des rémunérations moyennes et des rémunérations moyennement faibles.

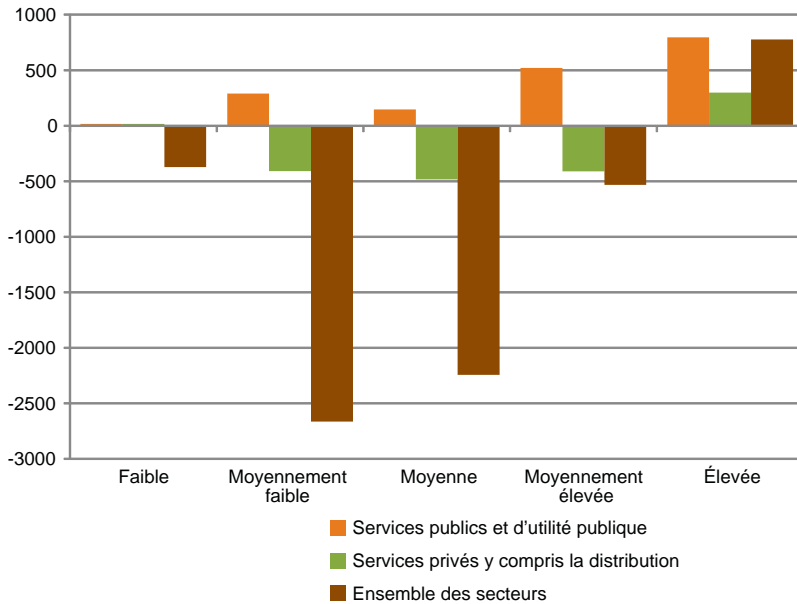
Figure 3: Évolution de l'emploi dans les services à haute intensité de connaissances dans les cinq catégories de rémunération, T2 2008 - T2 2010



Croissance des emplois les mieux rémunérés

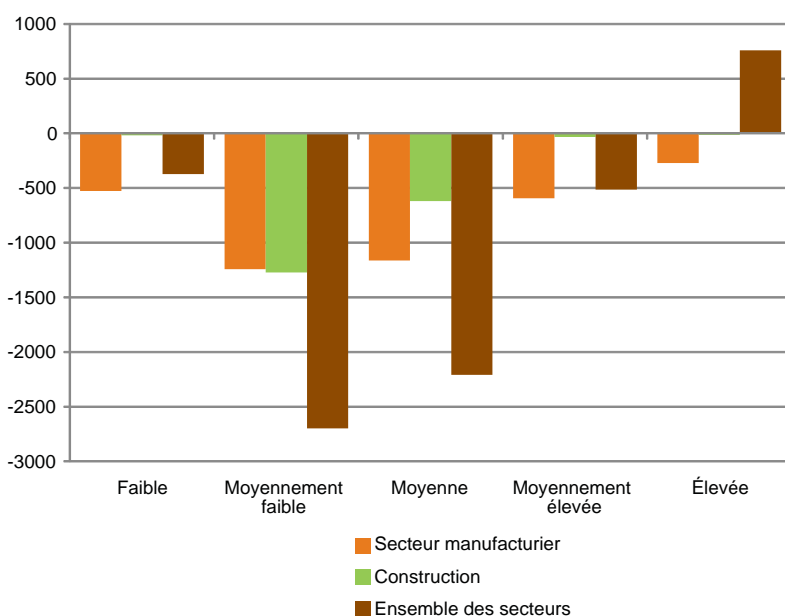
La croissance des emplois les mieux rémunérés a été le résultat d'une hausse de l'emploi dans les services à haute intensité de connaissances, en particulier dans l'enseignement, la santé et les services aux entreprises (figure 3). En fait, ces services ont été largement épargnés par la récession et toutes les catégories de rémunération ont enregistré une croissance de l'emploi. Les services à faible intensité de connaissances ont en revanche souffert de pertes d'emplois à tous les niveaux. La distribution a été à l'origine de la majeure partie de ces pertes d'emplois, en particulier dans les catégories les moins bien rémunérées, mais des suppressions importantes ont également eu lieu dans les services postaux, l'entreposage, les transports et les services aux personnes.

Figure 4: Évolution de l'emploi dans les secteurs public et privé dans les cinq catégories de rémunération, T2 2008 - T2 2010



En ce qui concerne les catégories de rémunération du point de vue des secteurs public-privé (figure 4), le rapport a révélé que l'emploi dans les services majoritairement financés par l'État, en particulier l'enseignement et la santé, a constitué le principal moteur de croissance dans la catégorie la mieux rémunérée, mais que la croissance dans ce secteur s'est manifestée dans toutes les catégories. L'emploi dans les services du secteur privé n'a augmenté que dans la catégorie la mieux payée et a nettement diminué pour les emplois moyennement rémunérés.

Figure 5: Évolution de l'emploi dans le secteur manufacturier, le secteur de la construction et l'ensemble des secteurs dans les cinq catégories de rémunération, T2 2008 - T2 2010



Les emplois moyennement rémunérés à la trappe

La forte baisse des emplois moyennement rémunérés est principalement due aux suppressions d'emplois dans le secteur manufacturier et celui de la construction. Les licenciements dans le secteur de la construction ont très majoritairement touché les emplois moyennement rémunérés ou à rémunération moyennement faible, tandis que le secteur manufacturier a perdu des emplois dans l'ensemble des tranches de rémunérations, mais en particulier dans ces deux mêmes catégories (figure 5).

Dans le secteur manufacturier, ce sont les sous-secteurs à faible intensité technologique, où les emplois faiblement rémunérés sont majoritaires, qui ont subi l'essentiel des pertes d'emplois. Des pertes se sont toutefois également produites dans les secteurs à forte intensité technologique, où les emplois se situent dans la catégorie de rémunération moyenne, en particulier dans les secteurs à forte intensité de capital tels que les produits métalliques, l'automobile et les machines.

Tendances parmi les États membres

Trois grandes tendances concernant l'évolution de l'emploi dans les États membres se sont dégagées des recherches:

- amélioration, avec une croissance de l'emploi concentrée dans les catégories de rémunération les plus élevées; tendance observée en Allemagne, au Luxembourg, en Suède et en Slovaquie;
- polarisation, avec une croissance de l'emploi dans les catégories de rémunération les plus élevées et les plus faibles, mais une contraction dans les catégories moyennes; tendance constatée en Bulgarie, à Chypre, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, en Lettonie, au Portugal, en Slovénie et au Royaume-Uni;
- détérioration, avec des pertes d'emplois plus importantes dans les catégories les mieux rémunérées et une croissance ou de légères diminutions dans les catégories à faible rémunération; tendance constatée au Danemark, en République tchèque, en Hongrie, en Italie et en Lituanie.

Réduction de l'écart entre les hommes et les femmes

Les conséquences plus lourdes de la crise sur les secteurs majoritairement masculins ont eu comme effet de réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. La majeure partie (80 %) de la diminution nette de l'emploi a touché les travailleurs masculins dans des professions généralement concentrées dans les catégories de rémunérations faible ou moyennement faible. En revanche, l'expansion continue des emplois spécialisés dans les secteurs de la santé et de l'enseignement a créé dans la catégorie supérieure des emplois qui sont majoritairement occupés par des femmes. Les pertes d'emploi chez les femmes ont exclusivement concerné des travailleuses faiblement ou moyennement rémunérées telles que les vendeuses au détail et les travailleuses manuelles dans le textile et la fabrication de vêtements et dans l'agriculture.

Changements concernant le statut professionnel

Le rapport a donné un tableau mitigé des changements intervenus au niveau du statut professionnel. On a observé une diminution nette de l'emploi temporaire, mais elle était largement due aux événements dans le secteur de la construction espagnol. Si l'on exclut le cas de l'Espagne, les contrats temporaires ont augmenté, et à un rythme particulièrement soutenu depuis 2009. Le travail à temps partiel est également en hausse dans toutes les catégories de rémunération, la plus forte croissance se situant dans les catégories de rémunération supérieures et inférieures. La croissance du nombre d'emplois à temps partiel est équitablement répartie entre les hommes et les femmes. Les nouveaux emplois à temps partiel pour les hommes ont principalement été créés dans les catégories les moins bien rémunérées dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et des boissons, du bâtiment et des services paysagers. Plus de deux tiers de la croissance de l'emploi à temps partiel chez les femmes ont été enregistrés dans les catégories les mieux rémunérées dans l'enseignement, la santé et les services professionnels.

Un glissement vers le travail à temps partiel a été particulièrement évident aux Pays-Bas où une part très importante des emplois était déjà à temps partiel avant la crise. Cette tendance s'est intensifiée pendant la récession, avec la perte de près de 200 000 emplois à temps plein et la création de 100 000 nouveaux emplois à temps partiel, principalement dans la catégorie la mieux rémunérée. Les travailleurs à temps partiel représentaient près de la moitié des emplois aux Pays-Bas en 2011.

Tendances récentes en matière de restructurations

L'*outil de veille sur les restructurations d'entreprises (ERM)* d'Eurofound fournit des données indicatives (par opposition aux données représentatives) sur les tendances les plus récentes en matière de restructurations à grande échelle dans l'Union européenne et en Norvège; il se fonde sur les communications des entreprises publiées dans les principaux médias imprimés et audiovisuels de chaque pays. Selon les informations de l'ERM, à partir de la mi-2009, le niveau de restructuration a commencé à baisser, mais les pertes d'emplois annoncées ont continué à dépasser les gains d'emplois annoncés.

Les données les plus remarquables enregistrées par l'ERM indiquent une augmentation rapide des pertes d'emplois annoncées dans l'administration publique entre 2010 et mi-2011, un secteur qui, comme on l'a vu précédemment, a constitué un des bastions de l'emploi lors de la récession. L'administration publique a représenté plus de 30 % des licenciements annoncés, remplaçant l'industrie manufacturière comme principal secteur de pertes d'emplois, les gouvernements des pays en proie à des difficultés financières plus ou moins importantes ayant poursuivi des programmes d'austérité et cherché à enrayer la progression de la dette publique. La majorité des réductions concernaient quatre pays, à savoir la Pologne, le Royaume-Uni, la Roumanie et les Pays-Bas.

L'ERM a relevé un ralentissement des pertes d'emplois dans le secteur manufacturier au cours des six premiers mois de 2011 et confirmé la situation de l'industrie technologique. Dans le secteur de la construction automobile, par exemple, les créations d'emplois (44 000) ont dépassé les pertes d'emplois (30 000). Les pertes dans la distribution ont été modérées, mais l'emploi dans la construction a continué de diminuer. Les licenciements dans les transports et les communications ont considérablement augmenté, la restructuration de La Poste en France en étant largement responsable. L'emploi a toutefois augmenté dans la vaste catégorie des services aux entreprises, qui comprend l'informatique/les ordinateurs, le conseil en gestion, la publicité et les services juridiques.

Perspectives moroses

Selon les recherches d'Eurofound sur l'évolution du marché du travail, les perspectives de croissance de l'emploi à la fin de 2011 étaient moroses. La faiblesse de l'économie européenne dans son ensemble persistait, réduisant tout espoir de création d'emplois dans le secteur privé. Il n'est plus possible de compter sur le secteur public comme source de stabilité. Les plans de relance publics de grande ampleur ont protégé l'emploi à court terme, mais ils ont été supprimés ou réduits en 2011. En 2012 ce phénomène est susceptible de toucher l'emploi du secteur public sur lequel se concentrent déjà les réductions des dépenses dans de nombreux États membres. Les segments du secteur des services financiers ayant bénéficié d'aides d'État devraient également rencontrer des difficultés. Par ailleurs, la flexibilité du temps de travail négociée et encouragée, qui a joué un rôle important dans l'atténuation des pertes d'emplois lors de la crise, a sans doute créé un effet d'amortissement qui pourrait miner la création de nouveaux emplois lors de la relance.

Renforcement des tendances à long terme

La récession semble avoir globalement accéléré les tendances existantes sur le marché de l'emploi. Elle a intensifié le déclin à long terme de l'emploi dans les secteurs primaire (agriculture, pêche et industries extractives) et secondaire (activités manufacturières) au profit du secteur des services. Ces derniers représentaient 69 % de l'emploi de l'Union européenne en 2008 et 71 % en 2010. Cette évolution a également des effets très différents selon le niveau de qualification, épargnant dans une large mesure, au moins au cours de la période couverte par l'analyse, les emplois hautement qualifiés et les travailleurs intellectuels, tout en réduisant le nombre d'emplois peu qualifiés.

Une relance sans emploi?

La reprise tant espérée de la création d'emplois après la récession ne s'est pas concrétisée. Les recherches d'Eurofound indiquent que le ratio licenciements structurels / licenciements conjoncturels consécutifs à la récession y aurait fortement contribué. Les pertes d'emplois conjoncturelles sont une réponse à la baisse de la demande et elles sont généralement provisoires; lorsque la croissance reprend, les travailleurs sont à nouveau embauchés ou trouvent un emploi équivalent dans une entreprise similaire. Les changements structurels, en revanche, transforment une entreprise ou un secteur en détruisant des emplois de manière permanente, de sorte que les travailleurs ne pourront probablement pas être réembauchés dans leur ancien poste. La création d'emplois pour absorber ces travailleurs prend plus longtemps que la réintégration de ces derniers dans leur ancien poste.

Les économistes américains Erica Groshen et Simon Potter ont fait valoir que la création d'emplois consécutive aux récentes récessions a été anémique compte tenu de la prépondérance des changements structurels sur le marché du travail. Lors de la récession de 2008-2009, deux tiers des travailleurs européens travaillaient dans un secteur où les pertes d'emploi étaient structurelles. Ces emplois ont vraisemblablement disparu à jamais. La croissance de l'emploi dans ce contexte nécessite la création de nouveaux postes; il s'agit d'un processus lent et d'une entreprise plus risquée pour les employeurs, ce qui pourrait expliquer pourquoi la reprise n'a pas vraiment créé d'emplois jusqu'à présent.

Gros plan sectoriel: enseignement et formation

L'attention portée au secteur de l'enseignement et de la formation s'est intensifiée compte tenu du rôle fondamental de ce dernier dans l'économie européenne de la connaissance. Dans son initiative de 2008 intitulée «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois», la Commission européenne a invité le secteur à se tourner davantage vers l'avenir, à se concentrer sur le soutien et la promotion de la croissance durable et à davantage aligner son offre sur les besoins futurs de l'économie européenne dans un contexte d'intensification de la concurrence mondiale. Dans son rapport intitulé «*Les services d'éducation et de formation: anticiper les défis*», Eurofound avait pour objectif de fournir des preuves empiriques de la manière dont les changements dans le secteur de l'enseignement et de la formation dans l'Union européenne influenceront les perspectives d'emploi, les qualifications et les conditions de travail actuelles et futures des enseignants et des formateurs.

Davantage de prestataires du secteur privé

Le modèle institutionnel classique d'enseignement s'affranchit de la domination et de l'influence de l'État à mesure que la demande de qualifications transférables augmente et que de nouveaux acteurs du secteur privé arrivent sur le marché de l'enseignement. Si les données sur l'importance de la formation privée sont rares, les chiffres du Royaume-Uni indiquent une croissance rapide du nombre de prestataires privés jusqu'en 2008, ce qui laisse supposer une croissance inexorable de la marchandisation de ce secteur, en particulier si les contraintes pesant sur les dépenses publiques persistent. Si l'incidence de la marchandisation n'est pas prévisible, il est tout à fait concevable, par exemple,

que le secteur privé puisse offrir de meilleures perspectives de carrière et détourner ainsi les meilleurs enseignants des institutions d'enseignement public.

La mesure dans laquelle les qualifications officielles continueront d'être valorisées constitue une autre zone d'incertitude; il se peut que l'apprentissage soit évalué par les parties prenantes de manière plus fragmentée et en fonction du contexte.

Amélioration des qualifications

Ce qui est plus certain, c'est que les qualifications pédagogiques actuelles ne suffisent pas à satisfaire les besoins de nouveaux types d'apprenants au sein de la nouvelle économie. Le secteur doit être en mesure de fournir les compétences nécessaires à une économie de la connaissance, en particulier les compétences informatiques. L'offre d'une formation continue tout au long de la carrière des travailleurs deviendra une pratique courante. À mesure que la mondialisation prend de l'ampleur, les travailleurs faiblement qualifiés et ceux dont les qualifications sont dépassées devront s'intégrer sur le marché du travail en améliorant leurs compétences. Les migrants, en nombre croissant, auront besoin de nouvelles qualifications pour s'intégrer dans leur pays d'accueil. La capacité du corps enseignant actuel à relever ces défis est discutable. Actuellement déjà, les enseignants n'ont guère la possibilité de valoriser et de mettre à jour de manière permanente leurs qualifications et compétences professionnelles, la participation au développement professionnel continu se situant entre 20 et 30 % dans l'Union européenne.

Modification des attentes des apprenants

Les modes d'apprentissage changent également. Les apprenants ne cessent d'exiger des méthodes d'enseignement flexibles qui leur permettent d'apprendre lorsque leur emploi du temps s'y prête. Les enseignants devront travailler avec de nouvelles technologies rendant possibles de nouvelles méthodes d'apprentissage telles que l'apprentissage en ligne, l'apprentissage mobile et les environnements d'apprentissage virtuels fondés sur les TIC. Les modes d'apprentissage passifs, tels que les conférences, sont tombés en disgrâce, et les enseignants devraient davantage ressembler à des entraîneurs, développant de solides compétences de communication. L'université d'Aalto en Finlande par exemple est en train de passer du modèle classique reposant sur des cours magistraux à des processus d'apprentissage collaboratif. Les apprenants sont moins intéressés par des qualifications qui attestent qu'ils ont suivi les cours et cherchent des acquis d'apprentissage qui peuvent être utilisés immédiatement.

Soutien à la restructuration

Mesures de soutien à la restructuration

Les pertes d'emploi dues aux restructurations d'entreprises sont à l'origine de coûts sociaux conséquents, d'où l'importance de soutenir les entreprises lors des restructurations pour éviter ou réduire au minimum les effets les plus néfastes de ces dernières. Pour les entreprises, la restructuration constitue un événement exceptionnel dont la plupart n'ont ni l'expérience ni l'expertise pour en gérer le processus. Pour répondre à ce type de besoins, les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats d'Europe ont soutenu diverses mesures en faveur des entreprises et des travailleurs touchés par les restructurations. Les informations concernant ces instruments de soutien ont été recueillies par Eurofound et ont été mises à disposition dans une nouvelle base de données (voir tableau).

