

Yearbook 2014
Eurofound
**Vivre et travailler
en Europe**

2014



Yearbook 2014
Eurofound
**Vivre et travailler
en Europe**

2014



En citant ce rapport, veuillez utiliser la formulation suivante:

Eurofound (2015), *Yearbook 2014 Eurofound: Vivre et travailler en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Photographies: Conor Healy, CH Photography; CESE (image, p. 32); grotevriendelijkereus («Leuven – Grote Markt», p. 46, autorisé sous licence CC BY-NC-SA 2.0); COFACE (image, p. 72); Eurofound.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne dont le rôle consiste à fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail. Eurofound a été instaurée en 1975 par le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil en vue de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe.

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2015

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.

Téléphone (+353 1) 204 31 00

Courrier électronique: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2015

Imprimé au Luxembourg

Explication des codes pays

UE12 - les 12 États membres qui ont adhéré à l'Union entre 2004 et 2007: Bulgarie, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Slovénie.

UE15 - les 15 États membres qui ont adhéré à l'Union avant 2004: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni (RU) et Suède.

Avant-Propos

En 2014, les travaux d'Eurofound ont reflété les préoccupations d'une région toujours aux prises avec les conséquences de la crise économique. L'économie européenne a connu une croissance modeste et le chômage a commencé à reculer au cours de l'année, preuve que le pire de la crise est passé. Toutefois, le fait que la reprise ne se soit pas accélérée a ébranlé la confiance, et les disparités sociales et économiques entre les États membres n'ont pas montré de réels signes de réduction.

L'élection du nouveau Parlement européen a révélé l'ampleur de la désillusion des citoyens européens à l'égard de leurs dirigeants nationaux et des institutions de l'Union. Les mauvais résultats économiques et leurs retombées sociales sont à l'origine d'une détérioration des relations entre les citoyens et l'Union, ce qui permet aux mouvements anti-européens de s'engouffrer dans la brèche et de renforcer leur ancrage politique. Le nouveau président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, a reconnu que le soutien des citoyens en faveur de l'Union avait peut-être subi des dommages irréparables lorsque, s'adressant au Parlement européen, il a décrit son nouvel exécutif comme une «Commission de la dernière chance» et s'est fixé comme mission de regagner la confiance des citoyens. Son premier objectif déclaré est de relancer la croissance de l'Europe et de redonner du travail aux citoyens sans emploi.

En 2014, Eurofound a élargi sa base d'informations relatives aux conséquences de la crise sur les conditions de vie et de travail des Européens et proposé des orientations sur les solutions viables offertes aux décideurs politiques dans leurs efforts visant à redresser l'Europe.

L'Agence a diffusé de nouvelles connaissances dans certains des domaines les plus préoccupants pour les Européens et dans des secteurs essentiels pour leur prospérité à long terme. La présentation des récentes tendances en matière d'emploi a mis en évidence les secteurs de l'économie qui ont enregistré les plus fortes créations et pertes d'emploi et indiqué les domaines dans lesquels les investissements pour la croissance future sont les plus indiqués.

Les niveaux extrêmes de chômage des jeunes restent source de préoccupations tant au sein de la population que parmi les décideurs politiques. Eurofound a examiné de près le passage des jeunes des études au travail pour mieux comprendre la dynamique de la transition et donner un aperçu des domaines d'intervention qui permettraient d'améliorer leur réussite.

L'incidence disproportionnée de la crise sur les personnes les plus défavorisées de la société est un message qui est clairement ressorti des travaux d'Eurofound sur la qualité de vie. Les travaux de recherche axés sur les familles avec

enfants ont attiré l'attention sur les grandes difficultés auxquelles sont confrontées les familles monoparentales et sans emploi.

Eurofound a poursuivi ses travaux sur le thème de la qualité du travail et sur la détermination des conditions de travail qui permettent d'assurer au mieux l'émergence d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente, issue de toutes les composantes de la société, qui puisse s'en sortir dans une économie post-industrielle et mondiale et contribuer à la réalisation des objectifs économiques de l'Europe. La collaboration d'Eurofound avec son agence sœur, l'EU-OSHA, a mis en évidence l'importance des risques psychosociaux au travail, la manière dont les facteurs psychosociaux nuisent aux travailleurs et aux entreprises et la façon de remédier à ces problèmes.

À travers le concept du travail durable, Eurofound met en relation le thème de la qualité du travail avec celui du vieillissement de la population et la nécessité pour la société de permettre à un plus grand nombre de personnes de travailler et d'avoir des carrières plus longues. Il s'agit d'un domaine de recherche qui recoupe de nombreux aspects des travaux de l'Agence et, dans le cadre de ce thème, nous avons examiné les différentes approches visant à permettre aux seniors et aux personnes souffrant d'une maladie chronique de continuer à travailler.

Le dialogue social est une structure essentielle pour améliorer les conditions de travail, mais le partenariat social a été sévèrement affecté par la crise. Eurofound a axé ses travaux concernant les relations industrielles sur les évolutions intervenues dans le paysage du partenariat social dans le contexte de la crise économique, tout en organisant et accueillant des conférences pour étudier le rôle du dialogue social dans l'Europe du futur, ces activités constituant des bases solides pour la relance du dialogue social au niveau de l'UE en 2015.

Cet ensemble de travaux brosse un tableau dynamique des conditions de vie et de travail en Europe en 2014. Il permet de cerner certaines questions essentielles pour l'Europe et d'y répondre et permettra de contribuer de manière significative aux travaux des décideurs politiques lorsqu'ils prendront un nouveau départ.

Juan Menéndez-Valdés

Directeur
Eurofound

Erika Mezger

Directrice adjointe
Eurofound



Vivre et travailler en Europe 2014

Avant-Propos	3
1. L'emploi en Europe 2014	7
Le lent cheminement vers la reprise	8
Un service public plus performant ou moins présent?	14
Augmentation de la mobilité des travailleurs	18
Lutte contre l'exclusion des jeunes	23
Sources	31
2. Pratiques de travail gagnant-gagnant	33
De meilleurs lieux de travail pour des entreprises plus performantes	34
Pratiques débouchant sur des situations gagnant-gagnant	37
Cinq types d'établissements	41
Source	43
3. Œuvrer pour un travail durable	45
Mesure de la qualité de l'emploi	47
Secteurs et professions les moins favorables	48
Risques psychosociaux au travail	54
Dialogue social sous pression	57
Sources	62
4. Qualité de vie, citoyens et services publics	65
Nouveaux obstacles aux soins de santé	66
Coup de projecteur sur les seniors	69
Le sort des familles pendant la crise	72
Sources	75
5. Principaux messages d'Eurofound	77



L'emploi en Europe 2014

Le chômage recule actuellement dans l'Union européenne: les chiffres de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) montrent qu'il est passé juste sous la barre des 10% à la fin de 2014. Toutefois, les performances du marché du travail des différents États membres restent caractérisées par de forts écarts. En effet, tandis que l'Autriche et l'Allemagne enregistraient

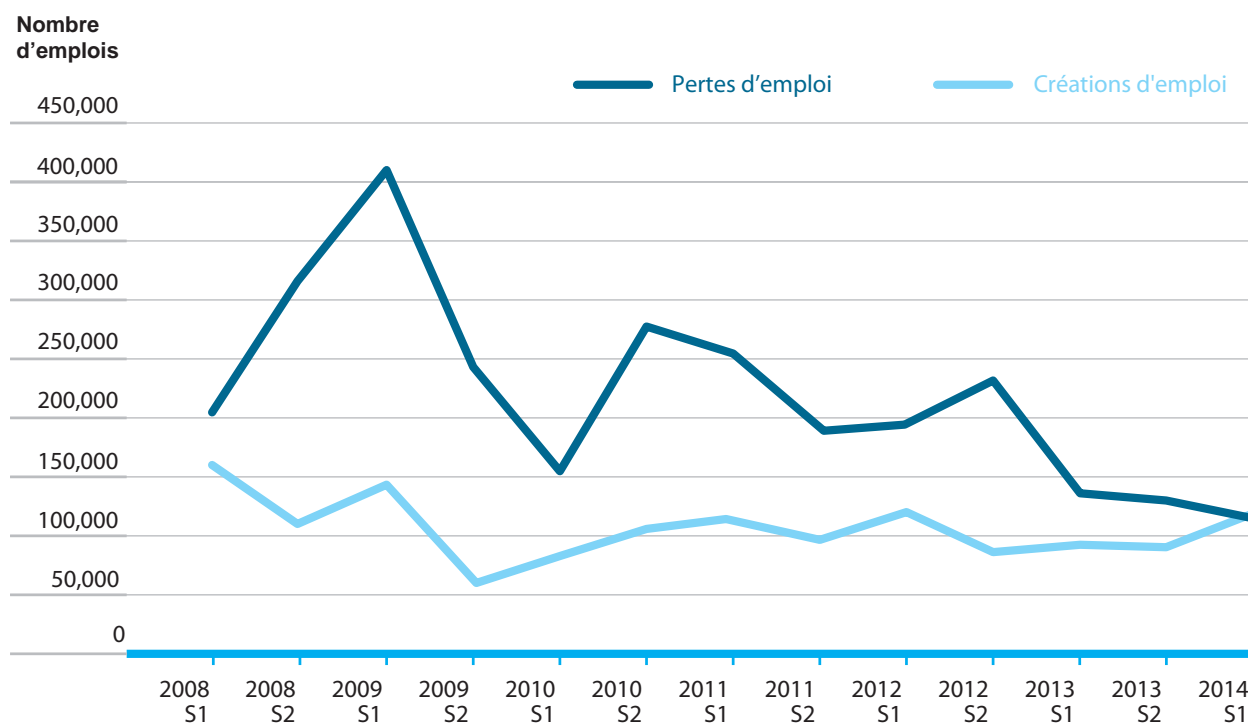
des taux de chômage inférieurs à 5%, d'autres pays restaient en proie à des taux de chômage accablants, notamment la Grèce (25,8%), l'Espagne (23,7%), Chypre (16,4%) et la Hongrie (16,4%). Le chômage de longue durée a continué sa progression, la moitié des chômeurs européens étant sans emploi depuis plus d'un an.