Le rapport d'Eurofound intitulé «Des instruments publics à l'appui de la restructuration en Europe» a donné un aperçu des mesures existantes: il décrit les principaux acteurs qui les proposent et les financent et fournit des précisions sur les éléments de la restructuration que ces mesures visent. Même si celles-ci ne sont pas spécifiquement conçues pour les restructurations, nombre d'entre elles ont été assez flexibles pour pouvoir être adaptées au cas par cas afin de lutter

spécifiquement contre les restructurations «violentes», principalement dans les grandes entreprises où les licenciements auraient eu de graves conséquences sur l'économie régionale. Pour la majorité des instruments figurant dans la base de données, on sait peu de choses sur leur véritable efficacité, c'est-à-dire si et dans quelle mesure ils ont permis d'obtenir un effet bénéfique ou à tout le moins acceptable à la fois pour l'entreprise et pour ses salariés.

Base de données de l'ERM concernant les instruments à l'appui de la restructuration

Eurofound a lancé la base de données de l'ERM concernant les instruments à l'appui de la restructuration en 2011. Cette base de données a pour objectif de fournir des informations sur une série de mesures publiques pertinentes permettant d'anticiper et de gérer le changement. Elle rassemble différents exemples de ce qui se fait et peut se faire, servant ainsi de réservoir d'idées pour les décideurs publics et privés confrontés à la restructuration. Les instruments répertoriés sont des mesures générales et excluent les instruments de soutien provisoires propres à la récession. Près de 400 exemples ont été inclus jusqu'à présent et la base de données sera régulièrement mise à jour.

Acteurs concernés

La majorité des instruments à l'appui de la restructuration sont fournis grâce à la collaboration de différents acteurs. Les gouvernements nationaux participent à 80 % des mesures répertoriées dans la base de données, principalement en tant que bailleur de fonds, mais ils adoptent également des lois à l'appui des instruments et fournissent une aide technique et des experts. Les partenaires sociaux participent aux négociations et à l'élaboration des mesures, ainsi qu'à la mise en œuvre et à la gestion des instruments de soutien. Parmi les autres acteurs figurent les services publics de l'emploi, les agences publiques (y compris les organismes de sécurité sociale et les bureaux de statistiques), les prestataires de services d'enseignement et de formation, les services de consultance et de recherche et les institutions financières.

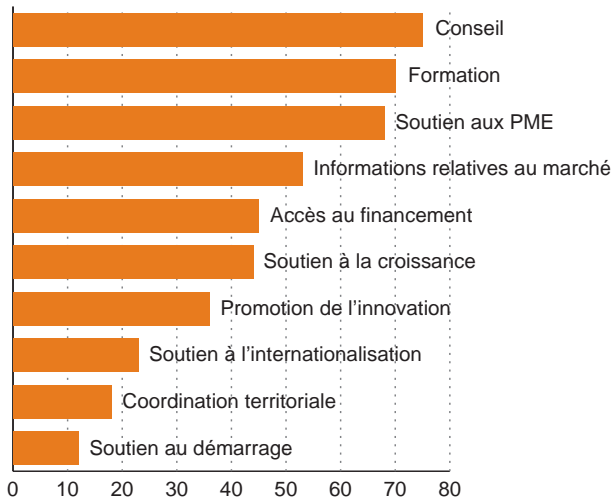
Sources de financement

Pour 70 % des instruments analysés, une partie ou la totalité du financement vient des gouvernements nationaux, 17 % sont cofinancés par des fonds de l'Union européenne tandis que les employeurs financent 13 % des instruments. Les partenaires sociaux, conjointement ou séparément, financent 10 % des instruments et près de 5 % ne nécessitent pas de financement spécifique. La source de financement la plus répandue est la combinaison de fonds nationaux et européens, parfois avec un financement complémentaire (aides notamment des autorités régionales ou locales ou des partenaires sociaux ou des entreprises).

Instruments à l'appui du changement anticipé

Deux tiers des instruments décrits dans la base de données de l'ERM sont des mesures à l'appui des futures restructurations (voir figure 6). Ils soutiennent les objectifs à long terme que sont le développement de l'économie régionale et le maintien de la compétitivité des entreprises, de la durabilité et de la capacité d'adaptation à des conditions changeantes. Il s'ensuit que cette catégorie est dominée par des mesures offrant des services de conseil et de consultance aux entreprises pour qu'elles étendent et diversifient leurs activités, telles que des stratégies d'innovation, d'internationalisation ou de croissance. Un nombre relativement élevé d'instruments sont axés sur les petites et les moyennes entreprises (PME).

Figure 6: Les dix principaux instruments à l'appui du changement futur (n°)



Les mesures en faveur de la formation au niveau de l'entreprise, pour préparer les entreprises aux futurs besoins en matière de compétences, sont également omniprésentes. Figurent notamment au nombre de celles-ci des mesures qui financent la formation continue des salariés dans le but d'adapter leurs qualifications aux changements intervenant sur le marché du travail, des incitations fiscales pour rendre le développement des qualifications plus intéressant pour les employeurs et les salariés et le droit légal de ces derniers à participer à la formation, assorti d'une obligation pour l'employeur de les libérer de leur activité professionnelle.

Exemple: le conseil

Le programme finlandais Globaali vise à internationaliser les PME. Le programme consiste à évaluer le potentiel d'une entreprise à mener ses activités sur les marchés mondiaux, y compris les raisons d'une telle expansion, la vision de croissance de l'entreprise et sa compétitivité sur les marchés internationaux. On élabore ensuite un modèle d'internationalisation pour l'entreprise destiné à optimiser ses résultats sur le marché cible, en décrivant les domaines d'investissement et de développement, les mesures à prendre, le personnel clé responsable de ce processus, ainsi que le calendrier et les moyens financiers nécessaires. Grâce à Globaali, plus de 700 entreprises ont pu mieux se préparer à l'internationalisation.

Exemple: la formation

En Italie, les fonds intersectoriels offrent une formation professionnelle continue dans des secteurs économiques spécifiques et pour des professions spécifiques dans l'ensemble des secteurs. Ils financent entièrement ou en partie des programmes individuels de formation de travailleurs ou des programmes destinés à tous les travailleurs d'une entreprise. Les employeurs doivent consacrer à la formation des travailleurs 0,3 % des cotisations de sécurité sociale qu'ils versent à l'institut national d'assurance sociale. Le fonds couvre la totalité des frais dans les secteurs en crise et la moitié des frais dans les autres. Entre 2009 et 2010, les fonds destinés à la formation professionnelle intersectorielle ont approuvé 9 800 programmes de formation concernant près de 1,3 million de travailleurs dans plus de 32 500 entreprises.

Parmi les autres mesures importantes figurent:

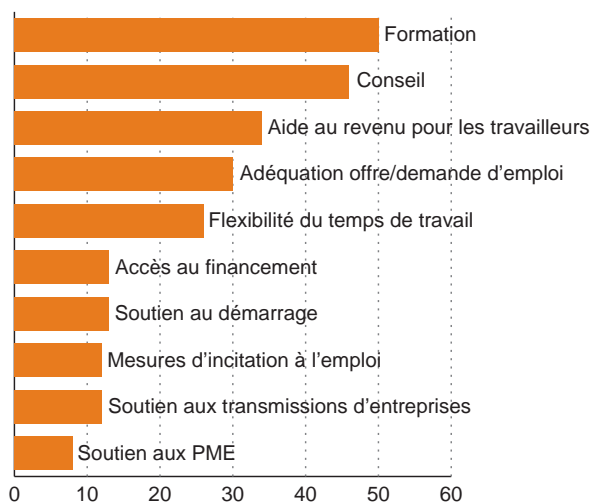
- la fourniture d'informations concernant les tendances sur les marchés économiques et du travail, afin de guider la prise de décisions dans les entreprises et l'élaboration des politiques;
- l'accès au financement, sous la forme d'aides ou de subventions, de prêts bonifiés ou de garanties liés à des phases spécifiques du cycle de vie de l'entreprise (comme la croissance, l'innovation, la diversification ou l'internationalisation) ou à la création d'emplois.

Instruments de gestion des restructurations actuelles

Près d'un tiers des instruments sont conçus pour gérer les effets des restructurations actuelles (figure 7). Les mesures en faveur de la formation des salariés sont prépondérantes dans cette catégorie et ciblent les salariés touchés par la réduction du temps de travail ou licenciés pour cause de restructuration. Elles sont donc fréquemment combinées à d'autres formes de soutien telles que l'aide au revenu ou les services permettant de faire correspondre l'offre et la demande d'emplois ou qui sont axées sur des domaines spécifiques, tels que les compétences nécessaires au démarrage d'une entreprise.

Les mesures de conseil mettent généralement l'accent sur le personnel menacé ou victime de licenciement. Ces services vont souvent au-delà des activités normales des services publics de l'emploi destinées aux chômeurs en proposant un accès plus rapide ou plus aisé au soutien, notamment par la création de points de contact dans les locaux des entreprises concernées. Pour les entreprises, les services de conseil portent sur la question de savoir comment gérer au mieux la restructuration et consulter le personnel. Ils peuvent être axés sur des thèmes spécifiques (comme l'accès au financement pour les transmissions d'entreprises) ou mettre l'accent sur des questions de fonctionnement (comme les subventions salariales ou d'autres mesures d'incitation à l'emploi).

Figure 7: Les dix principaux instruments de gestion du changement actuel (n°)



Parmi les autres instruments importants figurent ceux qui favorisent la combinaison de l'aide au revenu et de la flexibilité du temps de travail, y compris les mesures permettant à l'employeur de réduire provisoirement le temps de travail et de prévoir une compensation (partielle) de la perte de revenu pour le personnel concerné.

Exemple: flexibilité du temps de travail

Les comptes d'épargne-temps (Arbeitskonten) en Allemagne permettent de sauver des emplois et offrent aux employeurs une marge de manœuvre pour gérer les fluctuations à court terme de la demande de travail sans devoir se conformer aux procédures relatives aux heures supplémentaires ni verser d'indemnités. Le personnel peut accumuler les heures supplémentaires et les utiliser pour prendre des congés. Les comptes à court terme, tels que les comptes «flexitime» et les comptes d'heures supplémentaires, pour lesquels le total s'équilibre sur une année sont la forme la plus courante. En 2009 et 2010, près de 45 % des établissements (dotés d'un conseil d'entreprise) ont eu recours aux comptes d'épargne-temps.

De bonnes conditions de travail 2 sont-elles un luxe?

De bonnes conditions de travail sont-elles un luxe?

Dans un monde parfait, toutes les entreprises s'efforceraient de satisfaire leurs travailleurs avec des emplois stimulants et seraient récompensées par d'importants bénéfices. Dans le monde réel, les choses sont plus compliquées. Sommes-nous certains que les entreprises proposant des emplois de meilleure qualité – c'est-à-dire des emplois offrant une plus grande autonomie, une plus grande valorisation des qualifications, de meilleures possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale – obtiennent de meilleurs résultats que les entreprises adoptant une approche moins ouverte? Certaines organisations ont réalisé des progrès importants, souvent dans le cadre du dialogue social, mais dans une économie en stagnation, de nombreuses entreprises s'inquiètent des effets sur la productivité. Par ailleurs, des pratiques ouvertes sur le lieu de travail qui améliorent la qualité de vie et augmentent les performances pourraient, au moins en partie, aider l'Europe à trouver de nouvelles sources de gains de productivité dans l'économie mondiale.

Eurofound a mené un projet sur plusieurs années pour trouver des éléments permettant d'établir les liens entre le dialogue social et les conditions de travail et leur incidence sur le personnel et les résultats de l'entreprise. Le projet comporte des études destinées à en savoir davantage sur ces liens grâce à un examen approfondi de la littérature, une analyse des données de l'Enquête sur les entreprises en Europe (ECS) et des études de cas détaillées. En 2011, Eurofound a publié plusieurs de ces études, dont certaines font l'objet d'un examen dans la présente partie.

Enquête sur les entreprises en Europe (ECS)

Eurofound réalise l'ECS tous les quatre ans; cette étude porte sur les entreprises qui emploient au moins 10 personnes dans l'UE-27, en Croatie, dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine et en Turquie. Elle donne des informations sur les stratégies des entreprises en matière de flexibilité et constitue une source unique d'informations comparatives concernant le dialogue social sur le lieu de travail. Le dernier cycle d'enquêtes, réalisé en 2009, a donné lieu à plus de 27 000 entretiens avec des directeurs des ressources humaines et à plus de 6 500 entretiens avec des représentants du personnel.

Que sont les pratiques de travail de haute performance?

Les pratiques de travail de haute performance (*high-performance working practices* – HPWP) s'appuient sur le modèle «aptitude, motivation et opportunité» (*ability, motivation and opportunity* – AMO), selon lequel les bonnes mesures d'incitation augmentent la capacité des salariés à faire leur travail, stimulent leur motivation à dépasser les seules tâches prévues dans leur description de poste et multiplient les possibilités de redoubler d'efforts au-delà des exigences de base prévues par leur poste.

Cette amélioration de la performance des travailleurs améliore à son tour la performance organisationnelle. Les HPWP comportent plusieurs pratiques, qui peuvent globalement être classées de la manière suivante:

- pratiques qui garantissent une qualité élevée de la main-d'œuvre, y compris un recrutement, une sélection, une formation et un développement minutieux;
- pratiques qui structurent l'organisation du travail et la conception des postes telles que le travail d'équipe et les modalités de travail flexibles;
- pratiques qui consistent à décentraliser la hiérarchie et à déléguer le pouvoir de décision;
- pratiques qui récompensent les résultats, telles que le salaire lié aux résultats et l'avancement professionnel.

Pratiques de travail de haute performance

Certaines pratiques sur le lieu de travail, appelées pratiques de travail de haute performance (HPWP), amélioreraient les résultats des travailleurs et des organisations qui les emploient. Eurofound a lancé une étude pour découvrir s'il existe effectivement de tels liens, en sélectionnant des informations de l'ECS relatives à une série de HPWP concernant la formation, le salaire, le travail d'équipe, les horaires de travail flexibles et le dialogue social entre les employeurs et le personnel. Les résultats, publiés dans le rapport intitulé «Pratiques de gestion et performance organisationnelle durable» montrent systématiquement que l'utilisation des HPWP est associée à une amélioration des performances tant pour les salariés que pour les entreprises.

Bons résultats pour les salariés

S'agissant de la performance des salariés, les HPWP sont avant tout liées à une réduction de l'absentéisme, à une augmentation de la motivation et à l'amélioration de la rétention des salariés. Le travail d'équipe autonome s'est démarqué en étant associé à ces trois phénomènes, mais le travail d'équipe sans autonomie n'influence pas l'absentéisme et a un effet négatif sur la rétention. Les pratiques en matière de formation sont également importantes. Toutes les HPWP liées à la formation – examens réguliers des besoins en matière de formation, 40 % de la main-d'œuvre hautement qualifiée, congé de formation et formation aux nouvelles tâches – ont des effets positifs sur la motivation, tandis que les examens réguliers des besoins en matière de formation et la présence de 40 % de salariés hautement qualifiés sont liés à une réduction de l'absentéisme.

L'adoption du travail flexible par au moins un cinquième des salariés est associée à une réduction de l'absentéisme et à une augmentation de la motivation. La seule mise en place d'une politique en matière de flexibilité du travail n'a toutefois pas d'effet sur la motivation et a un effet négatif sur la rétention. Le travail à temps partiel semble ne pas être bénéfique pour la performance.

En ce qui concerne les pratiques en matière de rémunération variable, seul le partage des bénéfices semble avantageux; des liens ont été constatés avec une baisse de l'absentéisme et une augmentation de la motivation. La rémunération liée à la performance a des effets nuls ou négatifs sur l'absentéisme, la motivation et la rétention des salariés, tandis que l'influence de l'actionnariat, sous quelque forme que ce soit, est négligeable.

La présence de mécanismes de représentation des salariés et de consultation ponctuelle a pour l'essentiel un effet négatif ou nul sur la performance; le seul lien positif a été constaté entre la représentation des salariés et la rétention de ces derniers.

Bons résultats organisationnels

En ce qui concerne la performance organisationnelle, les mesures en faveur de la formation sont largement associées à une amélioration de celle-ci; on constate un lien positif entre ces mesures et une productivité supérieure à la moyenne, une amélioration de la productivité au cours des trois dernières années, une bonne ambiance de travail et une bonne situation économique des entreprises considérées.

Les mesures relatives à la rémunération en fonction des performances et au partage des bénéfices ont un effet positif sur le bien-être économique et la productivité, mais n'ont aucun effet positif sur l'ambiance de travail. Les effets associés aux mesures en faveur de l'actionnariat sont plus limités et se cantonnent à une productivité supérieure à la moyenne. Les pratiques en matière de flexibilité du temps de travail et de travail en équipe sont associées à une amélioration de la productivité, mais aucun lien n'a été établi avec l'ambiance de travail et la situation économique de l'entreprise. Les pratiques de travail à temps partiel sont à nouveau liées de manière négative à la performance.

On constate un lien positif entre la consultation ponctuelle en l'absence de représentation des salariés et les quatre domaines considérés. L'effet de la représentation des salariés sur les indicateurs de performance organisationnelle est toutefois mitigé; elle a eu un effet positif sur la productivité au cours des trois dernières années, mais elle est associée de manière négative à l'ambiance de travail et à la situation économique de l'entreprise.

Éléments clés

Il ressort de l'étude que les pratiques de travail d'équipe et de formation peuvent se révéler particulièrement importantes pour la performance, renforçant l'aptitude, la motivation et l'opportunité. Ces pratiques constituent probablement les éléments essentiels des programmes de HPWP pour la majorité des organisations et constituent des axes prioritaires pour les politiques visant à promouvoir et diffuser ce type de pratiques.

Les 10 principales HPWP

1. Travail d'équipe autonome
2. Travail d'équipe comme caractéristique importante du lieu de travail
3. Nécessité de contrôler régulièrement la formation
4. Taux de main-d'œuvre hautement qualifiée supérieur à 40 %
5. Congés de formation
6. Formations pour les nouvelles tâches
7. Partage des bénéfices
8. Possibilité de travail flexible
9. Travail flexible adopté par au moins 20 % du personnel
10. Consultation ponctuelle du personnel en l'absence de représentation officielle des salariés.

Événement: Liens entre les conditions de travail et les performances du personnel et de l'entreprise

Eurofound a organisé une conférence à Varsovie en novembre 2011 pour examiner si les entreprises pourraient offrir de meilleures conditions de travail tout en améliorant leur compétitivité et leur performance. Elle a analysé les meilleures pratiques sur le terrain et le rôle des pouvoirs publics, des employeurs et des syndicats. La conférence, à laquelle les décideurs politiques sociaux européens et polonais ont participé, était coorganisée avec la Confédération polonaise des employeurs privés (PKPP Lewiatan) dans le cadre de la présidence polonaise de l'Union européenne.