Le lent cheminement vers la reprise

Le rapport annuel 2014 de l'outil de veille sur les restructurations d'entreprises (ERM) d'Eurofound reflète la baisse du chômage dans l'Union, montrant une diminution constante des suppressions d'emplois depuis le deuxième semestre de 2012 (figure 1). L'ERM comptabilise les restructurations entraînant la perte ou la création d'au moins 100 emplois annoncées par les médias nationaux

en Europe. Au cours des six premiers mois de 2014, les créations et pertes d'emploi annoncées se sont équilibrées pour la première fois depuis le début de la crise financière mondiale. Cette convergence est principalement attribuable à une baisse constante des pertes d'emploi depuis le deuxième semestre de 2012.

Figure 1: Restructurations annoncées entraînant des pertes et des créations d'emploi par semestre, 2008-2014



Note: S = semestre

Source: ERM 2013-2014

La part des pertes d'emploi consécutives à des restructurations attribuables à la faillite ou à la fermeture d'entreprises enregistrées par l'ERM n'a cessé de croître depuis la crise et atteint aujourd'hui 23% contre 15% avant la crise; ce chiffre peut indiquer une aggravation de la pénurie de crédits pour les entreprises en difficulté. Les pertes d'emploi liées à la délocalisation, à l'externalisation et à la relocalisation sont moins importantes: elles ne

représentent que 4% des pertes d'emploi enregistrées par l'ERM après la crise contre 9% avant la crise, mais certains éléments témoignent d'une augmentation depuis 2012. De même, la faible augmentation récemment constatée de la part des pertes d'emploi liées aux fusions et aux acquisitions indique que les fusions d'entreprises reprennent probablement après une accalmie pendant la crise.

Modification de la composition de la main-d'œuvre

Les transformations quantitatives des marchés du travail européens depuis la crise ont eu des incidences qualitatives importantes sur la main-d'œuvre. Les pertes d'emploi chez les hommes ont été nettement plus importantes que chez les femmes, accélérant la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes au point de vue de l'emploi. Le profil d'âge de la main-d'œuvre a

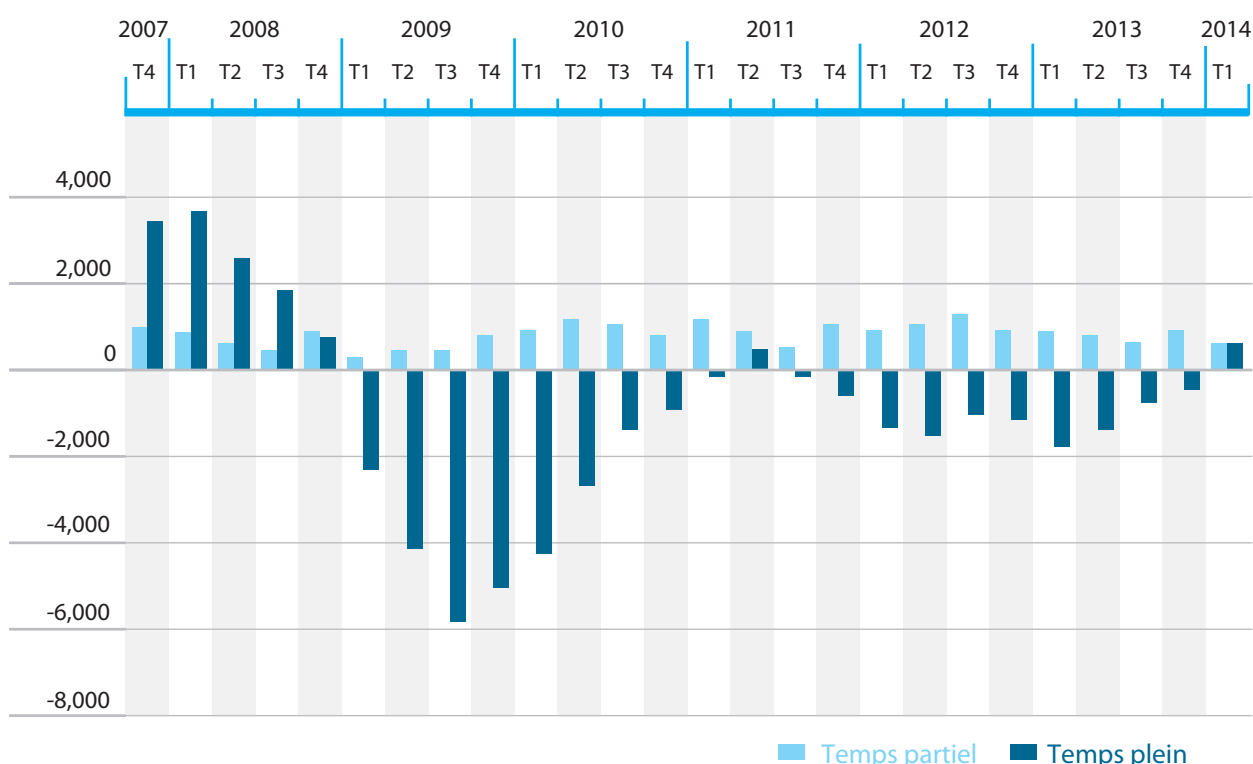
augmenté: l'emploi est en hausse chez les travailleurs de 45 ans et plus, alors qu'il a diminué chez les travailleurs de moins de 45 ans. La crise a également accru le profil scolaire des travailleurs puisque les pertes d'emplois se sont concentrées chez ceux ayant un niveau d'éducation faible ou moyen et que les nouveaux emplois exigent généralement des candidats davantage qualifiés.

Augmentation de l'emploi à temps partiel

Un changement frappant survenu dans le paysage de l'emploi depuis la crise réside dans la baisse des emplois permanents à temps plein, y compris dans le secteur public: les nouveaux emplois ont davantage tendance à

être à temps partiel. L'emploi à temps partiel a augmenté de plus de 10% depuis le début de la crise, en même temps que l'emploi à temps plein a diminué de 5% (figure 2).

Figure 2: Augmentation trimestrielle de l'emploi à temps partiel et à temps plein (en milliers), par année, 2007-2014



Note: T = trimestre

Source: EFT-UE

Si la disponibilité d'emplois à temps partiel améliore la situation du marché du travail en offrant davantage de possibilités aux travailleurs de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, l'augmentation de l'emploi à temps partiel a des conséquences négatives sur la qualité de l'emploi lorsqu'il offre un salaire moins élevé et qu'il est

assorti de moins de droits. Cela signifie également que la main-d'œuvre réelle (en équivalents temps plein) a diminué davantage que le chiffre global des pertes d'emplois nettes dans l'Union depuis 2008 (six millions) ne l'indique.

Changements sectoriels

Le rapport annuel 2014 de l'observatoire européen de l'emploi (OEE) d'Eurofound permet de mieux comprendre l'évolution du marché de l'emploi au niveau sectoriel entre mi-2011 et mi-2013 sur la base des informations de l'EFT-UE. Il indique que le secteur manufacturier et la construction sont les principaux perdants, chacun ayant

détruit plus d'un million d'emplois sur la période. En 2013, la construction comptait 3,5 millions d'emplois en moins (une baisse de près de 20 %) et le secteur manufacturier 4,8 millions d'emplois en moins (diminution de 13%) par rapport à 2008.