Situation avantageuse pour tous

«Nous avons constaté qu'il existe un potentiel de gains considérable pour le personnel et l'entreprise lorsque les conditions de travail et les mesures relatives à l'organisation du travail sont correctement mises en œuvre et gérées. Nos travaux de recherche ont également révélé que certaines entreprises qui n'obtiennent pas de très bons résultats peuvent profiter de ces mesures»

Radosław Owczarzak, directeur de la recherche d'Eurofound

Soutien des travailleurs ayant des responsabilités familiales

Les HPWP ne sont pas seulement des moyens d'obtenir le meilleur du personnel. Les entreprises peuvent profiter d'un ajustement des pratiques de travail en fonction des besoins des différents travailleurs. Eurofound a réalisé des recherches sur les initiatives mises en place par les entreprises pour les soignants actifs sur la base de plus de 50 études de cas dans 11 États membres. L'étude a notamment conclu que, pour de nombreux employeurs, les mesures destinées à ces travailleurs, parmi toute une série de mesures permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle, ont apporté des avantages concrets aux entreprises, y compris une baisse de l'absentéisme et de la rotation du personnel, une amélioration de la motivation, un plus grand engagement envers l'entreprise et une satisfaction professionnelle accrue.

Les employeurs ont également constaté que les pratiques de travail flexible peuvent supprimer la nécessité pour les proches soignants de prendre des congés de longue durée, ce qui représente un avantage à la fois pour le travailleur et pour l'employeur. L'expérience acquise dans un grand nombre des cas étudiés montre que les proches soignants préfèrent généralement prendre des dispositions flexibles plutôt que de quitter leur emploi pendant un certain temps (bien que certains aient recouru aux mécanismes de congés lorsqu'il s'agissait de l'unique solution envisageable pour eux).

Certains représentants des employeurs estiment que fournir une aide aux soignants actifs peut avoir une influence positive sur la motivation et la loyauté des travailleurs en général puisqu'ils sont assurés d'être soutenus au travail s'ils sont confrontés à un problème en matière de garde. Dans certains cas, on a observé que la présence de mesures favorables aux proches soignants a été utile pour le recrutement, car elles ont permis de donner de l'entreprise l'image d'un «bon» employeur. Plus généralement, l'amélioration de l'image de l'entreprise a été mentionnée comme un avantage dans un certain nombre de cas; on a notamment cité une plus grande visibilité provenant de récompenses dans le domaine des RH et de résultats positifs dans le cadre d'audits sur les politiques favorables aux familles. Ce qui précède est considéré comme utile à la fois pour le recrutement et pour la diffusion d'une image positive de l'entreprise auprès des clients.

Les principales mesures prises par l'entreprise pour aider les soignants actifs sont les suivantes:

- dispositions relatives aux congés;
- possibilités de réduire le nombre d'heures de travail;
- flexibilité au travail et adaptation des fonctions professionnelles;
- actions de sensibilisation auprès des cadres dirigeants et des travailleurs et développement de leurs compétences;

- mesures concernant la santé et le bien-être sur le lieu de travail;
- aide en matière de soins, notamment des informations et des conseils, et aide pratique concernant le rôle des soignants.

L'évolution des pratiques sur le lieu de travail pour répondre aux besoins des soignants actifs joue un rôle plus large pour répondre aux besoins du marché du travail à l'avenir. Les femmes sont traditionnellement chargées de s'occuper de la famille; étant donné qu'elles représentent une part toujours plus importante de la main-d'œuvre, l'intégration de ces activités à l'emploi revêt une importance croissante. Par ailleurs, la viabilité des systèmes de soins de longue durée nécessite une contribution importante des soignants informels, en particulier dans la mesure où le nombre de personnes âgées nécessitant des soins augmente avec le vieillissement de la population.

Rémunération liée aux performances dans les entreprises européennes

Au cours de la dernière décennie, les employeurs confrontés à une concurrence accrue ont exercé des pressions plus fortes pour avoir davantage de flexibilité dans la fixation des rémunérations. Pour des raisons tant de réduction des coûts que d'amélioration de la performance, ils s'efforcent d'introduire des formes de rémunération variable telles que le partage des bénéfices, l'actionnariat et la rémunération liée aux performances (RLP) sur la base des performances individuelle ou de celles de l'équipe, du lieu de travail ou de l'entreprise. Une tendance en faveur de la décentralisation des systèmes de négociation entre plusieurs employeurs et de la réglementation des rémunérations a élargi le champ d'application de la flexibilité salariale; en outre, les systèmes de salaire variable sont de plus en plus fréquents dans l'Union européenne. Un tiers des entreprises d'au moins 10 salariés prévoient des éléments de rémunération liés aux performances individuelles, et un peu plus de la moitié (53 %) de l'ensemble des salariés est concernée.

Profil des entreprises recourant à la RLP

Le rapport d'Eurofound intitulé «*Rémunération liée aux performances et rapports de travail dans l'entreprise européenne*» présente les résultats d'une étude utilisant les données de l'ECS pour examiner quels sont les facteurs qui distinguent les entreprises recourant aux systèmes de RLP et s'il est possible d'établir un lien entre le recours à ces systèmes et les pratiques en matière de dialogue social. L'étude a analysé les systèmes reposant sur les performances individuelles et celles du groupe.

Caractéristiques des entreprises

Globalement, l'étude a révélé que 37 % des entreprises employant au moins 10 salariés dans l'échantillon européen possèdent un système de RLP individuel, tandis que 23 % appliquent un système fondé sur les performances du groupe. Dans les deux cas, près de la moitié des systèmes sont très larges (ils s'appliquent à plus de la moitié de la main-d'œuvre). Certaines caractéristiques des entreprises sont particulièrement importantes pour prédire la probabilité qu'une entreprise applique un système de RLP:

- **la taille** – les entreprises d'au moins 250 salariés sont davantage susceptibles d'appliquer un système de RLP individuel ou de groupe;
- **le secteur** – les entreprises actives dans le domaine de l'intermédiation financière présentent une probabilité deux fois et demie plus élevée de disposer d'un système de RLP lié aux performances individuelles; elles sont également davantage susceptibles d'appliquer un système lié aux performances du groupe;

- **la propriété** – les entreprises à capital étranger ont 60 % plus de chances que les entreprises nationales d’offrir un système de RLP;
- **la situation économique** – les systèmes de RLP sont davantage présents dans les entreprises affichant une excellente santé économique.

La localisation de l’entreprise est également importante: les entreprises situées dans les pays d’Europe centrale et orientale sont davantage susceptibles d’appliquer un système de RLP lié aux performances individuelles.

Pratiques de flexibilité

L’étude a examiné l’influence que peuvent avoir les pratiques de flexibilité sur l’adoption de systèmes de RLP, pour voir si la mise en place de ces mesures pourrait réduire la nécessité d’introduire un système de RLP. Les résultats indiquent toutefois que les systèmes de RLP sont susceptibles de coexister avec des pratiques de flexibilité telles que celles consistant à permettre aux travailleurs d’accumuler des heures, à compenser les heures supplémentaires sous forme financière ou de congé ou à accorder des congés de formation. La RLP est davantage susceptible d’être appliquée dans les établissements ayant subi une restructuration dans le passé. Il existe de faibles éléments de preuve indiquant que les entreprises qui utilisent des contrats à durée déterminée ou une proportion importante de travailleurs à temps partiel n’appliquent pas de système de RLP. Aucun lien significatif n’a pu être établi en ce qui concerne le recours aux travailleurs intérimaires.

Dialogue social

La question de la RLP est généralement abordée au sein des structures des relations industrielles au niveau de l’entreprise, et une tradition de négociation salariale peut effectivement faciliter la mise en œuvre de systèmes de motivation. Les systèmes de RLP sont ainsi plus fréquents dans les entreprises ayant une représentation des salariés, celles ayant conclu un accord salarial et celles qui pratiquent un dialogue social en matière salariale. Aucun élément probant ne démontre un lien quelconque entre les pouvoirs dérogatoires des conventions collectives et l’incidence de la RLP. Par ailleurs, aucun lien significatif n’a pu être établi entre la présence (ou l’absence) d’un système de RLP et des actions de revendications salariales dans les entreprises.

Attitudes des représentants des salariés

Les établissements ayant des représentants des salariés qui sont favorables à la RLP sont davantage susceptibles d’appliquer ce système que lorsque les représentants des salariés y sont opposés. Ces derniers sont en outre plus favorables à ces systèmes lorsqu’ils sont associés aux discussions concernant leur mise en place. L’attitude des représentants des salariés est fortement dépendante du pays, avec des variations considérables entre les pays. Les États membres ayant adhéré à l’Union européenne après 2004 et ceux de l’UE-15 enregistrant les niveaux de salaire les plus faibles (Grèce, Italie et Portugal notamment) affichent le plus fort soutien à la RLP.

Les entreprises favorisant le volontariat

Les entreprises peuvent prendre une voie altruiste pour motiver davantage le personnel en s’engageant dans le volontariat. En facilitant et en encourageant le volontariat chez le personnel, les entreprises pourraient tirer parti d’une amélioration du fonctionnement en équipe et de la cohésion interne. Les efforts des employés en matière de volontariat sont généralement axés sur la communauté locale, souvent dans les régions défavorisées et au profit de groupes d’exclus sociaux. Les enquêtes auprès des volontaires employés montrent qu’ils estiment que l’engagement communautaire leur donne le sentiment d’avoir fait œuvre utile, est personnellement gratifiant et bon pour le moral. Les volontaires tirent profit de l’élargissement de leurs horizons et de l’acquisition de perspectives nouvelles en matière sociale et ils peuvent rapporter leurs nouvelles compétences, leur confiance et leur enthousiasme sur leur lieu de travail.

Le volontariat permet aux entreprises de développer leur rôle en matière de responsabilité sociale des entreprises. CSR Europe, le réseau d'entreprises européen pour la responsabilité sociale des entreprises, et ses organisations partenaires au niveau national telles que *Business in the Community* (en Irlande et au Royaume-Uni) encouragent activement le volontariat du personnel dans les entreprises. Dans la plupart des États membres, aucune disposition juridique et aucun programme d'aide spécifique n'existent pour faciliter la participation des entreprises au volontariat d'entreprise. L'année 2011 était l'Année européenne du volontariat, ce qui a permis de mettre en évidence les possibilités en matière d'engagement social et la nécessité de créer un environnement considérant le volontariat comme une partie intégrante de la société civile.

Les gouvernements nationaux pourraient prendre part à cet engagement en créant un environnement réglementaire encourageant ce type d'initiative (au moyen de mesures d'allègement fiscal, par exemple) et en veillant à ce que l'infrastructure nécessaire soit mise en place pour faciliter les partenariats d'entreprises avec le secteur volontaire. Davantage d'informations sur le volontariat d'entreprise sont disponibles dans la fiche technique intitulée «Les entreprises et le volontariat» (voir la liste à la fin du rapport).

Quelle est la place du dialogue social?

L'amélioration des conditions de travail intervient souvent dans le cadre du dialogue entre l'employeur et les représentants des salariés. Depuis 2008, Eurofound a effectué dans ce domaine des recherches considérables qui ont donné lieu, en 2011, à la publication du rapport intitulé «Dialogue social et conditions de travail», dont l'objectif consistait à recenser les mécanismes mis en place dans le cadre du dialogue social pour améliorer les conditions de travail. L'étude a conclu que, parmi les éléments importants du processus de dialogue social, il était nécessaire que l'entreprise dispose d'une structure bien établie permettant d'identifier les problèmes, que le dialogue social se situe à tous les niveaux de l'entreprise, que les acteurs aient le pouvoir d'agir et de mettre en œuvre les mesures nécessaires et qu'il y ait une bonne communication entre les dirigeants et les travailleurs.

En septembre 2011, Eurofound a ensuite organisé à Belgrade (Serbie) une conférence intitulée «*Eurofound et ses observatoires: améliorer les conditions de travail et le dialogue social en Europe*». La conférence avait pour objectif de créer de meilleures relations de travail dans six pays d'Europe centrale candidats à l'adhésion, à savoir la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, le Kosovo, le Monténégro et la Serbie, par l'échange de connaissances et d'expérience dans le domaine des conditions de travail et du dialogue social.

Études de cas sur la qualité du travail et la performance

Les données de l'enquête sur les entreprises en Europe apportent la preuve statistique que les pratiques de travail innovantes qui améliorent la qualité de la vie active sont liées à de meilleures performances des salariés et des entreprises. Pour examiner la manière dont ces pratiques sont réellement appliquées dans les entreprises, Eurofound a réalisé une étude qualitative sur les Liens entre la qualité du travail et le rendement. L'étude s'appuyait sur 21 études de cas d'entreprises de taille différente et actives dans quatre secteurs (ingénierie électromécanique, industrie alimentaire, services financiers et activités d'assurance et commerce de gros et de détail).

Les entreprises couvertes par l'étude ont amélioré différents aspects du travail de plusieurs manières: formation pour améliorer les compétences et l'employabilité, amélioration de la sécurité professionnelle et de l'emploi, protection de la santé, de la sécurité et du bien-être du personnel et possibilité de bien équilibrer vie professionnelle et vie familiale. Si

de nombreuses entreprises ont constaté une amélioration de la performance résultant des investissements consentis dans la qualité du travail, la relation entre les deux n'est pas directe ni nécessairement garantie. Les entreprises elles-mêmes n'évaluent pas l'incidence de ces mesures et l'étude a montré qu'en réalité cette incidence n'est souvent pas reconnue. Par ailleurs, certaines entreprises ont enregistré une croissance négative à la suite de ces améliorations, même s'il est difficile de distinguer les effets de cette dernière de ceux du ralentissement économique.

Instantanés

Formation, compétences et employabilité: Tous les nouveaux employés d'Osram, un fabricant d'électromécanique en République tchèque, participent à un vaste et coûteux programme de formation. L'entreprise profite toutefois d'une réduction des périodes pendant lesquelles les machines coûteuses ne sont pas utilisées ou sont utilisées à mauvais escient, ce qui permet d'augmenter la productivité du travail. La formation a également permis la réorganisation du travail sur la base des «principes Lean», ce qui réduit le gaspillage des ressources. Étant donné que l'investissement de l'entreprise dans la formation est important, il sert à promouvoir l'évolution de carrière en interne et diminue le besoin de recourir au recrutement.

Sécurité professionnelle et de l'emploi: Les salariés du fabricant alimentaire allemand Münsterland Margarine Werke (MMW) ont été par le passé touchés par des fluctuations saisonnières de la production, entraînant des licenciements provisoires et une insécurité de l'emploi. L'entreprise a introduit de nouveaux modèles d'horaires de travail adaptés aux différentes saisons. Les travailleurs conservent le même nombre total d'heures de travail, mais elles sont réparties plus équitablement sur l'année de sorte que les niveaux de production plus faibles n'entraînent pas de licenciements. Cette stabilité accrue de l'emploi implique que la rotation volontaire du personnel est faible, ce qui semble avoir augmenté l'efficacité et les marges bénéficiaires chez MMW.

Santé, sécurité et bien-être: Senior & Cie est une entreprise française de vente par correspondance dans le secteur du commerce de gros et de détail. Le principal défi auquel sont confrontés l'entreprise et le secteur en général est l'importance des troubles musculo-squelettiques (TMS) dus au travail. Plus de la moitié des salariés de l'entreprise ont dû réduire leur niveau d'activité en raison de la pression liée au travail, tandis qu'un tiers a dû suivre un traitement médical pour des blessures liées au travail en 2006. Pour répondre à ce problème, Senior & Cie a modernisé son matériel et modifié les procédés pour réduire les risques liés aux TMS. Elle a également mis en place un programme de développement des compétences destiné à former les salariés à une utilisation efficace du nouveau matériel sur le lieu de travail. Depuis le lancement de ces initiatives, l'entreprise a enregistré une baisse significative des absences pour maladie, des diminutions correspondantes des indemnités d'assurance et une augmentation de la productivité du travail.

Équilibre vie familiale-vie professionnelle: Jusqu'à récemment, la journée de travail chez Kutxa, une entreprise espagnole de services financiers, se terminait à 20 heures, laissant peu de temps aux salariés dans la journée pour la vie familiale et les loisirs. Cette situation était responsable d'une forte insatisfaction chez les salariées et d'un taux élevé d'absentéisme. Kutxa et les différents syndicats de l'entreprise se sont rencontrés sur une période de 18 mois pour trouver une solution. Les études indiquaient que les clients effectuaient la majorité de leurs opérations avant 16 heures; ainsi un accord a été trouvé pour avancer la fin de la journée de travail à 16 h 50, de manière à satisfaire les salariés sans gêner les clients. Une enquête réalisée en 2011 auprès des salariés a relevé le plus faible taux d'insatisfaction de l'histoire de l'entreprise; néanmoins, étant donné que les changements n'ont été pleinement mis en œuvre qu'en 2010, il est encore trop tôt pour les évaluer au regard du résultat net.

Temps difficiles à la table des négociations 3

Temps difficiles à la table des négociations

Eurofound entretient un réseau d'observatoires dans l'ensemble de l'Europe pour obtenir des données fiables et actualisées ainsi que des informations comparatives sur les relations industrielles, les conditions de travail, les facteurs de changement dans les États membres, dans les pays adhérents et candidats et en Norvège. En 2011, les rapports annuels de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) et de l'Observatoire européen des conditions de travail (EWCO) sur les évolutions en 2010 ont été combinés en un seul rapport intitulé «*Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010*». En 2010, l'Europe sortait juste de la récession, de sorte que le rapport s'est concentré sur les efforts déployés par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour revenir à la croissance tout en soutenant l'emploi. Certains des domaines clés abordés dans le rapport sont présentés dans le présent chapitre.

Soutien à la croissance de l'emploi

Réponses des pouvoirs publics à la crise

L'EIRO a indiqué que les mesures d'austérité laissaient peu de marge de manœuvre aux pouvoirs publics pour augmenter les dépenses afin de résorber la fracture entre les marchés de l'emploi et du travail causée par la crise. En 2008 et 2009, plusieurs gouvernements ont introduit des mesures destinées à lutter contre les licenciements, à remettre au travail les chômeurs et à aider les sans-emploi. Ces mesures ont été élargies en 2010 en Autriche, en Belgique, à Chypre, en Estonie, au Luxembourg, à Malte, en Norvège et en Slovaquie. Les régimes de travail à temps partiel, une mesure essentielle pour protéger les travailleurs du chômage tout en permettant aux employeurs de répondre à une baisse de la demande, ont également été étendus en Autriche, en Belgique, en France, en Irlande, au Luxembourg et en Slovaquie.

Le soutien aux entreprises et à l'entrepreneuriat a constitué un élément essentiel du cadre d'action de nombreux pays. L'impôt sur les sociétés a notamment été réduit et le processus de création de nouvelles entreprises, simplifié aux Pays-Bas et en Espagne, tandis que le gouvernement maltais a mis à disposition une aide financière pour les entreprises qui envisageaient de licencier des employés en raison d'un ralentissement de la demande.