Secteur manufacturier

Les destructions d'emplois dans le secteur manufacturier se sont quelque peu atténuées après 2010, après avoir culminé en 2008-2009. Au sein de ce secteur, les pertes d'emploi ont été les plus importantes dans les sous-secteurs de base et à faible technologie comme la métallurgie de base, le textile, l'habillement et le cuir, le bois, le papier et l'imprimerie. Les sous-secteurs comprenant les machines, les aliments et les boissons, ainsi que les produits pharmaceutiques ont subi des baisses d'emploi plus modérées.



Construction

La construction continue d'afficher de fortes pertes d'emploi nettes depuis 2008 (relativement plus élevées que le secteur manufacturier), en dépit du caractère cyclique de ce secteur. Même la croissance induite par la relance entre 2009 et 2011 a été insuffisante pour stimuler l'emploi. Les pertes d'emploi dans le secteur de la construction se sont généralement concentrées dans des pays spécifiques, dont les États baltes, la Bulgarie, l'Espagne et l'Irlande, qui ont connu un cycle «expansion - récession» désastreux.



Services

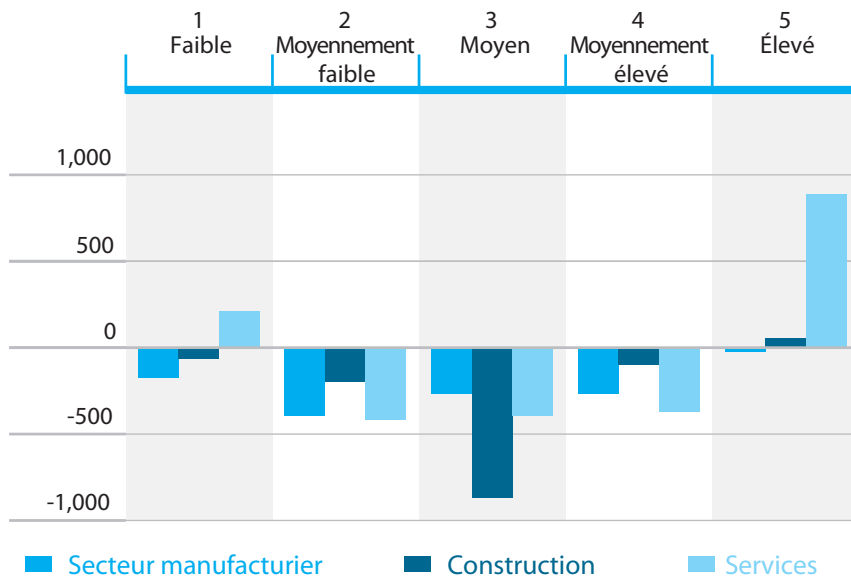
L'emploi dans les services a continué de progresser pendant et après la crise financière. Cette croissance s'est fortement concentrée dans les emplois bien rémunérés, où près d'un million de nouveaux emplois nets ont été créés entre 2011 et 2013. Une croissance modérée a également été enregistrée dans les emplois de service les plus faiblement rémunérés, tandis que les quintiles moyens ont connu une baisse.

Le secteur des services représente plus des deux tiers de l'emploi en Europe et sa part de l'emploi global progresse à mesure que les secteurs manufacturier et primaire (agriculture et industries extractives) se contractent. Dans trois pays seulement, l'emploi dans le secteur des services représente moins de 60 % du total de l'emploi: la Pologne (57 %) et la Roumanie (42 %), du fait de l'importance de leur secteur agricole, et la République tchèque (59 %), attribuable à sa large base manufacturière.

La figure 3 montre l'évolution de l'emploi dans le secteur manufacturier et la construction (le secteur des services est également inclus). L'emploi total de l'Union dans ces secteurs est réparti en cinq groupes de taille égale (quintiles) en fonction de la rémunération: le quintile 1 regroupe les emplois les plus faiblement rémunérés, tandis que le quintile 5 comporte les emplois les mieux rémunérés. Comme le montre la figure, le secteur

manufacturier et la construction sont, ensemble, principalement responsables de la concentration de la baisse nette de l'emploi dans les quintiles 2 et 3 (emplois moyennement rémunérés et à rémunération moyennement faible). Les faibles créations et pertes d'emploi dans les quintiles supérieurs et inférieurs pour ces deux secteurs reflètent leur faible part de l'emploi dans ces quintiles.

Figure 3: Évolution de l'emploi (en milliers) dans les grands secteurs par quintile salarial, 2011-2013



Source: EFT-UE, enquête sur la structure des salaires (ESS) (Calculs d'Eurofound)



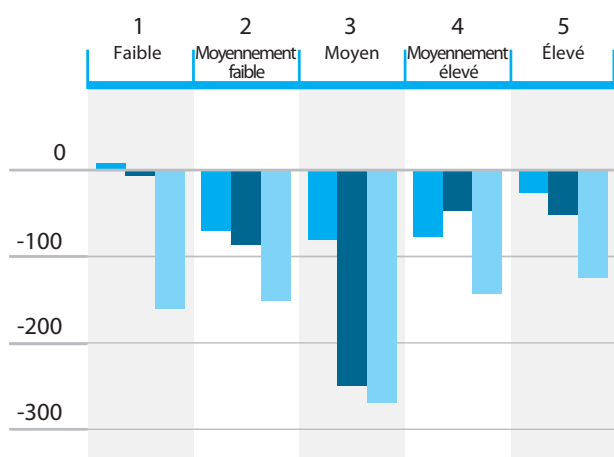
Tendances par pays

Cette image globale au niveau de l'Union masque des réalités différentes au niveau national. En Espagne, par exemple, les pertes d'emploi ont été plus importantes dans le secteur des services publics que dans les secteurs manufacturier et de la construction pour les cinq quintiles (figure 4). Si la crise de l'emploi a été particulièrement sévère en Espagne, la situation n'en reste pas moins

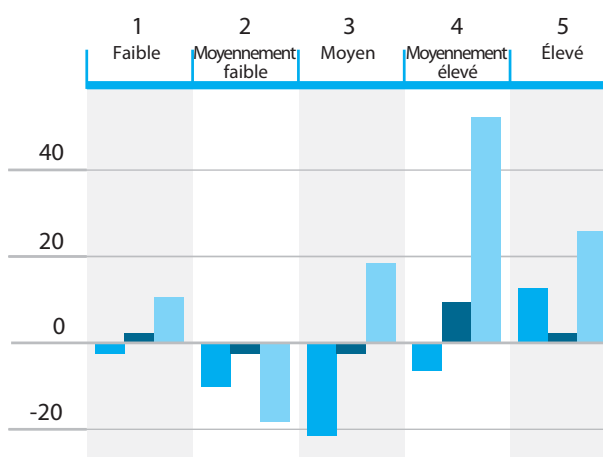
exceptionnelle. Elle s'explique en partie par les pertes d'emploi dans le secteur public, qui représentent près de la moitié des suppressions d'emploi nettes dans les trois quintiles supérieurs. Un autre facteur réside dans l'effet différé que les fortes baisses dans les secteurs manufacturier et de la construction ont sur le secteur des services.

Figure 4: Évolution de l'emploi (en milliers) dans les grands secteurs par quintile salarial, Espagne et Suède, 2011-2013

Espagne



Suède



■ Secteur manufacturier ■ Construction ■ Services

Source: EFT-UE, ESS (calculs d'Eurofound)

En Suède, en revanche, le marché de l'emploi a mieux résisté à la crise que dans la majorité des autres pays. Dans ce pays comme ailleurs, les services ont été le principal contributeur à la croissance nette de l'emploi; ce phénomène a été le plus visible pour les trois quintiles

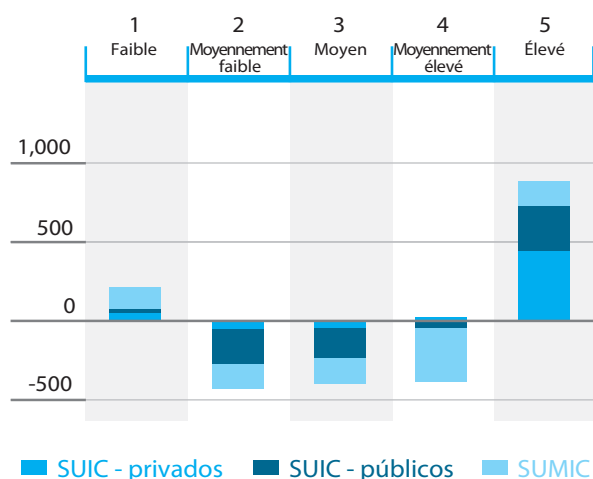
supérieurs. L'emploi dans le secteur manufacturier a diminué principalement dans les quintiles moyens, même si le quintile supérieur a connu une croissance. La construction a enregistré des créations d'emploi, concentrées dans le quintile moyen supérieur.