Relations industrielles

Concernant l'état des relations industrielles, le rapport indique que dans de nombreux pays, les partenaires sociaux au niveau intersectoriel ont participé à des degrés divers à l'élaboration de mesures en faveur du maintien de l'emploi, souvent dans le cadre de discussions au sein d'organismes nationaux tripartites et bipartites. En Bulgarie, par exemple, après un débat intense entre le gouvernement et les partenaires sociaux, le Conseil national de coopération tripartite est parvenu à adopter un nouveau programme anticrise. En France, au niveau national, les partenaires sociaux, à l'exception de la Confédération générale du travail (CGT), ont signé un accord sur la gestion de l'emploi à la suite de la crise.

Toutefois, les partenaires sociaux ont eu des difficultés pour parvenir à un accord dans un certain nombre de pays. En 2009, la négociation intersectorielle a échoué en Grèce, en Irlande et en Espagne en raison de l'incidence considérable du ralentissement économique sur ces pays, conduisant les gouvernements irlandais et espagnol à imposer des mesures unilatérales pour faire face aux conséquences de ce ralentissement. La Grèce et l'Espagne sont toutefois revenues au partenariat social en 2010. Au Portugal, les négociations pour un «pacte tripartite sur l'emploi» ont échoué.

Les négociations salariales interviennent principalement au niveau sectoriel dans la majorité des États membres d'Europe occidentale et dans plusieurs États membres d'Europe centrale et orientale. En Autriche, en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovaquie et en Slovénie, le cycle de négociation sectorielle essentiellement annuel s'est déroulé de manière relativement normale en 2010. En Finlande et en Suède, où les accords sectoriels sont généralement le point de référence pour les autres accords collectifs, cette pratique a quelque peu été délaissée en 2010. L'entreprise individuelle (ou l'établissement dans certains cas) est restée le niveau de négociation prépondérant à Chypre, en Estonie, en Lettonie, en Lituanie, à Malte, en Pologne et au Royaume-Uni. Au Danemark, en Finlande, en Allemagne, en Italie et en Suède, on a constaté une tendance croissante en faveur des accords décentralisés.

Un déclin de la négociation a été observé dans un certain nombre de pays (par exemple en République tchèque). Les difficultés rencontrées par le Portugal en 2009 ont persisté en 2010, avec une baisse du nombre d'accords collectifs négociés, apparemment en raison d'une législation qui permet aux employeurs de se retirer plus facilement des accords.

Mouvements sociaux

Si de nombreux pays n'ont guère ou pas connu de grèves en 2010, le rapport indique que dans plusieurs autres pays, les restructurations d'entreprises, les pertes d'emplois et les fermetures de sites ont été à l'origine de mouvements sociaux importants. Parmi les conflits notables figurent ceux qui se sont déroulés chez Finnair en Finlande, chez British Airways, dans les entreprises textiles Kali Agro et Slo.vi en Slovaquie et dans l'industrie sidérurgique allemande. L'annonce faite par Renault d'une possible délocalisation de la production de la France vers la Turquie s'est heurtée à la protestation de syndicats. Aux Pays-Bas et en Norvège, les nettoyeurs ont entamé un mouvement social pour obtenir une amélioration de leur rémunération et de leurs conditions de travail. En Pologne, on a observé des mouvements sociaux parmi le personnel navigant de la compagnie aérienne nationale (LOT), dans le secteur de la distribution ainsi que chez le fournisseur d'électricité Energa Group.

Des conflits sont également survenus à propos du renouvellement des accords collectifs. À Chypre, par exemple, des appels à la grève ont été lancés après un échec des négociations relatives aux rémunérations dans le secteur métallurgique. Des grèves ont été organisées dans le secteur norvégien de la construction au sujet des salaires minimaux généralement appliqués dans le secteur et qui concernent principalement les travailleurs étrangers.

Si les conflits sociaux dans le secteur public ont eu de multiples causes, comme la privatisation des chemins de fer en Pologne et en Grèce et le renouvellement des accords collectifs en Allemagne et en Hongrie, ce sont le gel et les réductions des rémunérations du secteur public qui ont donné lieu aux mouvements sociaux les plus médiatisés et les plus larges. Des conflits ont éclaté à propos des indemnités de licenciement des fonctionnaires en Hongrie, des réductions de coûts et des pertes d'emplois dans le métro londonien et des restrictions en matière de soins de santé en Lettonie, à Malte et au Luxembourg.

Gros plan sectoriel: le secteur bancaire

C'est un secteur bancaire mis à mal qui a fait l'objet d'une analyse sectorielle approfondie d'Eurofound (Dialogue social et récession dans le secteur bancaire: perspective mondiale) en 2011, laquelle a porté sur l'état du dialogue social dans le secteur à la suite du séisme provoqué par la crise financière. Seuls des programmes publics d'une ampleur inédite destinés à sauver les banques ont permis aux États-Unis et à l'Europe d'éviter l'effondrement de leurs systèmes financiers. Compte tenu de ces turbulences, le rapport est arrivé à des conclusions inattendues en ce qui concerne la situation de l'emploi dans ce secteur, celle-ci n'étant pas aussi catastrophique partout. Si le Royaume-Uni, principal centre financier européen, a perdu un quart de ses emplois dans le secteur bancaire, et que d'autres pays comme la

Belgique et le Portugal ont connu des pertes d'emplois massives (15 % chacun), l'emploi a en revanche augmenté dans certains pays, comme en Roumanie (25 %), au Luxembourg (23 %) et en Lituanie (17 %).

Relations industrielles

En Europe, les relations industrielles sont bien établies dans le secteur bancaire, le dialogue social y est solide, les taux de syndicalisation dans la plupart des pays plus élevés sont que la moyenne nationale, et le champ de la négociation collective est relativement étendu. Les relations industrielles ont été mises à mal par la crise, mais les partenaires sociaux ont aidé le secteur à faire face aux conséquences négatives de celle-ci sur l'emploi. Le dialogue social visait à analyser la situation et à proposer des mesures pour préserver les emplois dans le secteur bancaire ou en créer de nouveaux.

La négociation collective était largement réactive et difficile, en partie du fait qu'elle était principalement axée sur la modération salariale au niveau sectoriel ou de l'entreprise et sur les efforts pour tenter de limiter l'importance et l'incidence sociale des licenciements, essentiellement au moyen de plans sociaux au niveau de l'entreprise dans les cas de restructuration importante. Si les plans sociaux prévoyant des mesures en matière d'éducation, de formation et de création de centres de déploiement peuvent être importants pour accroître l'employabilité, ils sont réactifs puisqu'ils ne sont mis en place qu'une fois que les décisions de restructuration sont intervenues.

Des formes plus ambitieuses et proactives de négociation collective ayant pour objectif de maintenir les taux d'emploi globaux dans le secteur par des solutions innovantes (comme des régimes de travail à temps partiel, des mesures anticipant le changement et l'adoption de programmes sectoriels en vue de recyclage de la main-d'œuvre) n'ont pas été constatées dans le secteur bancaire ou sont restées très marginales au cours de la crise.

Aperçu des tendances

Travail temporaire

Le recours aux contrats temporaires a augmenté dans 23 pays entre 2009 et 2010, indiquant que les employeurs préfèrent recourir aux formes d'emploi flexibles dans une économie morose. L'augmentation moyenne dans l'UE-27 a été inférieure à 0,5 point de pourcentage (de 13,6 % en 2009 à 14 % en 2010), mais nettement supérieure dans certains pays. La Lettonie a enregistré la plus forte augmentation (de 4,3 % à 6,8 %), suivie par la Slovaquie (de 4,4 % à 5,8 %).

Santé et sécurité

Seuls quelques pays ont signalé de nouvelles mesures pour améliorer la santé et la sécurité au travail et pour protéger les travailleurs des violations de la législation régissant le harcèlement, la violence et la discrimination au travail. La Confédération lettone des employeurs (Latvijas Darba Devejū Konfederacija, LDDK) a notamment mis en place un système électronique pour évaluer les risques environnementaux au travail; par ailleurs, une nouvelle législation obligeant les micro-entreprises à garantir des bilans de santé annuels pour leurs salariés a été introduite en Hongrie.

Congé de maladie

En République tchèque, les congés de maladie ont chuté de 12,6 %, tandis que la durée moyenne a reculé de 3,9 %. Aux Pays-Bas, les absences pour maladie ont été historiquement basses en 2009 (4 %), tandis qu'un pourcentage stable de 3 % de salariés a déclaré avoir été victime d'un accident du travail avec lésions physiques ou émotionnelles se traduisant par un congé de maladie d'au moins quatre jours. En Allemagne et en Norvège, une augmentation marquée des congés de maladie a toutefois été constatée en 2009; les partenaires sociaux et le gouvernement ont examiné les mesures pour renverser la tendance.

Formation

La majorité des pays européens ont signalé une baisse du nombre de travailleurs participant à des formations ou du montant de dépenses consacrées à la formation et seuls trois pays, l'Estonie, l'Italie et les Pays-Bas, ont signalé un taux élevé ou une augmentation récente du nombre de personnes suivant une formation.

Équilibre vie familiale-vie professionnelle

Les entreprises dans la plupart des pays européens ont continué de faire largement appel aux formes de contrats flexibles ou atypiques (principalement les contrats à temps partiel) pour permettre à leurs salariés de concilier plus facilement les exigences professionnelles et familiales, tandis que le recours aux dispositions en matière de flexibilité du temps de travail semble encore limité.

En Belgique, l'équilibre vie familiale-vie professionnelle des salariés a été amélioré. Alors qu'en 2004, 11,8 % de la main-d'œuvre rencontrait des difficultés pour maintenir un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, cette part avait légèrement reculé à 10,6 % en 2010. Les données ont également indiqué que les problèmes pour parvenir à un équilibre vie familiale-vie professionnelle se rencontrent principalement dans les emplois spécialisés et de direction.

Temps de travail

En Slovaquie, un mécanisme relatif à la flexibilité du temps de travail (et dans une moindre mesure au travail à la maison et au télétravail) est l'outil couramment utilisé pour favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Toutefois, les données pour 2010 ont indiqué une baisse du nombre d'entreprises recourant au temps de travail flexible, passé de 33 % en 2009 à 30,8 % en 2010.

Évolutions salariales

Chaque année, l'EIRO se penche sur l'évolution des salaires et du temps de travail au cours de l'année écoulée. Dans l'étude *Pay developments – 2010*, qui met l'accent sur les dispositions adoptées collectivement, l'EIRO a constaté que les augmentations salariales avaient diminué depuis 2009 dans 13 pays sur 14 dont les données étaient disponibles (Malte était l'exception). Il a observé les effets de la crise sur la négociation: négociations difficiles, débats plus longs avant la conclusion d'accords, prolongations de la durée des accords existants; dans certains cas, la négociation collective sur les salaires a été interrompue. Les acteurs nationaux, en particulier dans les pays les plus durement touchés par la crise, ont entamé les discussions et adapté leurs modes habituels de fixation des salaires. Entre-temps, l'analyse de plus de 180 accords collectifs a révélé qu'un nombre très limité de ceux-ci contiennent des aspects qui permettraient de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes (qui est actuellement de 17 %).

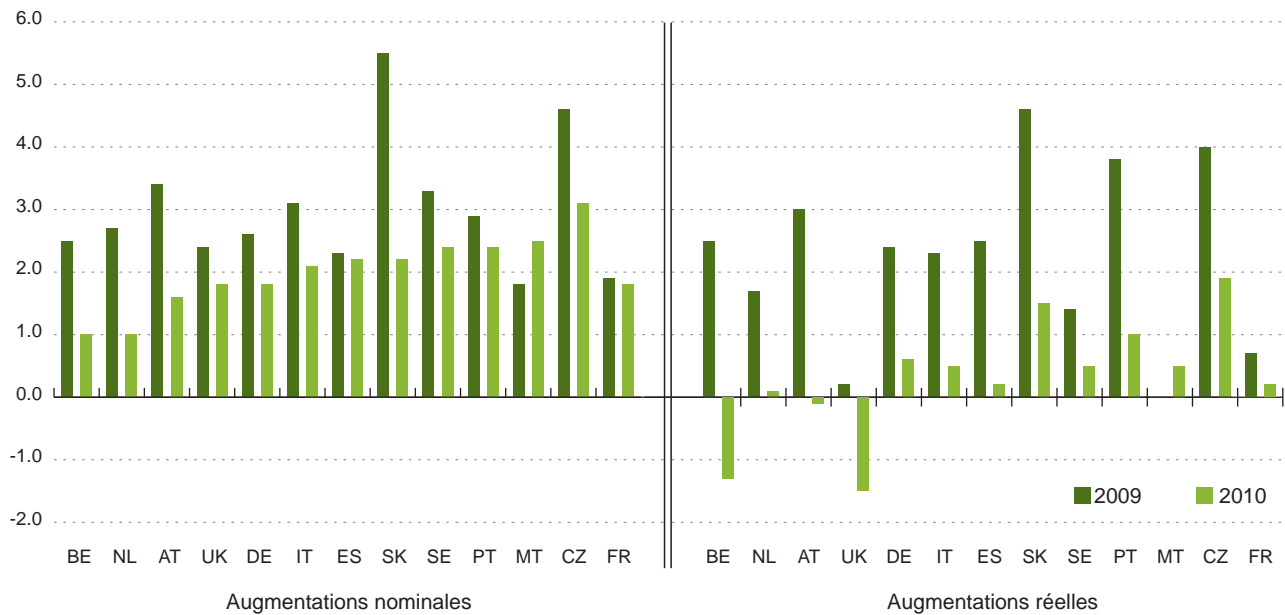
Augmentations salariales nominales

Les augmentations salariales nominales ont le plus reculé en Slovaquie, en Autriche, aux Pays-Bas et en Belgique (figure 8). Des réductions modérées ont été enregistrées au Royaume-Uni, en Allemagne, en Italie, en Suède et en République tchèque, alors que les baisses étaient relativement faibles au Portugal, en Espagne et en France.

Augmentations salariales réelles

Dans de nombreux pays toutefois, les augmentations salariales adoptées collectivement n'ont pas compensé l'évolution des prix, l'inflation étant passée de 1 % en 2009 à 2,1 % en 2010. Les augmentations salariales réelles étaient négatives au Royaume-Uni, en Belgique et en Autriche, modérées (inférieures à 0,6 %) aux Pays-Bas, en Espagne, en France, en Italie, en Suède, à Malte et en Allemagne, et légèrement plus élevées au Portugal, en Slovaquie et en République tchèque.

Figure 8: *Augmentations salariales nominales et réelles adoptées collectivement dans 13 États membres de l'Union européenne*



Salaires minimaux nationaux

L'analyse de l'EIRO portant sur les 20 États membres de l'Union européenne qui appliquent des salaires minimaux obligatoires a révélé que les augmentations dans ce domaine ont généralement été faibles ou nulles en 2010. Dans neuf pays, Belgique, Bulgarie, République tchèque, Estonie, Grèce, Irlande, Lettonie, Lituanie et Roumanie, aucune augmentation n'a été fixée ou convenue pour 2010. Les augmentations ont été modérées en France, aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni, tandis que des augmentations légèrement plus élevées ont été convenues en Hongrie, au Luxembourg, à Malte, en Pologne et au Portugal.

Les salaires minimaux pour les jeunes sont en grande partie restés inchangés en 2010. Si la Slovaquie et certains secteurs en Belgique ont récemment supprimé ces salaires minimaux, de nouveaux montants pour les apprentis ont été introduits en 2010 en Grèce et au Royaume-Uni pour promouvoir l'accès des jeunes au marché du travail.

Temps de travail

Temps de travail conventionnel

L'étude de l'EIRO intitulée «*Working time developments – 2010*» n'a relevé aucune évolution du temps de travail conventionnel moyen entre 2009 et 2010 dans la majorité des pays. La Slovaquie est le seul pays à enregistrer une baisse de 0,1 heure. Le temps de travail conventionnel a augmenté de 0,2 heure par semaine en Espagne et au Royaume-Uni et de 0,1 heure en Suède. La France reste le pays ayant la semaine de travail moyenne la plus courte avec 35,6 heures, ce qui résulte très probablement de la «loi Aubry», qui a instauré la semaine de travail obligatoire de 35 heures en 2000. Les pays nordiques, avec le Royaume-Uni et les Pays-Bas, ont également une semaine courte, affichant une semaine de

travail conventionnelle normale inférieure à la moyenne de l'UE-15 (les 15 pays composant l'Union européenne avant 2004), soit 37,6 heures. (Voir figure 9).

Temps de travail effectif

Dans la plupart des pays, le temps de travail effectif est supérieur au temps de travail conventionnel. C'est en Roumanie et au Luxembourg, suivis du Royaume-Uni, de la Pologne, de l'Allemagne, de la Bulgarie, de l'Estonie et de la République tchèque, que le temps de travail hebdomadaire effectif des salariés à temps plein dans leur emploi principal a été le plus important en 2010. L'écart entre le pays affichant le temps de travail effectif le plus court (Finlande) et le pays affichant le nombre d'heures de travail effectives le plus élevé (Roumanie) était de 3,5 heures. Onze des douze États membres ayant adhéré à l'Union depuis 2004 ont affiché un temps de travail hebdomadaire effectif égal ou supérieur à la moyenne de l'UE-27, soit 39,7 heures, tandis que parmi les pays de l'UE-15, seuls cinq sont dans ce cas; la Slovaquie, où le temps de travail effectif est inférieur à la moyenne (39,4 heures), constitue l'exception. Le temps de travail effectif à temps plein le plus court a été enregistré en Finlande, en France et en Irlande.

Figure 9: Temps de travail conventionnel et effectif dans l'Union européenne et en Norvège, 2010

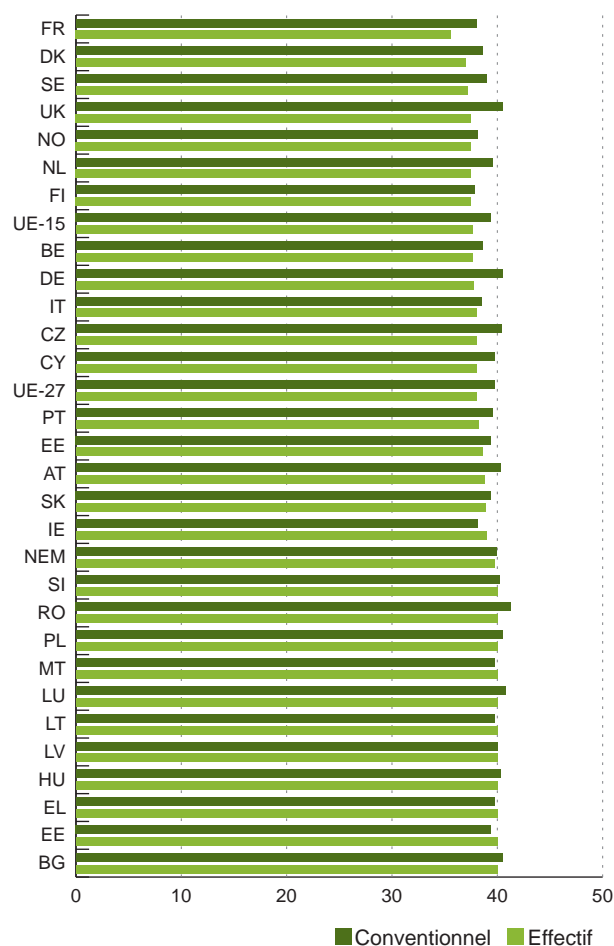
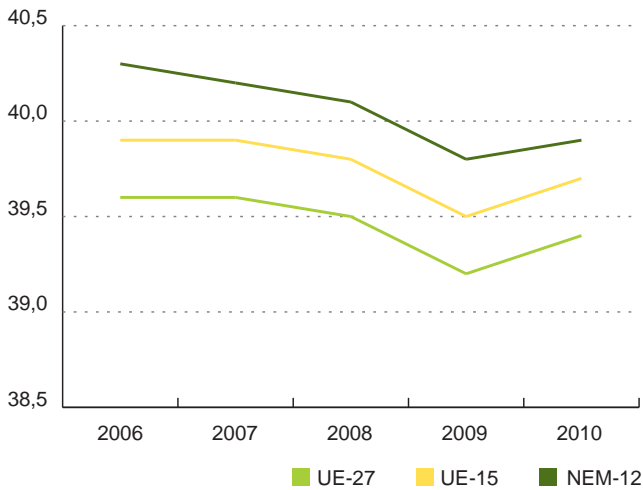


Figure 10: Temps de travail hebdomadaire effectif dans l'UE-27, l'UE-15 et les derniers États membres ayant adhéré à l'Union européenne, 2006-2010



L'EIRO a constaté une augmentation de l'écart entre le temps de travail conventionnel et le temps de travail effectif, qui avait diminué entre 2006 et 2009.

Dans tous les pays couverts par le rapport, les hommes ont travaillé davantage d'heures payées par semaine que les femmes, la moyenne dans l'Union européenne s'élevant à 2,1 heures. L'écart est plus important dans l'UE-15, où les hommes ont travaillé en moyenne 2,3 heures de plus par semaine que les femmes, tandis que dans les douze États membres ayant adhéré à l'Union européenne depuis 2004, ce chiffre n'est que de 1,5 heure.

Le rapport n'a pas constaté d'évolution significative des congés payés conventionnels moyens entre 2009 et 2010, tout en soulignant que ces congés sont inférieurs dans les douze États membres les plus récents. En moyenne, les travailleurs de ces pays ont continué à travailler plus chaque année que dans l'UE-15, avec des semaines plus longues, des congés annuels plus courts et moins de jours fériés.

Instantanés

Lieux de travail verts (Green workplaces – UK) – Initiative de la fédération des syndicats britanniques (*Trades Union Congress – TUC*) mise en œuvre sur le lieu de travail et consistant en une coopération des travailleurs et la direction afin de réaliser des économies d'énergie et de réduire l'impact du lieu de travail sur l'environnement.

Efficacité des ressources du réseau (Allemagne) – Projet consistant en des formations, conférences et ateliers fondés sur le lieu de travail et un dialogue social sectoriel en vue de créer des liens entre l'amélioration de l'efficacité dans l'utilisation des ressources et la préservation de l'emploi, organisé par le syndicat IG Metall et le ministère fédéral de l'environnement.

Initiatives de l'Organisme paritaire collecteur agréé pour le secteur de la construction (France) – Ces initiatives comportent divers programmes destinés à améliorer les compétences des travailleurs du secteur de la construction dans le domaine des technologies vertes.

Euroeneff (Roumanie) – Initiative transnationale visant élaborer un guide multimédia sur l’efficacité énergétique dans la rénovation des bâtiments aux fins de la formation de la main-d’œuvre du secteur de la construction aux technologies à haut rendement énergétique; gérée par l’Organisation paritaire des partenaires sociaux du secteur roumain de la construction.

Éco-chèques (Belgique) – Initiative ayant pour objet de renforcer le pouvoir d’achat des salariés tout en les incitant à acheter des produits écologiques et - indirectement – à stimuler l’emploi à long terme; géré par le Conseil national du travail.

Les études de cas ont montré que des structures de dialogue social bien développées et un bon partenariat social rendent possibles des projets visant à «écologiser» l’économie et à doter les travailleurs de compétences «vertes». Une vision commune, une conscience partagée des problèmes environnementaux et une volonté de contribuer à la protection de l’environnement sont des préalables à la réussite de ce type de projets. Dans tous les cas évoqués, les syndicats et les employeurs ont une vision partagée de la nécessité d’adopter des politiques vertes sur leur lieu de travail, dans leur entreprise, dans leur secteur ou dans leur pays. L’étude suggère également que le contexte politique international et national est un moteur important des initiatives en faveur d’une économie plus durable.

Voir le rapport intitulé «*Relations industrielles et durabilité: le rôle des partenaires sociaux dans la transition vers une économie verte.*»

Les partenaires sociaux rendent l’économie plus verte

Si, ces derniers temps, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont consacré la plus grande partie de leur énergie à répondre aux turbulences économiques, la question du changement climatique menace toujours. La nécessité de modifier le mode de production des biens et services afin d’utiliser moins d’énergie et de matières premières et de réduire les émissions continue de figurer en bonne place parmi les priorités de l’Union européenne. Cette «écologisation de l’économie» transformera les industries, ce qui à son tour aura des répercussions sur l’emploi et les conditions de travail. Dans ce contexte, le dialogue social jouera un rôle essentiel en raison de sa capacité à générer des résultats mutuellement bénéfiques dans une situation de conflit potentiel.

Afin de mieux mettre en lumière la manière dont les partenaires sociaux peuvent contribuer à mettre en place des modes de travail durables sur le plan environnemental, Eurofound a réalisé cinq études de cas concernant l’implication de ces partenaires dans des initiatives d’écologisation de l’économie dans différents États membres. Le principal critère de sélection a été le rôle actif joué par le dialogue social dans la mise en œuvre de la mesure.

Jeunes travailleurs et travailleurs âgés

L'allongement de la vie professionnelle est largement considéré comme un moyen d'enrayer la chute du ratio travailleurs / retraités et d'éviter la crise prévisible des retraites qui menace de faire vaciller tant les finances publiques que les fonds de pension privés. L'allongement de la vie professionnelle exige une approche intergénérationnelle qui permette aux jeunes travailleurs de sortir rapidement du chômage (ou de trouver un premier emploi) tout en développant des carrières durables permettant aux travailleurs de conserver plus longtemps leur emploi. L'année 2012, déclarée Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations, permet de mettre en lumière ces questions. Le présent examen des travaux d'Eurofound en 2011 indique que dans ce domaine, tout comme dans tant d'autres, la crise économique a eu raison des meilleures intentions des décideurs politiques. Le chômage des jeunes a explosé et les employeurs se sont tournés vers la retraite anticipée pour réduire leurs effectifs.

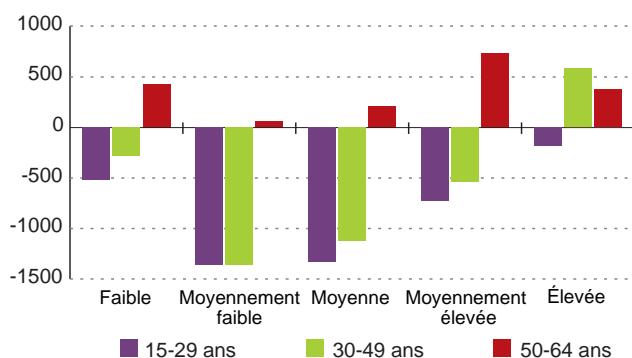
Situation des jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs sont les perdants en période de récession

Le rapport d'Eurofound intitulé «Évolution de la structure de l'emploi pendant la grande récession» a révélé un contraste important en ce qui concerne les tendances du marché de l'emploi entre les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés. La récession et ses conséquences ont particulièrement touché les jeunes travailleurs. Le chômage des jeunes est passé à 21 % dans l'Union européenne à la mi-2011, soit près de 5 millions de travailleurs, et a atteint jusqu'à 43 % en Espagne.

La figure 11 montre les pertes d'emplois entre la mi-2008 et la mi-2010, réparties par groupe d'âge dans cinq catégories de rémunération. Le graphique révèle que les pertes d'emploi ont touché les jeunes travailleurs (15–29 ans) et les travailleurs d'âge moyen (30–49 ans) occupant principalement des emplois moyennement rémunérés ou à rémunération moyennement faible. Toutefois, la part relative des pertes d'emploi globales chez les jeunes travailleurs est bien plus élevée puisque ces derniers sont moins nombreux. Ce groupe a connu des pertes d'emploi dans l'ensemble des catégories de rémunération et, contrairement aux deux groupes plus âgés, il n'a pu bénéficier des gains nets d'emplois dans les catégories les mieux rémunérées.

Figure 11: Pertes et gains d'emploi dans cinq catégories de rémunération, par groupe d'âge, T2 2008 – T2 2010



Dans l'immobilisme économique actuel, l'éducation n'est plus un rempart contre le chômage. Dans plusieurs pays – le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, l'Italie, la Lituanie, le Portugal, la Roumanie et la Slovénie, le fait d'avoir suivi un enseignement supérieur ne réduit plus les risques de chômage pour les jeunes par rapport à ceux qui n'ont pas de qualification.

Les travailleurs âgés sont les gagnants

Contrastant fortement avec la situation des jeunes travailleurs, l'emploi des travailleurs âgés (50–64 ans) a augmenté dans les cinq catégories entre mi-2008 et mi-2010, l'augmentation la plus nette se situant dans les catégories de rémunération les plus élevées. Même en Espagne, qui a le plus fort taux de chômage des jeunes de l'Union européenne, les taux d'emploi des travailleurs âgés se situaient aux niveaux de 2006 après la récession. Les travailleurs âgés ont particulièrement profité de la croissance de l'emploi dans les services publics – santé, éducation et travail social. Dans le secteur de la santé, la totalité de la croissance nette de l'emploi a bénéficié aux travailleurs les plus âgés, tandis que dans l'éducation et les activités d'hébergement social, la croissance était répartie plus équitablement entre les travailleurs âgés et ceux d'âge moyen. Le principal écart par rapport à ce schéma a été observé en République tchèque, où l'emploi des travailleurs âgés a fortement chuté, en particulier pour les emplois les mieux rémunérés dans l'administration publique.

Globalement, ces mutations structurelles ont eu pour effet sur le marché de l'emploi un vieillissement du profil d'âge de la main-d'œuvre de l'Union européenne, alors que le nombre croissant de chômeurs se rajeunit. La situation met en relief les pressions contradictoires pesant sur les responsables et les décideurs politiques pour mettre les jeunes au travail tout en allongeant la carrière des travailleurs âgés, alors même que la taille du marché du travail diminue.

Événement: Travaillons ensemble pour l'emploi des jeunes: du milieu scolaire au lieu de travail, un défi mondial

En juin, Eurofound a organisé avec trois agences de l'Union européenne, à savoir le Cedefop, l'EU-OSHA et l'ETF, un séminaire conjoint sur l'emploi des jeunes qui a été accueilli par la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen. Le but de ce séminaire était de rassembler les travaux des différentes agences sur l'emploi des jeunes et de formuler des stratégies pour les décideurs politiques européens.

Pervenche Berès, présidente de la commission de l'emploi et des affaires sociales et présidente du séminaire, a critiqué l'inadéquation des dépenses publiques sur les questions liées à la jeunesse et la manière dont ces dernières sont sacrifiées au profit d'autres politiques lorsque les budgets publics sont comprimés. Dans ses conclusions, elle a constaté que l'emploi des jeunes est une question transversale appelant des réponses transversales, mais que le développement du capital humain, l'éducation, la formation, l'employabilité et l'accès aux marchés du travail doivent avoir la priorité absolue.

László Andor, commissaire chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, a également souligné la complexité du problème du chômage des jeunes, qui le confronte au défi majeur de créer des actions cohérentes parmi la variété de politiques aux niveaux européen et international.

«Le chômage des jeunes est un problème important qui ne reçoit pas toute l'attention qu'il devrait. Les intervenants ne s'entendent pas sur les moyens à utiliser pour résoudre les problèmes, mais tous reconnaissent que l'ensemble des acteurs doivent évoluer ensemble», a déclaré Emilie Turunen, membre suppléante de la commission de l'emploi et des affaires sociales.

NEET

La catégorie la plus préoccupante est le groupe de jeunes appelés NEET, c'est-à-dire les jeunes âgés de 15 à 24 ans «sans emploi, éducation ou formation» (not in employment, education or training). Le résumé d'Eurofound intitulé «Les jeunes et les NEET en Europe: premiers résultats» a présenté les résultats préliminaires des recherches en ce qui concerne les NEET. Les NEET sont un groupe hétérogène incluant les personnes cherchant activement un emploi, celles qui ne sont pas disponibles pour chercher un emploi ou qui n'en cherchent pas, celles souffrant de maladie de longue durée, les handicapés et les personnes assumant la prise en charge d'enfants ou de proches. Ces sous-groupes sont très différents en ce qui concerne l'expérience et les besoins, mais tous ont en commun un risque élevé d'exclusion sociale dû à leur désengagement à l'égard de l'enseignement et de la vie professionnelle. Eurostat a calculé en 2010 que les NEET représentaient 13 % des 15-24 ans de l'Union européenne (près de 7,5 millions de personnes); toutefois, les pourcentages sont fortement variables d'un État membre à l'autre, allant de 4 % aux Pays-Bas à 22 % en Bulgarie.

Facteurs de risque

Les NEETS se caractérisent par le fait qu'ils sont socialement et économiquement désavantagés. Un jeune a davantage de risques de devenir un NEET s'il:

- a des parents qui ont connu le chômage, dont le niveau d'éducation est faible ou qui sont divorcés;
- est issu d'un ménage à faible revenu
- a un faible niveau d'éducation;
- est issu de l'immigration;
- présente un handicap physique ou mental;
- vit dans une région reculée.

La récession a toutefois attiré des jeunes plus avantagés dans la catégorie des NEET: en Grèce, en Estonie et en Italie notamment, 20 % des NEET sont diplômés.

Taux de NEET en Europe

- 12,8 % de la population entre 15 et 24 ans en Europe
- 19,7 % de la population entre 25 et 29 ans en Europe
- 15,2 % de la population entre 15 et 29 ans en Europe
- 13,9 millions de jeunes en Europe sont des NEET.

Coût pour la société

Volontariat: seuls 26 % des NEET font partie d'au moins une organisation par rapport à 46 % des EET.

Politique: les NEET sont moins enclins à voter aux élections législatives et sont moins intéressés par la politique que les EET. Seuls 1,6 % des NEET adhèrent à un parti politique.

Confiance: les NEET présentent un degré de confiance institutionnelle plus faible (4,2 %) que les EET (4,8 %).

Inclusion active des jeunes présentant un handicap

Les jeunes présentant un handicap et des problèmes de santé mentale sont pratiquement exclus du marché du travail dans la mesure où celui-ci offrent peu de possibilités qui prennent en compte leurs besoins. Les politiques en matière d'inclusion active pour ce groupe très vulnérable en sont à des stades de développement différents en Europe, mais elles sont considérées comme un mécanisme essentiel pour favoriser la participation économique des intéressés. En 2011, Eurofound a entamé un examen des mesures d'activation prises dans les États membres pour réduire la dépendance des jeunes à l'égard des allocations publiques et leur permettre d'accéder au marché du travail. Le premier rapport portait essentiellement sur les Pays-Bas, où, en 2010, un jeune sur 20 âgé d'au moins 18 ans percevait l'allocation d'invalidité appelée Wajong. Les autorités néerlandaises, alarmées par la hausse du nombre de bénéficiaires, ont conclu que le système venait en aide à des jeunes souffrant de problèmes de santé ou d'un handicap qui étaient en mesure de travailler, mais qui étaient au chômage en raison de leur faible niveau d'éducation, de compétences professionnelles insuffisantes, de problèmes de comportement et d'un manque d'emplois adaptés aux personnes présentant un handicap. Cette situation a entraîné un changement de la politique menée jusque-là, qui s'est axée sur:

- la mise en évidence des activités que ces jeunes peuvent exercer plutôt que celles qu'ils ne peuvent pas exercer;
- la promotion d'une meilleure transition entre l'école et le travail et d'un enseignement orienté sur le travail;
- l'amélioration de l'aide aux employeurs qui engagent des jeunes ayant un handicap;
- le changement d'attitude afin que les parents, les enseignants, les professionnels de la santé et les employeurs acceptent que ces jeunes puissent occuper non seulement des emplois protégés, mais aussi des emplois ordinaires.

Le nouveau système oblige les jeunes présentant un handicap qui peuvent travailler à améliorer leurs compétences et à chercher du travail et il les soutient dans leurs efforts.

Stratégies pour l'emploi des jeunes

Les délais pour trouver un premier emploi ou les longues périodes de chômage après la fin des études n'ont pas seulement un effet immédiat sur les jeunes, mais ils peuvent aussi nuire à leur développement personnel et professionnel à long terme. Parmi ces effets figurent la réduction des gains acquis tout au long de la vie, des périodes continues de chômage, des taux de pauvreté élevés et un mauvais état de santé mentale et physique. Des travaux de recherche récents révèlent également qu'une longue période de chômage peut conduire les jeunes à se retirer de la société civile, avec des conséquences plus vastes pour la cohésion sociale et l'engagement démocratique.

Un rapport de l'EIRO, s'appuyant sur les rapports nationaux des États membres et de la Norvège, a examiné de quelle manière les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ont déployé des efforts pour lever les obstacles à la participation des jeunes au marché du travail.

Politiques actives du marché du travail

Les mécanismes de partenariat social ont été mis à très rude épreuve depuis la crise économique et ont échoué en Irlande, au Portugal et en Espagne; dès lors, les gouvernements ont été les principaux moteurs des politiques visant à supprimer les obstacles à la participation et à intégrer les jeunes au marché du travail. Ces politiques actives du marché du travail sont principalement axées sur le développement de l'apprentissage et des systèmes de formation professionnelle qui

fournissent des qualifications transférables. Elles offrent également des incitations financières pour encourager les employeurs à embaucher et à former des jeunes travailleurs et réduire le coût de leur embauche par des mesures telles qu'une baisse des cotisations sociales. Il a toutefois été observé que les systèmes de formation peuvent simplement entraîner le report du chômage. Les programmes doivent être coordonnés pour fournir une aide importante aux jeunes travailleurs à différentes étapes de leur formation et de la transition avec le marché du travail; il faut par ailleurs veiller à ce qu'il y ait des offres d'emploi appropriées à la fin de la formation.