Évolutions dans le secteur des services

Si les services du secteur public, en particulier la santé et l'éducation, ont été à l'origine de la majorité des créations d'emploi au plus fort de la crise en 2008-2010, les réductions des dépenses ont ensuite ralenti la croissance de l'emploi dans le secteur public. Comme l'illustre la figure

5, les services publics à forte intensité de connaissances, à savoir la santé, l'éducation et l'administration publique, n'ont, globalement, pas créé d'emplois entre 2011 et 2013. Les créations d'emploi dans le quintile supérieur ont été annulées par les pertes d'emploi dans le quintile moyen.

Figure 5: Évolution de l'emploi (en milliers) par quintile salarial et groupement du secteur des services, 2011-2013



Les services privés à forte intensité de connaissances, qui incluent une large gamme d'activités dont les médias, l'informatique, la consultance, la publicité, les services financiers, les services juridiques et la comptabilité, sont à l'origine de la majorité des créations d'emplois pour les postes les mieux payés.

Les secteurs des services à moindre intensité de connaissances, tels que le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration, ont globalement connu des pertes d'emploi, même s'ils ont enregistré une hausse de l'emploi dans le quintile supérieur. Les seuls secteurs à avoir enregistré une croissance nette de l'emploi de plus d'un million d'unités depuis 2008 sont les soins résidentiels et le travail social.

Note: données pour 26 États membres ; l'Allemagne et les Pays-Bas sont exclus en raison de données manquantes. SIC-privés = services privés à forte intensité de connaissances ; SIC-publics = services publics à forte intensité de connaissances ; SMIC = services à moindre intensité de connaissances. Source: EFT-UE, ESS (calculs d'Eurofound)

Distribution

La distribution a subi une profonde restructuration depuis 2008, enregistrant d'importantes pertes et créations d'emploi lorsque les modèles de consommation sont passés des chaînes de supermarchés établies au commerce de détail de masse à bas coût. L'évolution du marché a entraîné la chute de certains grands distributeurs établis comme Woolworths, Arcandor et Dayli et la croissance rapide de groupes tels qu'Aldi, Lidl et Ikea. Les données de l'EFT-UE montrent que l'effet global de la mutation du secteur de la distribution sur l'emploi a été une perte nette de près d'un million d'emplois dans ce secteur (un peu plus de 3% de l'emploi dans le secteur) depuis 2008.



Message politique

Le suivi du marché du travail réalisé par Eurofound montre que les services à forte intensité de connaissances ont été la principale source de création d'emploi au cours des dernières années; cette situation ne peut toutefois se prolonger indéfiniment. Le potentiel d'une reprise créatrice d'emplois pourrait en grande partie résider dans des emplois peu rémunérés du secteur des services aux particuliers, dont la demande est en hausse avec le vieillissement de la population. Toutefois, ces emplois se situent dans l'ensemble au bas de l'échelle des rémunérations, de sorte que la croissance de l'emploi dans ce secteur peut creuser les inégalités salariales, sauf si

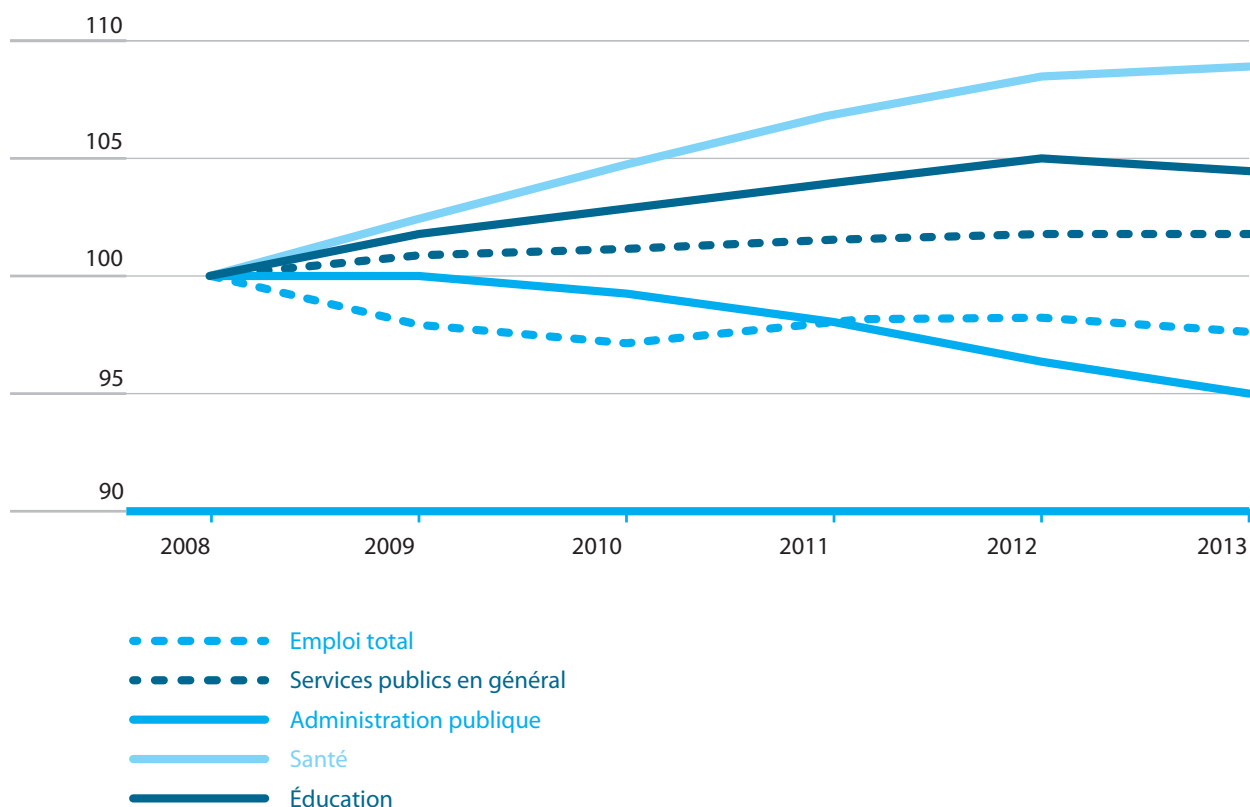
elle s'accompagne d'une hausse des salaires. Les emplois perdus en raison de la transformation structurelle des secteurs manufacturiers traditionnels le sont sans doute définitivement mais, si l'on met l'accent sur l'industrie manufacturière avancée, axée sur les compétences STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), l'on pourrait obtenir la croissance de l'emploi à haute valeur ajoutée que recherche l'Europe. Cela permettrait également de rétablir une base manufacturière qui, en soi, est importante pour rééquilibrer l'activité économique. Il reste encore à voir si cette solution est viable au regard de la concurrence mondiale.

Un service public plus performant ou moins présent?

Le secteur public a amorti le choc macroéconomique des premières années de la récession (2008-2010) en élargissant les possibilités d'emploi tandis que l'emploi diminuait dans le secteur privé en général. L'emploi dans le secteur a augmenté de près de 4 % (plus de 2,5 millions de postes) depuis 2008, alors que l'emploi total dans l'Union a diminué de 2,6 % au cours de la même période. La quasi-totalité de ces créations d'emploi se sont produites dans les secteurs de la santé, en particulier, et

de l'éducation. Néanmoins, depuis 2010 la tendance s'est inversée. Les graves problèmes de dette publique dans de nombreux États membres ont contraint les gouvernements à réduire les dépenses publiques et à restructurer les effectifs dans le secteur public. Les hausses de l'emploi dans les secteurs de la santé et de l'éducation se sont atténuées au cours des deux dernières années, avec une baisse nette de l'emploi dans le secteur de l'éducation en 2012-2013 (figure 6).

Figure 6: Taux d'emploi dans le secteur public, UE, 2008-2013



Note: 2008 = 100

Source: EFT-UE (calculs d'Eurofound)

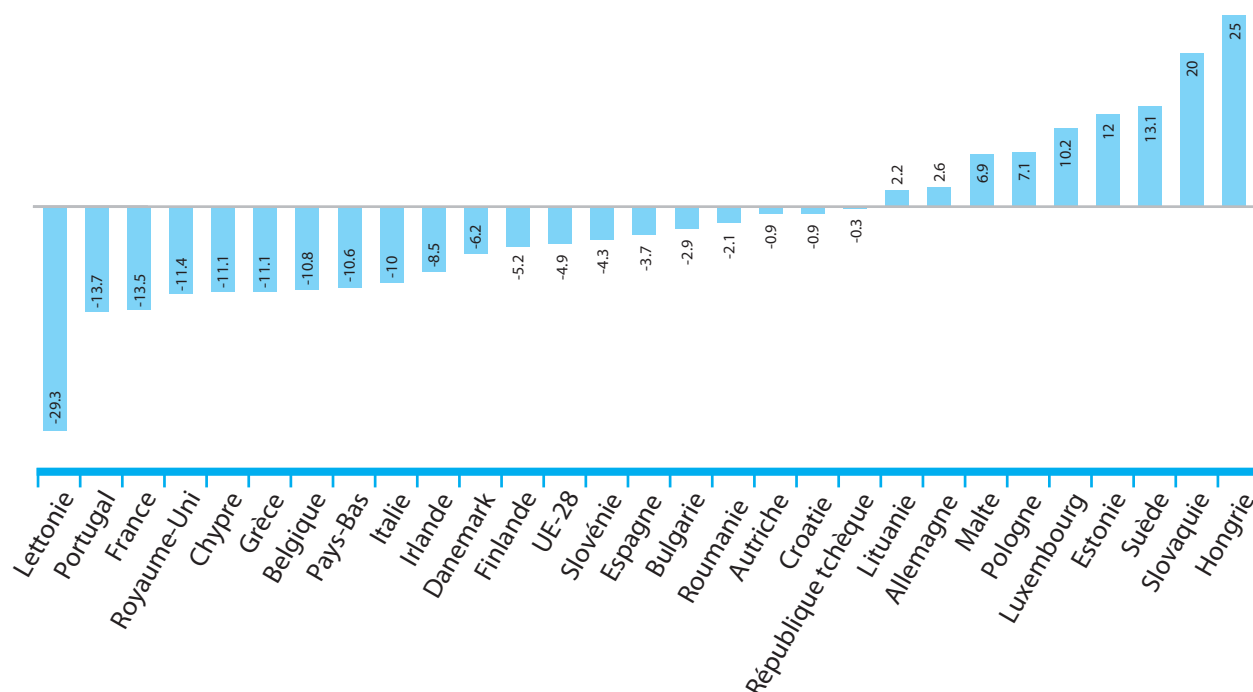
Administration publique

Les restructurations dans la partie du secteur public dont relèvent les fonctions essentielles de la puissance publique, à savoir l'administration publique, ont été importantes. Quelque 800 000 emplois nets (une réduction de 5 %) ont été supprimés au cours de la période 2008-2013, une contraction plus rapide que celle de la main-d'œuvre en général sur la même période.

Dix-neuf États membres sur 28 ont réduit le nombre de postes dans l'administration publique, la plus forte baisse

ayant eu lieu en Lettonie, où 29 % des emplois dans l'administration publique ont été supprimés (figure 7). Parmi les autres pays ayant enregistré des baisses importantes figurent la France (-13,5 %), où le gouvernement a mis en place une politique de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite, le Royaume-Uni (-11,4 %) et la plupart des pays subissant des pressions financières dues à la dette souveraine. En revanche, dans les administrations publiques de Hongrie et de Slovaquie, l'emploi a considérablement augmenté depuis 2008.

Figure 7: Créations et pertes d'emploi dans l'administration publique des États membres, 2008-2013



Note: L'inclusion de la Croatie dans les chiffres fait suite à son adhésion à l'Union en 2013. Étant donné que certains résultats de recherche contenus dans le présent Yearbook sont antérieurs à cette adhésion, la Croatie n'est pas incluse dans tous les chiffres, de sorte que certaines moyennes concernent l'UE-27 et non l'UE-28.

Source: EFT-UE (calculs d'Eurofound)

Réductions salariales ou suppressions d'emplois?

Les gouvernements des pays les plus sévèrement touchés par la crise, l'Espagne, l'Irlande et le Portugal, ont eu plus souvent recours aux réductions ou gels des salaires pour contrôler la masse salariale du secteur public, les suppressions de postes étant restées relativement faibles,

selon une étude des cadres supérieurs de la fonction publique (le projet COCOPS financé par la Commission européenne). En revanche, les licenciements ont été préférés aux baisses de salaire au Danemark, en Finlande et en Suède.

Modification du profil démographique

Les suppressions d'emplois dans le secteur public ont modifié le profil démographique de ce secteur, qui s'est féminisé du fait d'évolutions divergentes de l'emploi dans différents sous-secteurs. L'administration publique, où un peu plus de la moitié des effectifs sont des hommes, a été la principale victime des suppressions de postes. En revanche, l'emploi a augmenté dans les secteurs de l'éducation et de la santé, qui sont majoritairement

féminins (plus de 70%). Le secteur public connaît également un vieillissement de la main-d'œuvre. Le gel des embauches a ralenti le recrutement de personnel jeune, de sorte que plus d'un tiers des salariés du secteur public sont âgés de plus de 50 ans. Le vieillissement des effectifs a été le plus rapide dans l'administration publique et la santé, avec des hausses de 5 points de pourcentage dans le groupe des plus de 50 ans depuis 2008.

Effets à long terme des réductions des effectifs

Une grande partie des travaux de recherche sur les récentes restructurations de la fonction publique effectués par Eurofound montrent que le processus est généralement imparfait: les décisions ont souvent été mal préparées, les processus ont été mis en œuvre rapidement et souvent de manière opaque, et la consultation des partenaires sociaux a été limitée. Une analyse de l'incidence des changements sur les salariés du secteur public, fondée sur l'enquête du projet COCOPS, est assez négative. Les résultats d'un questionnaire portant sur 16 points de la performance interne montrent que deux des scores les plus faibles

concernent la motivation du personnel et l'attrait du secteur public en tant qu'employeur. Les évaluations sont particulièrement négatives pour ces aspects en Espagne, en France, en Italie et au Royaume-Uni.

Il semblerait qu'un grand nombre des personnes ayant quitté la fonction publique sont assez hautement qualifiées. Par ailleurs, l'érosion de différents droits et avantages pour le personnel peut avoir affecté de manière négative l'attrait du secteur public en tant qu'employeur. Ces deux tendances pourraient accentuer le problème de la pénurie de compétences dans le secteur public.

Message politique

L'image générale qui se dégage est celle d'une fonction publique vieillissante qui réduit la portée de ses activités et perd une partie de son attrait passé en tant qu'employeur et d'un secteur où les pénuries de compétences pourraient constituer un problème récurrent. Il est tout aussi probable que les lieux de travail du secteur public subissent un profond changement organisationnel, comme ceux du secteur privé, et les réformes sont davantage susceptibles d'être perçues de manière négative plutôt que positive tant au niveau de la satisfaction professionnelle générale du personnel que de l'efficacité ressentie des réformes pour améliorer la

fourniture des services publics. Il est toutefois possible d'accroître l'efficacité en exploitant le potentiel des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour la fourniture des services de l'administration publique, qui ont déjà commencé à avoir une incidence considérable dans de nombreux États membres.

Toute reprise économique future ne devrait pas entraîner de croissance importante de l'emploi dans le secteur public. L'externalisation vers le secteur privé de postes et de fonctions dans les secteurs de la santé, des soins et de l'éducation est en augmentation et cette tendance devrait se poursuivre, voire s'étendre.

Évènement - De l'inclusion active à l'investissement social

En mettant en évidence la notion d'inclusion dans son objectif de croissance, la stratégie «Europe 2020» de l'Union en faveur de la croissance semblait promettre que davantage d'efforts seraient consentis pour intégrer au marché du travail les personnes qui en étaient habituellement exclues comme les personnes handicapées, les migrants et les personnes faiblement qualifiées.

Avant la stratégie «Europe 2020», la Commission européenne a publié, en 2008, une recommandation aux États membres pour établir une stratégie d'inclusion sociale et économique de ces groupes marginalisés. Cette stratégie «d'inclusion active» a pour objectif d'aider les personnes qui sont aptes à travailler à trouver du travail; pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler, elle les aide à vivre dans la dignité et à prendre part à la société. L'inclusion active s'appuie sur trois piliers: aide au revenu appropriée, marchés du travail inclusifs et accès à des services de soutien de qualité. Jusqu'à présent toutefois, la stratégie d'inclusion active a été faiblement appliquée, bien que le chômage et la pauvreté aient augmenté.

En juin 2014, une conférence, organisée conjointement par Eurofound et le Comité économique et social européen (CESE), a examiné les possibilités d'intensifier l'inclusion active. Les participants ont examiné comment l'intégrer, et étudié la contribution éventuelle des partenaires sociaux et ses liens avec d'autres stratégies européennes.