Globalement, les politiques publiques à l'égard des jeunes travailleurs ont généralement été axées sur l'importance de leur trouver un emploi, quelle que soit la qualité des emplois disponibles. En comparaison, on a accordé relativement peu d'attention à l'incidence du travail précaire sur les jeunes. Certains gouvernements ont fait le choix controversé de supprimer ou de réduire les protections en matière d'emploi ou de diminuer les salaires minimaux des jeunes pour encourager l'embauche. Le danger est que ces stratégies créent et renforcent les divisions entre les générations et qu'elles désavantagent de manière disproportionnée les jeunes.

Points de vue des partenaires sociaux

Si les partenaires sociaux sont bien conscients des difficultés auxquelles les jeunes sont confrontés, les mécanismes de négociation collective ont joué un rôle mineur dans la réponse à la crise. L'étude a révélé qu'il était plus probable de trouver des innovations en matière de négociations collectives destinées à aborder le problème en Belgique, en France et en Allemagne, où l'emploi des jeunes est un enjeu de longue date et où les initiatives existantes ont été étendues dans le cadre de la crise. En revanche, dans les pays touchés plus récemment par la hausse du chômage des jeunes, il existe des exemples d'initiatives nationales et sectorielles, principalement par le renforcement de possibilités d'apprentissage et de formation professionnelle, accompagnées de mesures pour faciliter la transition avec le marché du travail.

Si les partenaires sociaux s'accordent sur certaines mesures telles que la mise en place de systèmes d'apprentissage et la réforme des systèmes d'enseignement, leurs avis divergent sur les autres options stratégiques. Les employeurs mettent en avant des arguments pour supprimer les aspects de la protection du travail qu'ils considèrent comme des obstacles à l'emploi, y compris les salaires minimaux, les limites obligatoires pour la durée des contrats et la protection contre le licenciement et le chômage. Les syndicats, pour leur part, sont préoccupés par la création d'exceptions spécifiques aux jeunes et par l'affaiblissement de protections obtenues de haute lutte; ils soulignent par ailleurs l'importance d'emplois de qualité pour les jeunes, en particulier ceux en stage ou en apprentissage.

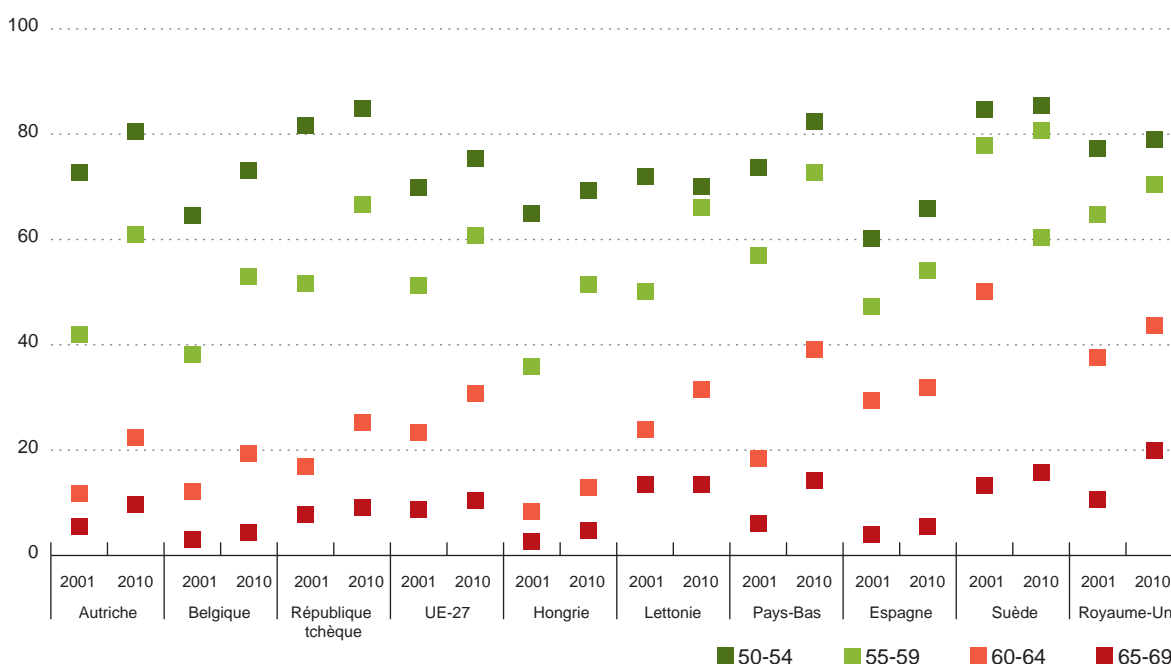
Allonger la carrière des travailleurs âgés

La crise du chômage des jeunes a récemment éclipsé les questions liées aux travailleurs âgés. Toutefois, étant donné que la génération plus âgée augmente et que la population active diminue, il devient urgent d'allonger la carrière des travailleurs âgés si les pays veulent équilibrer les dépenses liées aux retraites et les recettes fiscales. Les travailleurs âgés, qui disposent d'un bagage de connaissances et d'expérience, sont par ailleurs un atout pour les entreprises et les organisations, et les lieux de travail les perdent à leurs frais. Le dossier d'information intitulé «*Vivre plus longtemps, travailler mieux – le vieillissement actif en Europe*» a rassemblé les recherches approfondies d'Eurofound sur la participation des travailleurs âgés au travail.

Réduire le taux de dépendance

Le résumé intitulé «Impact de la récession sur les politiques de gestion des âges» décrit les évolutions des politiques visant à maintenir les travailleurs âgés au travail dans neuf États membres (Autriche, Belgique, République tchèque, Hongrie, Lettonie, Pays-Bas, Espagne, Suède et Royaume-Uni). Les taux d'emploi des personnes âgées ont augmenté au cours de la dernière décennie dans ces pays en dépit d'écart considérables (figure 12). En Suède, par exemple, plus de 60 % des travailleurs âgés de 60 à 64 ans exercent une activité professionnelle contre moins de 20 % en Belgique et en Hongrie. L'écart entre les taux d'emploi des pays est plus important dans la cohorte d'âge proche de la retraite (60-64 ans). Dans la majorité des pays, le faible taux d'emploi des travailleurs âgés est le reflet de mesures politiques antérieures prônant la retraite anticipée comme outil de régulation du marché du travail.

Figure 12: Taux d'emploi par groupes d'âge dans neuf États membres (%)



Les voies suivies par les États membres pour maintenir les travailleurs âgés au travail varient, tout comme la priorité donnée aux initiatives spécifiques aux travailleurs âgés. Les mesures les plus fréquentes sont les suivantes:

- des incitations financières proposées aux employeurs pour maintenir en poste leurs travailleurs âgés et pour favoriser le retour de ces derniers à l'emploi;
- des incitations financières proposées aux employés pour rester en activité;
- des programmes de retraite par étapes / partielle qui permettent aux travailleurs de réduire progressivement leur temps de travail;
- des possibilités de travail flexible pour les travailleurs âgés;
- des campagnes de sensibilisation et d'information visant à promouvoir un changement d'attitude envers les travailleurs âgés.

Ce type de mesures semblent avoir obtenu un certain succès; dans plusieurs pays participant à l'étude – Autriche, Belgique, Hongrie, Pays-Bas et Suède – les taux d'emploi des travailleurs âgés de 60 à 64 ans, pour l'année 2011, étaient plus élevés qu'ils ne l'étaient pendant la période précédant la crise de 2008.

Travail durable

Dans le débat relatif aux travailleurs âgés, la question se pose inévitablement de savoir si un travailleur sera capable d'effectuer les mêmes tâches en vieillissant. Le point de vue personnel des travailleurs varie dans l'Union européenne – 70 % des travailleurs aux Pays-Bas estiment qu'ils pourront exercer leur emploi actuel à 60 ans, tandis que seuls 26 % des travailleurs en Slovénie partagent cet avis. Les points de vue divergent également selon l'emploi, la confiance étant plus élevée chez les travailleurs exerçant une profession hautement qualifiée et intellectuelle que chez les travailleurs ayant une activité faiblement qualifiée et manuelle. Les travailleurs exposés à des risques ergonomiques ou psychosociaux au travail sont moins susceptibles de pouvoir encore exercer leur emploi à 60 ans.

Pour que les travailleurs puissent continuer à exercer leur emploi à mesure qu'ils vieillissent, une attention particulière doit être accordée à la création de conditions de travail de très haute qualité, assorties d'un équilibre vie familiale–vie professionnelle, de la sécurité d'emploi et de possibilités d'enseignement tout au long de la vie afin qu'ils ne soient pas obligés de changer de travail ou de quitter le marché de l'emploi. Lorsque des changements de carrière ne peuvent être évités, les travailleurs doivent pouvoir le faire facilement.

L'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs âgés a été le thème de la première partie de la série de séminaires de la Fondation sur le partage des connaissances d'Eurofound en 2011. Elle était axée sur diverses initiatives visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés dans trois domaines où ils peuvent rencontrer des difficultés particulières: augmenter les possibilités de formation, mettre en place un programme de gestion de la santé et offrir une organisation du travail appropriée. Un document de réflexion, un projet de programme et des présentations d'intervenants sont disponibles sur la page internet concernant l'«amélioration des conditions de travail: contribution au vieillissement actif».

Eurofound poursuit ses travaux dans ce domaine et utilise les données de la 5e Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) pour examiner les informations relatives au travail durable pour les travailleurs âgés, qui seront publiées en août 2012. Les données de l'EWCS sont également disponibles via l'outil de cartographie d'Eurofound (http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_fr.htm).

Le travail après la retraite

Un nombre croissant de personnes âgées travaillent après leur retraite. Étant donné la tendance actuelle à un vieillissement en meilleure santé, les travailleurs âgés peuvent davantage continuer à travailler et un grand nombre le souhaitent. Certains retraités travaillent simplement parce qu'ils ne souhaitent pas arrêter à 65 ans. Pour d'autres, il s'agit d'une nécessité étant donné que les revenus provenant de leur retraite et d'autres sources sont insuffisants pour qu'ils puissent maintenir leur niveau de vie et honorer leurs engagements financiers. Ce groupe de retraités actifs a considérablement augmenté à la suite de la crise économique. Nombreux sont ceux qui accumulent des droits à la pension insuffisants au cours de leur carrière. Ces pensionnés doivent également assumer des coûts importants, découlant souvent de dépenses en soins de santé, et la situation est aggravée par la suppression des aides publiques, car des mesures d'austérité sont mises en œuvre.

Une personne sur 10 âgée de 65 à 69 ans travaille dans l'Union européenne, la majorité étant à la retraite. Ce taux est le plus élevé au Portugal, en Roumanie, au Royaume-Uni et à Chypre, alors qu'il est relativement faible en France, en Belgique et en Slovaquie. Les retraités sont présents dans tous les secteurs économiques: les retraités au Portugal et en Roumanie sont nombreux dans l'agriculture, tandis que les retraités suédois le sont dans la consultance.

Profil des retraités actifs

Les retraités actifs sont généralement:

- de jeunes retraités, âgés de 65 à 69 ans;
- des hommes plutôt que des femmes;
- des travailleurs assez instruits;
- des indépendants;
- des travailleurs à temps partiel.

La fiche technique «le travail après la retraite» examine ce thème plus en détail.

Événement: Vieillir mondialement, vieillir localement

En novembre 2011, Eurofound a accueilli un symposium intitulé «*le travail après la retraite – un point de vue international*» lors de la conférence sur le thème «vieillir mondialement, vieillir localement» organisée par le CARDI (centre de recherche sur le vieillissement et de développement en Irlande) à Dublin.

Le symposium avait pour objectif de parvenir à une compréhension holistique du travail après la retraite. Les participants ont examiné les moteurs de cette tendance et les possibilités existant pour les retraités. Ils ont analysé la prévalence variable et évolutive du travail après la retraite dans les États membres et ses caractéristiques dans différents pays. Ils se sont également penchés sur les mesures prises au niveau de l'entreprise et des pouvoirs publics pour permettre à ceux qui souhaitent continuer de travailler de le faire.

«Percevoir une retraite correcte est une préoccupation mondiale. Malgré la réforme des systèmes de retraite, de nombreux retraités continuent de percevoir un revenu insuffisant. Pour certains, le travail après la retraite devient une nécessité, tandis que de nombreuses personnes le considèrent comme un moyen de renforcer l'intégration durable dans la société», a déclaré Hans Dubois, responsable de la recherche à Eurofound.

Modifications des politiques en matière de retraite après la récession

Initiatives gouvernementales

La crise économique a été à l'origine de certaines réformes des politiques en matière de retraite, destinées à encourager un départ en retraite plus tardif et à réduire la charge pesant sur des systèmes de sécurité sociale en manque de ressources. Les États membres ont répondu diversement au problème, en partie en raison de différences quant à l'ampleur de la crise financière et à la perception de la nécessité d'accélérer les réformes.

- La politique axée sur le découragement des départs en retraite anticipés menée avant la récession a été revue, étant donné que ce mécanisme est à nouveau apparu comme une solution de rechange aux licenciements obligatoires en vue de réduire les effectifs lors de la crise économique.
- Les systèmes de retraite partiels ont été réformés afin qu'ils ne constituent plus dans les faits une forme de départ en retraite anticipée et qu'ils soient étendus pour s'adresser à un plus grand nombre de travailleurs.
- Les efforts pour relever l'âge de la retraite sont intensifiés. Certains pays examinent l'approche adoptée par la Suède, où l'augmentation de l'espérance de vie moyenne et l'âge de la retraite ont été liés dans le but de pérenniser le financement du système de retraite.
- Les systèmes de retraite avec prestations déterminées ont accru le montant des cotisations que les travailleurs doivent verser, principalement par un allongement de la période liée aux revenus ou une diminution des pensions de retraite.
- On a observé le passage à une privatisation partielle ou l'introduction de systèmes de retraite mixte publics et privés à plusieurs niveaux.
- Les gouvernements ont étendu ou introduit des avantages fiscaux ou en matière de sécurité sociale pour les employeurs et les employés afin que les travailleurs âgés restent au travail.

Mesures au niveau de l'entreprise

Au sein des entreprises, les politiques progressistes relatives à la gestion de l'âge mettent généralement l'accent sur le développement des compétences et la flexibilité du temps de travail. L'actualisation des compétences des travailleurs permet de maintenir leur employabilité et leur adaptabilité. Certaines entreprises n'abordent pas l'actualisation des compétences du point de vue de la gestion de l'âge, mais ont des stratégies plus généralisées pour tous les groupes d'âge et tout au long de la carrière. Offrir des régimes de travail flexibles à mesure que les travailleurs approchent de la retraite encourage ces derniers à rester en activité car ils permettent une transition plus douce avec la retraite. La retraite partielle, progressive ou flexible, où les travailleurs réduisent leurs heures de travail ou leurs responsabilités tout en pouvant profiter des prestations de retraite, est une autre solution de plus en plus prônée par les décideurs politiques et les employeurs.

Davantage d'informations relatives à l'incidence de la crise économique sur l'évolution de ces politiques sont disponibles dans le projet de recherche intitulé «Impact de la récession sur les politiques de gestion des âges» prenant en compte neuf rapports de pays et 18 études de cas d'entreprises.

À la recherche de communautés actives et inclusives 5

Rendre les communautés actives et inclusives

Les priorités de la politique sociale de l'Europe sont vastes – elles incluent la réduction de la pauvreté, l'amélioration de la protection sociale et la lutte contre la discrimination – mais leur but est globalement d'améliorer la qualité de la vie des citoyens de l'Union européenne. L'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) est l'instrument d'Eurofound pour suivre la qualité de vie en Europe. Les questions figurant dans l'EQLS sur les relations, la participation et l'inclusion sociales nous permettent d'évaluer la cohésion sociale en Europe. En 2011, Eurofound a réalisé des projets de recherche utilisant les données de l'enquête de 2007 pour examiner les progrès liés à la création d'une société active et inclusive. Parmi ces projets figurait un projet de grande envergure sur le volontariat, une forme de participation dont profitent les bénéficiaires, les acteurs et les communautés. Un deuxième projet a examiné la qualité de vie des personnes vivant dans des quartiers à forte diversité ethnique, un thème pertinent dans un contexte de hausse de l'immigration.

Troisième enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS)

L'EQLS est une enquête paneuropéenne unique qui se penche sur les circonstances objectives de la vie des citoyens et sur les sentiments de ces derniers à l'égard de ces circonstances. Elle prend en compte une série de sujets tels que l'emploi, le revenu, l'éducation, le logement, la famille, la santé et l'équilibre vie familiale–vie professionnelle. Elle aborde également des thèmes subjectifs tels que le bonheur des citoyens, leur degré de satisfaction quant à leur vie et leur perception de la qualité de leur société. Les indicateurs de l'EQLS complètent les indicateurs classiques de croissance économique et de niveau de vie tels que le PIB ou le revenu. L'enquête est organisée tous les quatre ans, ce qui permet de suivre des tendances clés au fil des années.

Le travail de terrain pour la troisième EQLS a débuté en septembre 2011 et s'est achevé pour l'Union européenne et la Norvège à la fin de la même année. En 2012, l'enquête sera également réalisée en Croatie, dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine, au Monténégro, en Turquie, ainsi qu'au Kosovo et en Serbie. Au total, plus de 35 000 personnes en Europe auront été interrogées pour l'enquête.