Les participants à la conférence en sont notamment arrivés à la conclusion que l'inclusion active est considérée comme un concept de l'Union que le niveau national ne s'est pas approprié, et qu'elle doit donc être formulée comme une priorité explicite dans la stratégie «Europe 2020», assortie de programmes d'action et d'indicateurs de progrès.



Augmentation de la mobilité des travailleurs

La circulation des travailleurs au sein de l'Union est en augmentation après une forte baisse lors de la récession. D'un point de vue européen, il s'agit d'une évolution appréciable; l'Union a depuis longtemps encouragé la mobilité des travailleurs comme possibilité d'accroître le dynamisme des marchés européens du travail et de lutter contre les déséquilibres, augmentant ainsi l'emploi dans la région. De nombreux pays européens sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre, y compris sur les marchés du travail où le chômage en général est relativement élevé. L'enquête 2013 d'Eurofound sur les entreprises en Europe a par exemple révélé que près de 40% des entreprises éprouvent des difficultés à recruter du personnel ayant les qualifications adéquates.

Le sujet fait partie des priorités de la nouvelle Commission européenne, qui a inclus un train de mesures sur la mobilité des travailleurs dans son programme de travail 2015 afin de favoriser la mobilité et de lutter contre les obstacles qui l'entravent. Soutenir la mobilité est un enjeu de taille: la circulation entre les États membres et au sein de ceux-ci a toujours été faible, y compris pendant la période d'expansion économique qui a précédé la crise, et la mobilité intra-UE n'a à ce jour joué qu'un rôle mineur dans la lutte contre les inadéquations en matière de main-d'œuvre dans l'Union.

Outre une réticence généralisée chez les citoyens de l'Union à circuler entre les pays, la Commission doit faire face à une résistance accrue face à la migration interne de la part des responsables politiques et de la population dans les pays d'accueil. Les craintes souvent véhiculées à propos de l'immigration qui visaient principalement les immigrés hors UE - les immigrés abusent du système d'aide sociale, volent des emplois rares aux travailleurs autochtones et permettent aux employeurs d'abaisser les salaires locaux - se portent de plus en plus sur la mobilité intra-UE dans le débat public.

Il ressort des travaux de recherche que les travailleurs migrants européens sont généralement plus actifs sur le plan économique que les ressortissants du pays en question. Le taux d'emploi des travailleurs migrants européens est constamment plus élevé que celui des ressortissants du pays en question, respectivement 66% et 64,5% en 2012 selon les données Eurostat. La communication de 2013 intitulée «Libre circulation des citoyens de l'Union et des membres de leur famille: cinq actions pour faire la différence» note que, dans la plupart des États membres, les travailleurs migrants européens sont des contributeurs nets au régime de protection sociale, c'est-à-dire qu'ils paient davantage de taxes et de cotisations de sécurité sociale qu'ils ne reçoivent de prestations.

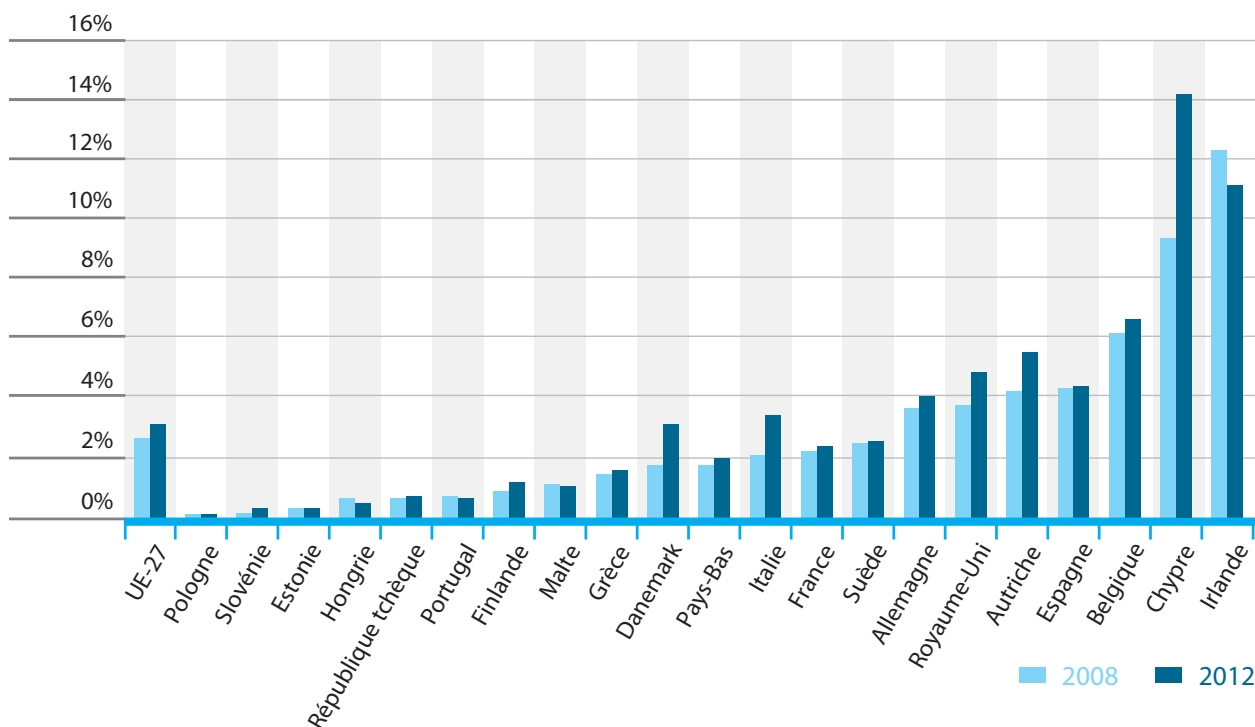


Tendances en matière de mobilité depuis la crise

La mobilité des travailleurs a fortement chuté avec la crise, mais il existe des signes de reprise depuis 2011. Les travailleurs migrants européens ne représentaient que 3 % de la population active totale de l'Union en 2012, soit 6,6 millions de personnes. Leur répartition entre les États membres est assez inégale comme le montre la figure 8. Deux petits pays, Chypre et l'Irlande, affichent la proportion la plus élevée par rapport à l'emploi total. L'Irlande a connu une baisse entre 2008 et 2012, alors que

l'inverse s'est produit à Chypre, touché plus tardivement par la crise, à la fin de 2012. L'augmentation de la proportion des migrants européens en Italie est peut être imputable à la levée des restrictions frappant les ressortissants bulgares et roumains en janvier 2012 et, partant, la régularisation d'un grand nombre de ces ressortissants qui vivaient déjà dans le pays. Les pays d'Europe orientale affichent la plus faible proportion de travailleurs migrants européens.

Figure 8: Nombre de ressortissants européens travaillant dans un autre État membre, exprimé en pourcentage de l'emploi total, 2008-2012



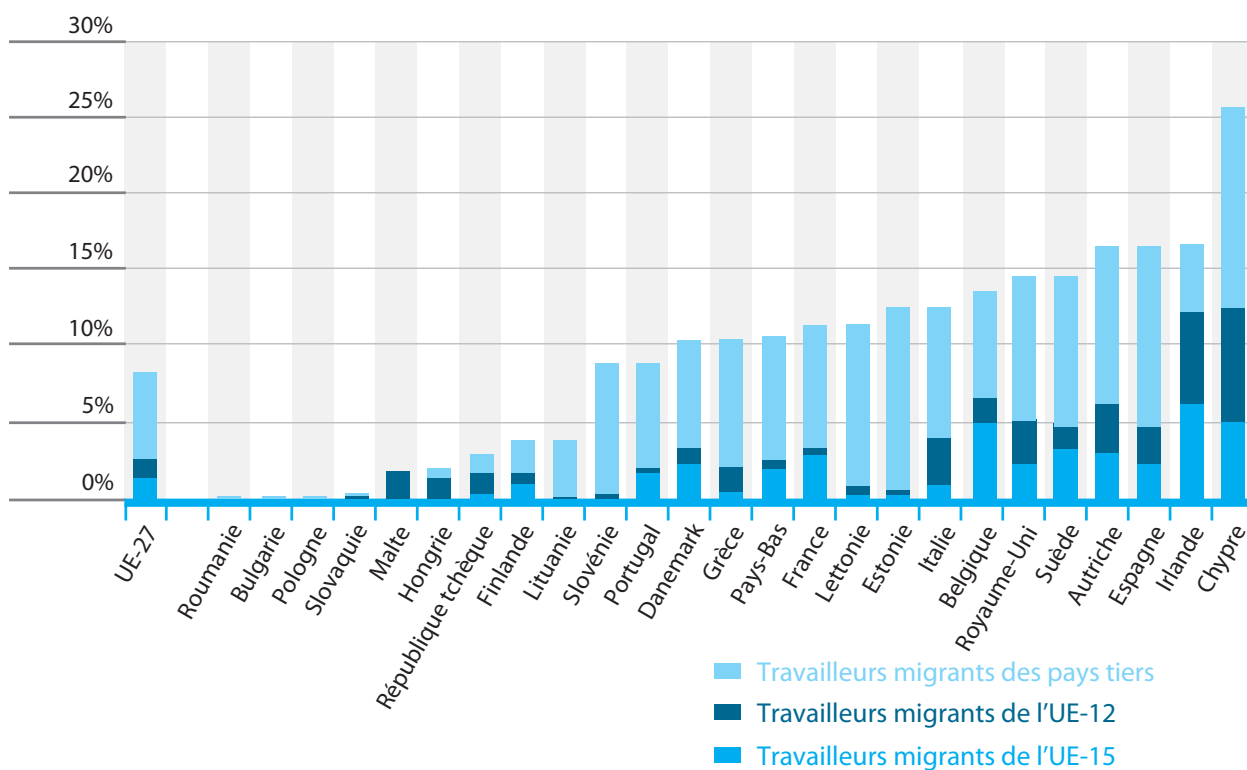
Note: Le Luxembourg n'est pas comptabilisé dans le chiffre du fait de la concentration élevée de travailleurs migrants européens dans le pays; la proportion de travailleurs migrants européens dans l'emploi total au Luxembourg était de 45 % en 2008 et de 46 % en 2012.

Source: EFT-UE (calculs d'Eurofound)

L'emploi des ressortissants de pays tiers a baissé depuis 2008, passant de 8,9 millions à 8,6 millions en 2012. S'ils continuent de représenter une part plus élevée (4 %) de la main-d'œuvre des États membres de l'Union que les travailleurs migrants européens, l'écart se réduit (figure 9). Les pays dans lesquels la proportion des migrants européens est comparativement élevée (supérieure à

40 % de la population active migrante totale) incluent la Belgique, Chypre, l'Irlande et le Luxembourg. Il n'y a qu'au Luxembourg que les travailleurs migrants de l'UE-15 (les 15 États membres ayant adhéré à l'Union avant 2004) représentent une part plus élevée (41 %) que toutes les autres catégories de travailleurs d'origine étrangère.

Figure 9: Part des migrants de l'UE-15, de l'UE-12 et de pays tiers dans l'emploi total des États membres de l'UE, 2011



Note: Les données allemandes n'ont pas été prises en compte étant donné qu'il n'existe pas de répartition des travailleurs migrants; les données du Luxembourg n'ont pas été prises en compte, étant donné que les travailleurs migrants de l'UE-15 représentent une part plus élevée (41 %) que toutes les autres catégories de travailleurs d'origine étrangère (2,4 % pour les travailleurs migrants de l'UE-12 et 7,8 % pour les ressortissantes de pays tiers); pour les États baltes, une part importante des travailleurs des pays tiers sont des Russes d'origine plutôt que des travailleurs migrants proprement dits.

Source: EFT-UE (calculs d'Eurofound)

Direction du flux

Le flux migratoire dominant est resté inchangé malgré la crise, des États membres d'Europe orientale vers l'ouest. Toutefois, les départs de ressortissants des pays d'Europe du Sud et d'Irlande ont augmenté en raison de la hausse du chômage dans ces pays. Le nombre de ressortissants espagnols et grecs qui ont émigré a plus que doublé entre

2007 et 2011; la hausse des départs des ressortissants irlandais a culminé en 2010 et a diminué l'année suivante. L'Allemagne et le Royaume-Uni sont les principaux pays de destination de l'Union pour ces travailleurs, tout comme pour les travailleurs d'Europe orientale.

Conséquences pour les pays d'origine

L'importance des flux migratoires en provenance des pays d'Europe orientale depuis l'adhésion à l'Union, associée à une baisse du taux de fécondité, a entraîné une baisse considérable de la population dans ces pays. La situation de la Bulgarie, de la Lettonie et de la Lituanie est la plus frappante, la population de ces pays ayant diminué, entre

2002 et 2012, de respectivement 7,1 %, 13 % et 13,6 %. Les jeunes sont les plus enclins à partir, ce qui signifie que ces sociétés perdent une grande partie du dynamisme que la jeune génération apporte à la mixité sociale. Cette tendance pourrait également à terme entraîner une hausse des taux de dépendance.

Profil démographique des migrants européens



Genre

Les femmes représentent une part plus importante des travailleurs migrants que des travailleurs en général. Elles représentent 50 % des travailleurs migrants de l'UE-12 et 47 % des travailleurs migrants de l'UE-15, contre 45 % de la main-d'œuvre autochtone.



Âge

Les travailleurs migrants de l'UE-12 sont en général plus jeunes que les travailleurs autochtones et des pays de l'UE-15, avec une surreprésentation dans le groupe des 25-34 ans.



Éducation

Les travailleurs migrants de l'UE-12 ont généralement un niveau d'éducation moyen, tandis que les travailleurs migrants de l'UE-15 ont généralement un diplôme de l'enseignement supérieur. Après la crise, le niveau d'éducation des travailleurs migrants européens a considérablement augmenté: en 2013, 41 % d'entre eux étaient diplômés de l'enseignement supérieur, contre 27 % en 2007-2008. Cette hausse est imputable en partie à des modifications de la demande de main-d'œuvre, par exemple la forte baisse de la demande dans le secteur de la construction, qui emploie de nombreux migrants moyennement qualifiés, et en partie à une hausse générale du niveau des compétences éducatives.



Profession

Les travailleurs de l'UE-12 occupent souvent des emplois manuels et des emplois intellectuels faiblement qualifiés, notamment en raison de leur niveau d'éducation faible ou moyen. En revanche, la moitié des travailleurs migrants de l'UE-15 occupent des emplois intellectuels hautement qualifiés.

Message politique

Les mesures nationales mises en place à travers l'Union pour attirer les travailleurs des autres États membres sont peu nombreuses. Les accords bilatéraux entre pays visant à répondre aux besoins spécifiques du marché du travail d'un des pays signataires sont également limités. Les pays connaissant des pénuries de main-d'œuvre qui ne peuvent pas être comblées localement n'exploitent pas pleinement le principe européen de libre circulation pour remédier à ces déséquilibres. Des politiques actives du marché du travail proposant des mesures d'incitation financières encourageant les chercheurs d'emploi de l'Union à se déplacer pour trouver du travail pourraient jouer un rôle; une coopération accrue entre les services nationaux de

l'emploi favoriserait la mise en concordance de l'offre et de la demande d'emploi entre les pays. Étant donné que le manque de maîtrise des langues est l'un des principaux obstacles à la mobilité, améliorer l'accès à la formation linguistique pourrait également accroître le nombre de personnes montrant un intérêt pour la migration. Changer de pays serait plus facile pour les travailleurs si leurs qualifications étaient reconnues dans toute l'Union. Le cadre européen des certifications (CEC) était censé répondre à ce problème en rendant les qualifications obtenues partout dans l'Union transparentes pour les employeurs. Le CEC doit toutefois encore être pleinement mis en œuvre.

Évènement - Détachement de travailleurs

Le détachement de travailleurs en Europe découle de la prestation transnationale de services. La directive concernant le détachement de travailleurs (96/71/CE) définit un travailleur détaché comme «tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement». La directive a pour objectif de permettre aux entreprises de profiter de la libre prestation des services dans un autre État membre tout en garantissant aux travailleurs détachés la jouissance des mêmes droits et conditions de travail que les travailleurs du pays d'accueil. La directive vise également à empêcher le «dumping social», par lequel des entreprises étrangères tirent parti de leurs normes de travail moins rigoureuses pour concurrencer les entreprises locales. Eurofound a

organisé un séminaire national conjoint avec le ministère lituanien de la sécurité sociale et de l'emploi sur le thème du détachement de travailleurs en novembre 2014 à Vilnius. L'objectif consistait à étudier l'évolution de la situation dans ce domaine, en particulier l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs (2014/67/UE).

Le séminaire a réuni des participants du Danemark, d'Estonie, de Finlande, de Lettonie, de Lituanie et de Suède pour examiner l'évolution des directives et les enjeux associés à leur application, ainsi que la réalité des conditions de vie et de travail des travailleurs détachés. Il s'agissait du troisième d'une série de séminaires nationaux organisés par Eurofound sur des thèmes intéressants des groupes spécifiques de pays.