Le volontariat dans l'Union européenne

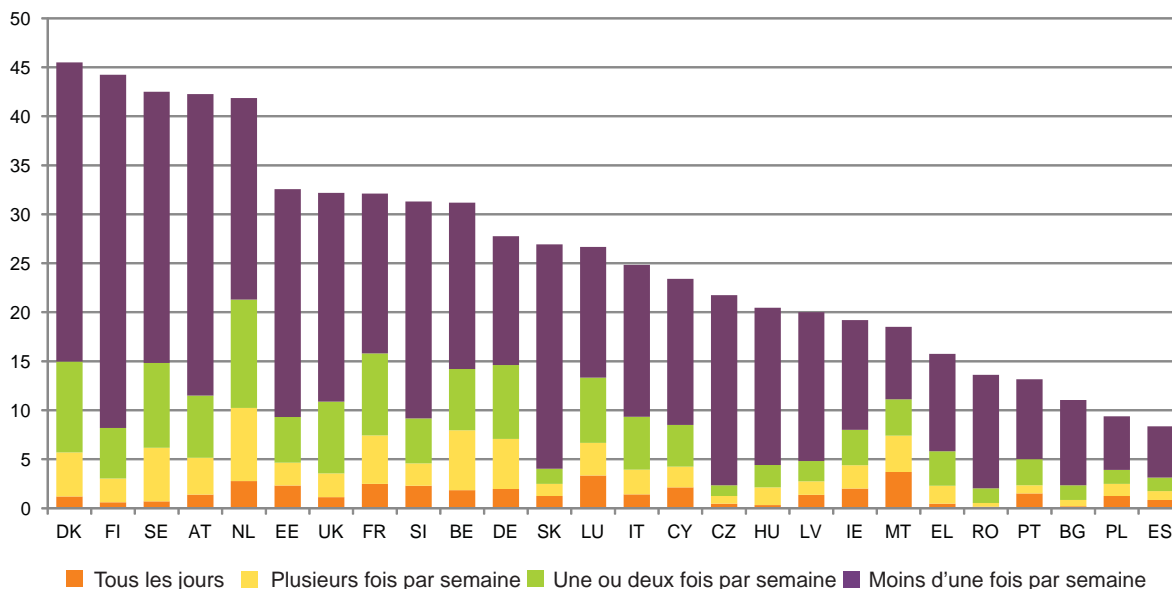
Le volontariat est une expression de connectivité sociale, une reconnaissance par les individus de leur responsabilité en matière de contribution au bien commun. Il fait ressortir la solidarité, une valeur essentielle du modèle social européen. Pour sensibiliser au volontariat et offrir davantage de possibilités de participer aux activités de volontariat, 2011 avait été déclarée «Année européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active». Pour contribuer à l'Année européenne, Eurofound a élaboré le dossier d'informations intitulé «Volunteering – a force for change» qui présente les différents points de vue sur le volontariat. Le dossier inclut les résultats d'une étude sur le volontariat formel (travail de volontariat effectué dans le cadre d'une organisation) dans l'Union européenne, la participation au volontariat et le travail non rémunéré.

Différences entre les pays

L'étude a dévoilé des différences considérables concernant l'importance du volontariat dans l'Union européenne (figure 13). Au total, un cinquième des répondants à l'EQLS sont engagés dans un travail de volontariat organisé. Cette participation est la plus élevée dans les pays d'Europe occidentale et du Nord, atteignant 40 à 45 % au Danemark, en

Finlande, en Suède, en Autriche et aux Pays-Bas, signe d'une solide tradition de volontariat dans ces pays. Elle est plus faible en Europe orientale et du Sud, où l'on a relevé des taux se situant entre 10 % et 15 %.

Figure 13: *Fréquence du volontariat par État membre de l'Union européenne (%)*



Qui est volontaire?

Les données de l'EQLS indiquent que l'âge est un paramètre important de la participation au volontariat. Celle-ci augmente avec l'âge et atteint un pic entre 45 et 50 ans. Les volontaires sont en meilleure santé que les non-volontaires et ont un niveau d'éducation supérieur. Les personnes qui sont le plus satisfaites de leur vie et qui se rendent régulièrement à un office religieux sont également plus susceptibles de pratiquer le volontariat. Le volontariat est plus rare chez les personnes connaissant des difficultés économiques, chez celles qui consacrent beaucoup de temps à effectuer des soins non rémunérés et chez celles qui vivent dans les zones densément peuplées telles que les villes ou les banlieues.

Promotion du volontariat

Les conclusions de l'étude comportent un certain nombre de propositions pour encourager la participation aux activités de volontariat, ce qui nécessite une gestion professionnelle des organisations concernées. Pour commencer, une promotion plus efficace est nécessaire afin de sensibiliser à l'importance du volontariat. Les organisations doivent mettre l'accent sur le recrutement et la rétention des volontaires, en faisant correspondre leurs intérêts avec les possibilités disponibles et en leur proposant une certaine flexibilité quant à la fréquence et la durée de leur engagement. Une culture d'estime au sein de l'organisation est importante pour reconnaître la contribution des volontaires et le bon accomplissement de leur travail.

Au niveau de l'Union européenne, un échange de bonnes pratiques entre les États membres, en particulier concernant les manières de surmonter les obstacles existants, pourrait être utile. Cet échange pourrait, par exemple, se concentrer sur les activités de volontariat qui nécessitent moins de compétences complexes ou spécifiques, afin d'encourager la participation des citoyens les moins qualifiés; en outre des pratiques de développement des compétences spécifiquement destinées à la préparation des volontaires potentiels pourraient se révéler précieuses. La suppression des contraintes légales excessivement restrictives, comme certaines exigences en matière d'assurance, pourrait également être envisagée. Parallèlement, il est nécessaire de prévoir des dispositions pratiques pour la reconnaissance de l'expérience

et des compétences acquises lors du travail de volontariat. Un certain nombre de pays ont mis en place des procédures permettant de valider l'apprentissage formel et informel, tandis que d'autres envisagent de le faire.

Le volontariat dans les anciens pays communistes

Les travaux de recherche sur le volontariat ont indiqué un niveau de participation relativement faible aux activités de volontariat dans les anciens pays communistes d'Europe de l'Est; cette situation serait l'héritage d'un système qui considérait le volontariat avec suspicion. La mobilisation de terrain au cœur du travail de volontariat était perçue comme une remise en cause de l'autorité de l'État communiste, qui prétendait être en mesure de pourvoir au bien-être de tous ses citoyens. En outre, le travail non rémunéré obligatoire était organisé par les autorités centrales sous le couvert du volontariat, de sorte que ce terme a pris une connotation négative dans ces pays. Toutefois, l'image qui ressort de l'étude est loin d'être uniforme, les taux de participation variant entre 30 % en Estonie et en Slovaquie et moins de 10 % en Pologne.

Les anciens pays communistes déploient des efforts pour accroître la pratique du volontariat au sein de leurs populations. Ainsi, la Pologne et la Hongrie ont adopté des lois offrant des avantages fiscaux aux volontaires officiellement enregistrés auprès d'organisations reconnues. Les deux pays ont également bénéficié du financement de l'Union européenne pour soutenir les activités de volontariat. Toutefois, pour que la promotion du volontariat porte ses fruits, il est nécessaire que les décideurs nationaux mettent en œuvre des programmes destinés à encourager la participation des jeunes en particulier. En Hongrie, par exemple, une nouvelle initiative du gouvernement vise à promouvoir le travail de volontariat parmi les élèves du secondaire. Il prévoit de subordonner la participation aux examens de fin d'études secondaires à l'accomplissement d'une certaine quantité de travail de volontariat.

Pour un savoir plus, voir la fiche technique «*Volunteering – What's different in the new Member States?*»

Personnel d'EUROFOUND effectuant du volontariat auprès de FOCUS IRELAND

Le volontariat parmi les seniors

Le rôle des seniors dans le volontariat ne reçoit guère d'attention: on les considère souvent comme des bénéficiaires plutôt que comme des acteurs. Toutefois, compte tenu du nombre croissant de seniors actifs en retraite, il convient de reconnaître la contribution concrète qu'ils peuvent apporter à l'amélioration de leur communauté. Les seniors sont en outre particulièrement exposés au risque d'exclusion sociale, et la participation à une activité de volontariat peut aider à prévenir leur marginalisation.

Le rapport d'Eurofound intitulé «*Le bénévolat des seniors dans l'Union européenne*» est fondé sur des études de cas concernant 30 initiatives de volontariat menées dans onze États membres et qui mettent l'accent sur la participation des seniors, en particulier ceux qui sont exposés à un risque accru d'exclusion sociale.

Projets de volontariat

L'étude porte essentiellement sur des initiatives locales concernant une grande variété d'activités de volontariat ouvertes aux seniors. Si les projets relatifs au domaine traditionnel de l'aide aux personnes âgées fragilisées ou malades

sont très nombreux, le champ d'application de l'étude est bien plus vaste. Dans plusieurs projets, les volontaires sont amenés à partager leurs connaissances sur des sujets spécifiques (comme la cuisine locale, les langues, la santé et les nouveaux médias) lors de cours ou séances de formation. Dans d'autres, les volontaires organisent des vacances et des événements culturels, mettent en scène des pièces de théâtre ou tiennent des séances d'information sur divers sujets. Un nombre bien plus faible de volontaires effectuent des tâches organisationnelles, comme prêter assistance à des gestionnaires de projets professionnels ou, généralement dans le cas d'initiatives de moindre ampleur, gérer des projets eux-mêmes.

Instantanés

Lettonie: La fédération des retraités de la ville de Saldus organise des événements culturels, rend visite aux personnes âgées et répond à leurs besoins, gère une ligne d'assistance téléphonique et offre des services d'apprentissage actif. Elle a acheté et rénové une maison à Saldus, une petite ville de l'ouest de la Lettonie connaissant un taux de pauvreté élevé, où elle propose aux personnes âgées des douches, des installations de nettoyage du linge et des services de coiffure. Étant donné que cette maison est très importante pour les personnes âgées, son existence est facilement connue des volontaires potentiels qui sont donc davantage susceptibles d'y effectuer du travail de volontariat.

Pologne: Le Conseil de l'association des femmes réunit les femmes âgées d'une région agricole de Pologne. Le but de l'association est de préserver et de diffuser les coutumes et les traditions locales (par exemple les recettes régionales). Les activités de l'association sont soutenues par les autorités locales, qui considèrent l'association comme un promoteur du tourisme rural.

Royaume-Uni: «*Seniors Show the way*» (les seniors montrent la voie) est une initiative de promotion de la santé à Bradford. Les participants suivent des ateliers de courte durée sur la nutrition et sur la santé physique et mentale. S'ils sont intéressés, ils peuvent poursuivre par une formation en tant que champion de la santé communautaire senior qui diffusent ses connaissances dans sa communauté. Par ailleurs, les super champions sont régulièrement associés dans un cadre organisationnel. Cette stratégie du bouche à oreille est efficace pour le recrutement des volontaires et parvient à impliquer une part élevée de migrants.

Avantages

L'étude a établi que les seniors tirent pleinement avantage de leur participation à des activités de volontariat, qui développent leur réseau social et réduisent leur isolement, leur donnent le sentiment d'être utiles, renforcent leur estime d'eux-mêmes et leur confèrent de nouvelles compétences.

Développement de stratégies

En dépit de ces avantages, les seniors sont moins susceptibles d'être volontaires. Pour ceux qui s'impliquent dans le volontariat, le facteur décisif est souvent un événement critique de la vie, comme la retraite ou le décès du conjoint, qui crée un vide dans leur vie. Le recrutement nécessite toutefois certains efforts. Les organisations doivent mettre en place des stratégies de recrutement et de rétention pour sensibiliser les seniors aux possibilités qui s'offrent à eux, les former si nécessaire, les soutenir dans leurs activités et reconnaître leur contribution.

Événement: Pour une société active et soucieuse du bien-être: innovation, participation, communauté

En juillet 2011, Eurofound a animé un atelier lors de la 19^e Conférence sur les services sociaux européens à Varsovie, organisé par le Réseau social européen. L'atelier, consacré aux mesures destinées à promouvoir le volontariat des seniors, a examiné la mesure dans laquelle les stratégies et politiques nationales visant à soutenir l'inclusion des personnes âgées tiennent compte du volontariat, le rôle des secteurs privé et public, des ONG et des organisations communautaires locales et le rôle du volontariat dans les mesures visant à faciliter la transition du travail à la retraite.

Parmi les questions qui ont été soulevées figure la nécessité d'estimer les retombées économiques du volontariat, par des analyses coûts-avantages, ce qui pourrait contribuer à convaincre les sponsors d'investir dans les projets. On a toutefois fait remarquer qu'il est difficile de mesurer les avantages au moyen des indicateurs économiques habituels.

Les effets positifs significatifs du volontariat sur la santé et le bien-être des volontaires ont été soulignés. Les participants ont estimé que la promotion du volontariat est un élément important de la politique de santé locale, mais indiqué que les autorités locales hésitent à suivre cette voie dans le cadre de la santé.

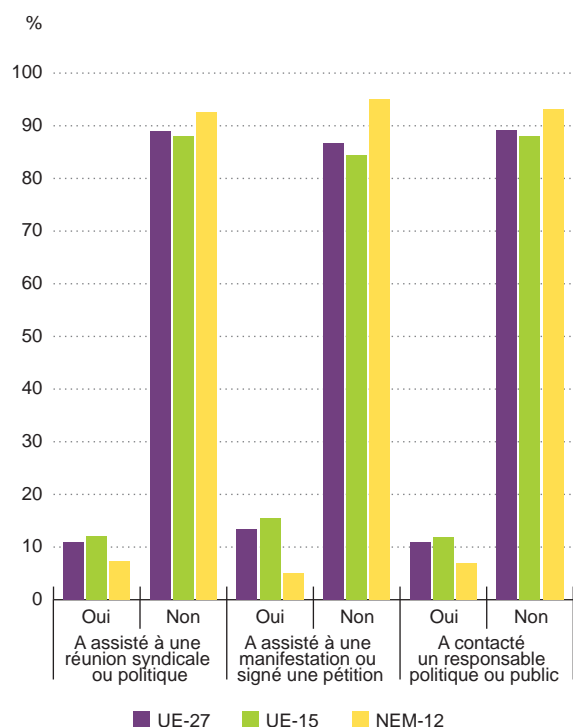
Les participants ont convenu que la mise en place de structures de soutien au volontariat nécessite un degré accru de professionnalisation, mais pas le travail concret des volontaires lui-même.

Les participants se sont également penchés sur la question de savoir si les futurs seniors, qui devraient être en meilleure santé et mieux formés que leurs prédécesseurs, seraient davantage désireux de s'engager dans le volontariat et quelles sont les mesures qui pourraient les inciter à le faire.

Participation civique

La participation à la société civile contribue au fonctionnement des sociétés démocratiques et relève des valeurs fondamentales européennes. Toutefois, l'analyse des données de l'EQLS indique que la vaste majorité des citoyens de l'Union européenne ne s'impliquent pas dans des activités politiques ou civiques. Dans l'année précédant l'enquête de 2007, à peine plus de 13 % des répondants avaient assisté à une réunion d'un syndicat, d'un parti politique ou d'un groupe d'action politique, 13 % avaient pris part à une manifestation ou signé une pétition et 11 % avaient contacté un responsable politique ou public pour une question relative aux politiques menées. Eurofound a également constaté que le niveau d'implication dans la vie politique et civique était systématiquement plus élevé dans l'UE-15 que dans les douze États membres qui ont adhéré à l'Union depuis 2004.

Figure 14: Participation à des activités de volontariat ou de bienfaisance (%)



Gros plan sur les migrations

La libre circulation des travailleurs est un des principes fondamentaux de l'Union européenne. László Andor, commissaire chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, a déclaré que la mobilité intra-UE et, si elle est bien planifiée, l'immigration dans l'Union sont toutes deux fondamentales si l'Europe veut améliorer sa productivité, renforcer sa compétitivité, stimuler sa croissance économique et, en définitive, développer l'emploi. Toutefois, les migrations s'accompagnent de difficultés liées à l'intégration, et les immigrants se retrouvent souvent au bas de l'échelle sociale. Dans le cadre de ses travaux sur la diversité, Eurofound compare l'évolution des migrations dans l'ensemble de l'Union, en analysant divers aspects de ce phénomène, dont ceux liés à l'emploi, à l'intégration et leur incidence sur les communautés d'accueil.

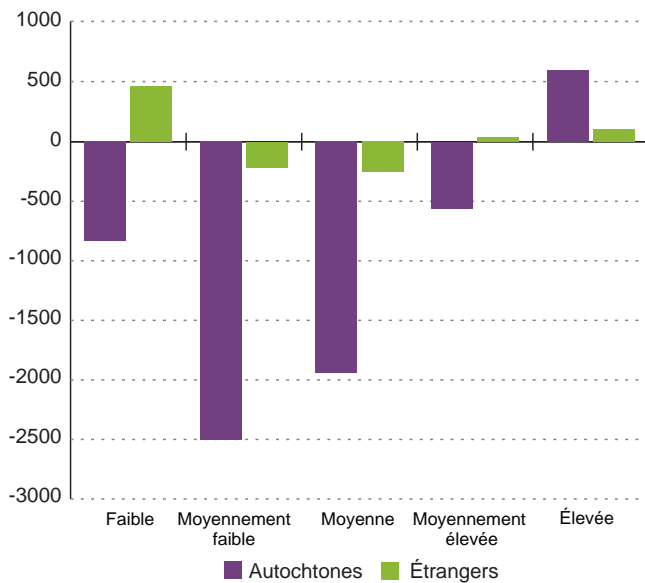
Travailleurs migrants

Il ressort des travaux de recherche d'Eurofound que les travailleurs migrants (en l'espèce les citoyens de pays tiers et les citoyens de l'Union européenne travaillant dans un pays autre que leur pays de naissance) ont été moins touchés par la récession que les travailleurs actifs dans leur pays d'origine. Au cours de la période allant de la mi-2008 à la mi-2010, l'emploi des travailleurs migrants a augmenté de manière marginale (moins de 1 %) tandis que l'emploi des travailleurs autochtones a chuté de 2,7 %. Seuls quatre pays ont enregistré une baisse du nombre de travailleurs migrants, les chutes les plus importantes ayant été constatées en Irlande et en Espagne.

Toutefois, l'étude sur l'évolution de la structure de l'emploi pendant la grande récession a montré que les migrants n'occupent pas les meilleurs emplois. Dans l'ensemble de l'Union européenne, on trouve près de deux fois plus de travailleurs migrants dans les deux catégories de rémunération inférieures que dans les deux catégories supérieures. Et les gains d'emplois parmi les migrants enregistrés depuis 2008 l'ont été essentiellement dans la catégorie la moins rémunérée, tandis que le nombre d'emplois a baissé principalement dans la catégorie des rémunérations moyennes, souvent dans la construction ou dans le secteur manufacturier (figure 15).

En novembre 2011, dans le cadre de la présidence polonaise, Eurofound a coorganisé à Varsovie avec le ministère polonais du travail et des affaires sociales une conférence sur l'incidence économique de la migration vue de l'Europe centrale et orientale. La manifestation s'est concentrée, d'une part, sur les conséquences sociales de la migration sur les laissés pour compte, c'est-à-dire sur les familles, les enfants et les personnes âgées, et, d'autre part, sur le type de flux migratoires vers les pays d'Europe centrale et orientale et l'ampleur de ce phénomène.