Lutte contre l'exclusion des jeunes

La dynamique sous-tendant les efforts de l'UE pour lutter contre le chômage des jeunes a semblé s'essouffler en 2014. Le sentiment d'urgence qui, en 2013, avait poussé les responsables européens à adopter la garantie pour la jeunesse et à prévoir un financement de 45 milliards d'euros a montré des signes d'affaiblissement. L'initiative pour l'emploi des jeunes avait concentré 6 milliards d'euros de ce financement en début de période pour des dépenses

en 2014-2015 afin de soutenir la mise en œuvre rapide des mesures de la garantie pour la jeunesse dans les régions où le chômage des jeunes dépassait 25%. Pourtant, à la mi-2014, sur les 20 États membres qui répondaient aux critères de l'initiative pour l'emploi des jeunes, seules la France et l'Italie avaient fait approuver leurs programmes opérationnels par la Commission.

Garantie pour la jeunesse

«La garantie pour la jeunesse est une nouvelle initiative qui vise à lutter contre le chômage des jeunes en proposant à tous les jeunes de moins de 25 ans, qu'ils soient inscrits au chômage ou non, une offre de qualité, dans les 4 mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. Cette offre doit consister en un emploi, un apprentissage, un stage ou une formation continue et être adaptée aux besoins et à la situation de chacun.»

Page d'accueil du site de la Commission européenne consacré à la garantie pour la jeunesse



La nouvelle Commission a toutefois donné un nouvel élan à l'agenda européen pour la jeunesse. À la fin de 2014, 85% de l'initiative pour l'emploi des jeunes avaient été programmés et le déploiement de la garantie pour la jeunesse avait commencé dans tous les États membres. La lenteur des progrès est sans aucun doute liée en partie aux réformes structurelles importantes prévues, qui nécessitent le remaniement des systèmes éducatifs et des services publics de l'emploi et qui, de l'aveu de la Commission, ne peuvent s'opérer du jour au lendemain.

Le manque de dynamisme n'est certainement pas une réponse si l'on veut améliorer le marché du travail pour les jeunes. Le taux de chômage des jeunes de l'Union n'est en légère baisse que depuis 2014. Cependant, plus d'un jeune sur cinq sur le marché du travail ne trouve toujours pas d'emploi; en Espagne et en Grèce, ce pourcentage atteint le niveau affolant d'un jeune sur deux et la situation n'est guère plus brillante en Croatie et en Italie. Le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans «sans emploi, éducation ou formation» (NEET - *not in employment, education or training*) se maintient à 7,5 millions dans la région, avec un coût estimé à 162 milliards d'euros pour l'économie européenne en 2012, soit 1,26% du PIB, imputable aux paiements d'allocations et aux pertes de revenus et de recettes fiscales.



Passage des études au travail

Aussi essentiels que soient ces chiffres phares pour suivre le niveau du chômage et de l'inactivité des jeunes, ils sont peu révélateurs de la dynamique des premiers pas des jeunes sur le marché du travail. Ils ne mettent pas en lumière le processus de passage de l'éducation à l'emploi, par exemple la durée moyenne pour trouver un premier emploi et la sécurité de l'emploi des jeunes travailleurs lorsqu'ils ont trouvé du travail.

C'est la raison pour laquelle Eurofound a lancé un projet pour examiner plus en détail le passage des jeunes des études au travail. Ce passage n'est pas nécessairement linéaire; en réalité, il s'agit à notre époque d'un processus généralement complexe et de longue durée, les jeunes quittant fréquemment le marché du travail pour y revenir par la suite, passant du statut de permanent à temporaire, d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel. Les récentes turbulences économiques ont aggravé cette complexité. Il existe par ailleurs des particularismes nationaux; en général, les pays dans lesquels le système éducatif intègre la formation professionnelle sont

également ceux où le passage des jeunes des études au travail est le plus facile et le mieux réussi.

Eurofound a sélectionné un certain nombre d'aspects pour examiner le passage des jeunes de l'éducation formelle au travail, afin de voir ce que ceux-ci peuvent nous apprendre de plus sur les jeunes qui trouvent un emploi et ceux qui n'en trouvent pas. Les travaux de recherche ont étudié une série de statistiques, parmi lesquelles:

- la proportion d'étudiants qui combinent travail et études;
- la durée entre la fin des études et le début du premier travail;
- le statut un an après la fin des études;
- le type de contrat que détiennent les jeunes qui travaillent à ce stade.

Les données ayant servi à l'analyse sont issues du module ad hoc de l'EFT-UE de 2009 relatif à l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

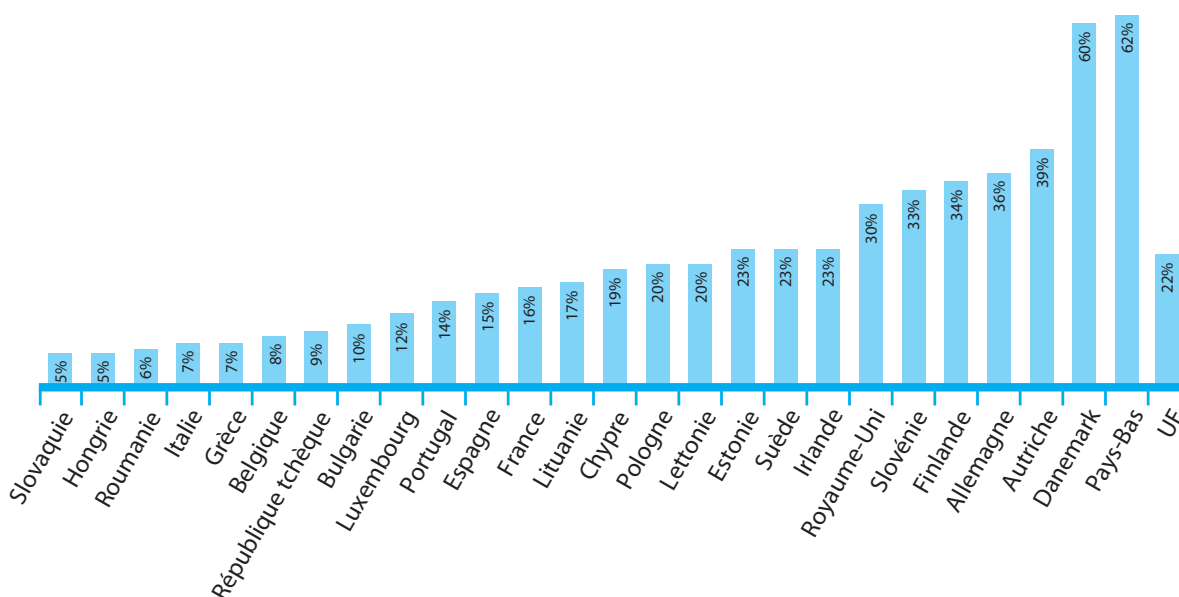


Combiner travail et études

Une expérience précoce du travail est un facteur de réussite dans la recherche d'un emploi, et le passage des études au travail est le plus facile pour les jeunes issus des systèmes éducatifs intégrant une part importante de formation professionnelle et où les employeurs participent à l'élaboration des programmes. La figure 10 montre la part d'étudiants européens qui ont combiné études et

travail en 2009; la moyenne de l'Union se situe à 22 %. En Autriche et en Allemagne (pays connus pour leur système éducatif dual qui combine apprentissages et éducation formelle), la part est respectivement de 39 % et 36 %; les niveaux au Danemark et aux Pays-Bas avoisinent les 60 %.

Figure 10: Pourcentage d'étudiants qui combinent travail et études, par État membre, 2009



Note: Aucune donnée disponible pour Malte.

Source: EFT-UE

Malgré l'avantage que procure une expérience précoce sur le marché du travail, la part des étudiants combinant travail et études est particulièrement faible, 10 % au plus, en Belgique, en Grèce et en Italie, et dans un certain nombre de pays d'Europe orientale - Bulgarie, Hongrie, République tchèque, Roumanie et Slovaquie.

Si l'intégration de l'expérience professionnelle à l'éducation est importante, il ne faut pas qu'elle s'opère au détriment de l'apprentissage à l'école. En Europe, les étudiants combinant travail et études travaillent un peu plus de 25 heures par semaine en moyenne. Dans les

pays où la part d'étudiants qui travaillent est élevée, la moyenne des heures travaillées est généralement inférieure à la moyenne de l'UE; l'Autriche et l'Allemagne sont des exceptions, avec respectivement 27 et 29 heures. À l'inverse, les pays affichant une proportion plus faible d'étudiants combinant études et travail comptabilisent généralement un nombre moyen d'heures plus élevé; c'est notamment le cas de la Bulgarie, de la Hongrie, de la Roumanie, de la Lituanie et de la Slovaquie, qui comptabilisent toutes au moins 35 heures de travail par semaine pour les étudiants, un chiffre élevé qui laisse peu de temps pour le côté académique de l'enseignement.