Figure 15: Pertes et gains d'emplois parmi les travailleurs autochtones et étrangers dans l'Union européenne par catégorie de rémunération entre T2 2008 et T2 2010



La croissance du nombre de travailleurs étrangers dans les emplois les moins rémunérés a été marquée dans plusieurs États membres, comme l'Autriche, la Belgique, Chypre, la Grèce, l'Italie, la Suède et le Royaume-Uni, et, dans tous les pays à l'exception du Royaume-Uni, elle s'est accompagnée d'une baisse notable du nombre de travailleurs autochtones dans la même catégorie. Cette évolution donne à penser que les travailleurs migrants ont remplacé les travailleurs autochtones dans les emplois faiblement rémunérés et faiblement qualifiés. Si le nombre de migrants dans la catégorie d'emplois la mieux rémunérée a augmenté dans l'Union européenne, cette hausse n'a pas été spectaculaire et elle a été beaucoup plus faible que celle constatée pour les emplois de moins bonne qualité.

Les ressortissants d'origine étrangère constituent un autre groupe sur lequel ont porté les travaux de recherche d'Eurofound.

Un rapport d'Eurofound intitulé «Conditions de travail des ressortissants d'origine étrangère» indique qu'il existe de grandes différences au niveau des taux d'emploi entre pays de l'Union européenne. Dans certains pays, le taux d'emploi de ces travailleurs est inférieur au taux d'emploi des autochtones; dans d'autres, l'écart entre ces taux n'est pas très important. Dans certains pays, le marché du travail est profondément segmenté en fonction de l'origine ethnique, les ressortissants d'origine étrangère (et les ressortissants étrangers) occupant des postes et travaillant dans des secteurs moins «attrayants» que les autochtones. Dans d'autres pays, il n'existe pratiquement pas de segmentation du marché du travail en fonction de l'origine ethnique.

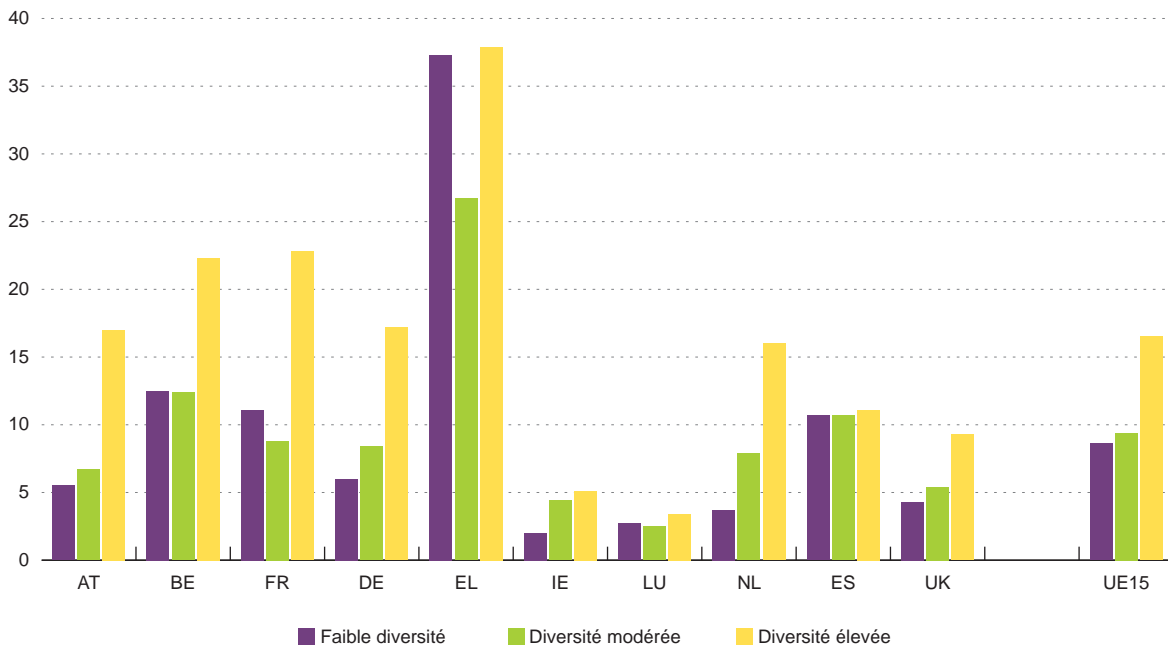
Création d'emplois dans les entreprises ethniques

Dans les débats sur l'emploi et les marchés du travail, on considère généralement que les migrants sont des salariés. Toutefois, les obstacles à l'emploi tels que le manque de qualifications, la discrimination et la mauvaise maîtrise des langues locales amènent de nombreux migrants à s'installer à leur compte. Dans les villes européennes, un nombre croissant de migrants créent leur propre entreprise, proposant des biens et services que n'offrent pas les entreprises indigènes et comblant les vides sur le marché local tout en promouvant les liens commerciaux avec leur pays d'origine. Ces entrepreneurs issus de minorités ethniques ne se contentent pas de créer leur propre entreprise. S'ils réussissent, ils créent des emplois pour d'autres également, généralement des membres de leur groupe ethnique.

En 2011, Eurofound a publié ses conclusions sur les efforts déployés par les villes européennes pour encourager l'entrepreneuriat des minorités ethniques dans le cadre du développement économique local et des stratégies d'intégration pour les migrants. Les travaux de recherche ont trouvé leur origine dans la participation d'Eurofound au réseau CLIP. Le réseau CLIP (*Cities for Local Integration Policies for Migrants* – villes pour les politiques locales d'intégration des migrants) rassemble plus de 30 grandes villes et villes moyennes des différentes régions européennes dans le cadre d'un processus d'apprentissage conjoint destiné à soutenir l'intégration des migrants.

L'étude a conclu que l'entrepreneuriat des minorités ethniques a le potentiel de concilier les deux volets de l'emploi et de l'intégration, en contribuant à réduire le chômage, à lutter contre le travail au noir et à donner accès à l'emploi aux groupes les plus vulnérables de la société (tels que les femmes ou les jeunes de certains groupes ethniques). Toutefois, les autorités locales et les administrations nationales ne soutiennent guère les besoins particuliers des entrepreneurs issus des minorités ethniques, qui gagneraient à être davantage soutenus, étant donné qu'ils sont confrontés à une série de difficultés, dont le manque d'accès au financement, le manque de compétences en gestion d'entreprise, un accès limité aux réseaux d'entreprises classiques et une mauvaise compréhension des régimes existants de soutien aux entreprises. Le rapport, intitulé «*La promotion de l'entrepreneuriat des minorités ethniques dans les villes européennes*», recommande aux autorités à tous les niveaux de prendre des mesures pour concrétiser le potentiel offert par l'entrepreneuriat des minorités ethniques en matière de croissance et de création d'emplois.

Figure 16: Pourcentage de personnes ayant du mal à joindre les deux bouts, par type de quartier (%)



La vie dans les quartiers multiethniques

La croissance extraordinaire de l'immigration dans les villes européennes depuis 2000 a donné naissance à des quartiers où cohabitent des groupes ethniques divers. Ces quartiers sont généralement susceptibles de devenir des quartiers défavorisés aux plans économique et social, et l'afflux de migrants économiquement démunis est susceptible d'aggraver ces désavantages, ce qui pose un problème pour l'inclusion sociale des groupes ethniques minoritaires. Eurofound a utilisé les données de l'EQLS pour établir un rapport sur la qualité de vie dans les quartiers très diversifiés de l'UE-15 (États membres de l'Union avant les vagues d'adhésion de 2004 et 2007); l'analyse par pays se concentre sur 10 pays.

Pauvreté

Des niveaux de pauvreté plus élevés ont été observés dans les zones très diversifiées. Près d'un cinquième (17 %) des ménages vivant dans les quartiers à diversité élevée ont du mal à joindre les deux bouts, contre 9 % dans les quartiers où la diversité est faible ou modérée (figure 16). En ce qui concerne les revenus, le pourcentage de ménages appartenant aux catégories de revenus les plus basses est le plus élevé dans les quartiers très diversifiés (35 %) et le plus bas (22 %) dans les quartiers où la diversité est faible. Le lien entre l'importance de la diversité et la faiblesse des revenus varie selon les pays; il est le plus fort en Autriche et au Royaume-Uni et le plus faible en Grèce et en Irlande.

Exclusion sociale

L'absence de soutien social – comme recevoir de l'aide lorsque l'on est malade, obtenir des conseils sur des questions d'ordre personnel ou familial ou avoir quelqu'un à qui parler lorsque l'on se sent déprimé – constitue le principal aspect de l'exclusion sociale associé aux niveaux élevés de diversité ethnique. L'isolement de la vie sociale et l'incapacité ressentie d'atteindre ses objectifs sont également plus présents dans les quartiers diversifiés du point de vue ethnique.

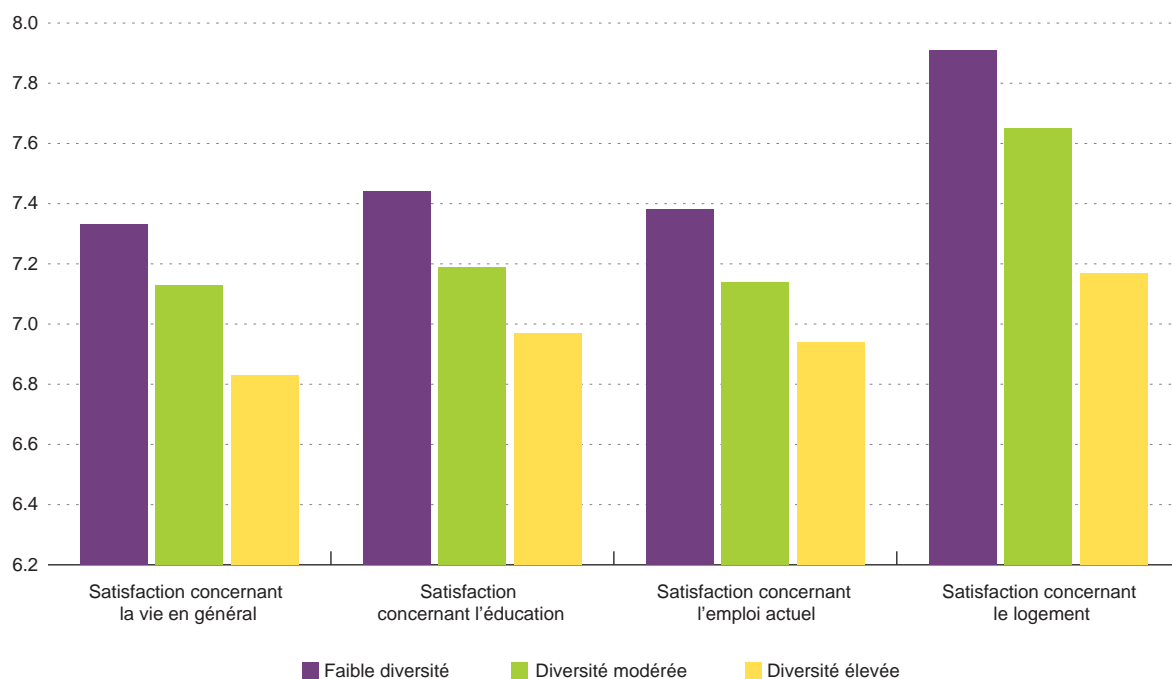
Logement

Les logements surpeuplés sont un bon indicateur des désavantages en matière de logement et ils sont plus fréquents dans les quartiers diversifiés sur le plan ethnique. La mauvaise qualité physique des logements – qui est déterminée par des éléments tels que l’absence d’espace, des trous dans les fenêtres, les portes et les planchers, de l’humidité ou des fuites dans les murs ou les toits, l’absence de sanitaires intérieurs équipés d’une chasse d’eau, l’absence de baignoire ou de douche et l’absence d’un endroit extérieur où l’on puisse s’asseoir – est généralement plus marquée dans les quartiers à forte diversité, bien que, dans certains pays, des logements de mauvaise qualité soient également observés dans des quartiers moins diversifiés où le bâti est plus ancien. Le lien entre la mauvaise qualité du logement et la forte diversité ethnique est le plus fort au Royaume-Uni.

Bien-être

Le bien-être a été mesuré dans toute une série de domaines – satisfaction par rapport à la vie, à l’emploi actuel, à l’enseignement et au logement – et on observe que celui-ci décroît clairement lorsque la diversité ethnique augmente (figure 17). Des environnements plus pauvres, caractérisés par des niveaux plus élevés de criminalité et de déchets dans les rues, expliquent en grande partie l’insatisfaction par rapport à la vie dans les quartiers multiethniques.

Figure 17: Niveau de satisfaction sur quatre thèmes sur une échelle de 8 points, par degré de diversité ethnique



Tensions ethniques

Les répondants vivant dans des quartiers multiethniques ont indiqué ressentir des niveaux plus élevés de tensions ethniques, religieuses et liées à l’immigration, les niveaux les plus élevés étant enregistrés aux Pays-Bas et en France. Ce constat serait la conséquence d’événements survenus dans ces pays au cours de la dernière décennie qui ont intensifié le débat autour de la politique à mener à l’égard des migrants et contribué à la polarisation des opinions. Contrairement à ce que l’on pourrait attendre, les zones rurales sont davantage susceptibles de connaître des tensions sociales que les villes, et les citadins sont moins enclins à ressentir des niveaux élevés de tension.

Amélioration de la qualité de vie

Le rapport d'Eurofound a montré que la diversité ethnique caractérise des zones particulièrement désavantagées sur les plans économique et social. Parmi les recommandations formulées à cet égard figure la nécessité de mener une politique du logement ciblée en étroite collaboration avec les communautés locales. Dans son rapport, Eurofound a proposé la mise en place d'une police de proximité efficace et de mesures pour lutter contre la saleté dans les rues afin d'améliorer la qualité de la vie au quotidien. Elle a également fait valoir qu'une politique interculturelle préventive fondée sur la tolérance, la reconnaissance des différences culturelles et des lois existantes d'un pays pourrait contribuer de manière significative à réduire les tensions.

Événement: participation d'EUROFOUND aux manifestations organisées par les présidences de l'Union européenne

Les présentations et les discussions face à face sont un aspect essentiel des efforts d'Eurofound pour diffuser le résultat de ses recherches. Eurofound présente régulièrement son travail aux principales parties prenantes et organise des événements dans toute l'Europe, souvent en partenariat avec les pays occupant la présidence tournante de l'Union européenne. En 2011, la présidence a été occupée par la Hongrie et la Pologne. En outre, Eurofound fournit des intervenants et des participants pour différents événements à haut niveau organisés par les présidences.

Hongrie

En mars, des chercheurs d'Eurofound ont pris la parole lors de la conférence intitulée «Vie professionnelle et familiale - conférence scientifique sur la démographie», organisée par la présidence à Budapest, et, au même endroit en mai, lors de la conférence intitulée «Promouvoir l'intégration de migrants par les médias et le dialogue interculturel.»

Pologne

Eurofound a coorganisé deux grands événements, l'un sur les liens entre les conditions de travail et les performances des salariés et des entreprises et l'autre sur l'incidence économique de la migration vue de l'Europe centrale et orientale, en collaboration avec la présidence polonaise.

En septembre, Donald Storrie, chef de l'unité Emploi et changement, a pris la parole lors de la conférence sur les instruments financiers à l'appui de l'emploi, organisée à Gdansk, et lors d'une conférence sur les réponses innovantes aux conséquences sociales de la crise, organisée à Wrocław. Eurofound était également représentée lors de la réunion de la Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale à Cracovie.

Sources de données EUROFOUND 2011

Active inclusion of young people with health problems or disabilities (synthèse)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef12261.htm>.

Les entreprises et le volontariat

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11035.htm>.

Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/html/ef1147.htm>.

Les services d'éducation et de formation: anticiper les défis

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11641.htm>.

Base de données de l'ERM concernant les instruments à l'appui de la restructuration

<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>.

Rapport 2011 de l'ERM – Des instruments publics à l'appui de la restructuration en Europe

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

Enquête sur les entreprises en Europe (ECS) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index.htm>.

Enquêtes européennes sur la qualité de vie (EQLS) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/eqls/index.htm>.

European Restructuring Monitor quarterly, numéros 1 – 4, 2011

<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly>.

Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm>.

Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/tn1101019s_1.htm.

Impact de la récession sur les politiques de gestion des âges (résumé)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1175.htm>.

Relations industrielles et durabilité: le rôle des partenaires sociaux dans la transition vers une économie verte

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1126.htm>.

Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1150.htm>.

Living longer, working better – Active ageing in Europe

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>.

Living longer, working better – Work after retirement (fiche technique)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11663.htm>.

Pay developments – 2010

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109060s/tn1109060s.htm>.

Performance-related pay and employment relations in European companies

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1144.htm>.

Promoting ethnic entrepreneurship in European cities

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1138.htm>.

Quality of life in ethnically diverse neighbourhoods

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1122.htm>.

Dialogue social et récession dans le secteur bancaire: perspective mondiale

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1115.htm>.

Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1141.htm>.

Dialogue social et conditions de travail

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11121.htm>.

Volunteering – A force for change (dossier d'information)

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/volunteering.htm>.

Le bénévolat des seniors dans l'Union européenne

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1134.htm>.

Conditions de travail des ressortissants d'origine étrangère (note de synthèse)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11331.htm>.

Working time developments – 2010

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm>.

Les jeunes et les NEET en Europe: premiers résultats - Résumé

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1172.htm>.

Commission européenne

2011 YEARBOOK – Vivre et travailler en Europe

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2012 — 78 pp. — 21 x 29,7 cm

COMMENT OBTENIR LES PUBLICATIONS DE L'UE

Publications gratuites:

- via la librairie en ligne de l'UE (<http://bookshop.europa.eu/fr/home/>);
- auprès des représentations ou délégations de l'Union européenne. Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site internet <http://ec.europa.eu> ou en adressant un fax au +352 2929-42758.

Publications payantes:

- • via la librairie en ligne de l'UE (<http://bookshop.europa.eu/fr/home/>);

Abonnements aux publications payantes (p.ex. séries annuelles du *Journal officiel de l'Union européenne* et recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne):

- auprès d'un agent commercial de l'Office des publications de l'Union européenne (http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).

Eurofound en bref

Eurofound fournit aux partenaires sociaux, aux gouvernements et aux responsables politiques de l'UE des résultats de recherche pertinents, opportuns et objectifs dans le but d'améliorer la vie des citoyens européens.

Qu'est-ce qu'Eurofound fait pour vous?

- Nous évaluons les bonnes pratiques en matière de relations industrielles, de conditions de vie et de travail, d'emploi et de compétitivité.
- Nous attirons l'attention des acteurs clés sur les problèmes et les solutions.
- Nous accompagnons l'élaboration des politiques en suivant l'évolution des conditions de vie et de travail.

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

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Irlande

Tél.: (353-1) 204 31 00

Fax: (353-1) 282 64 56

information@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu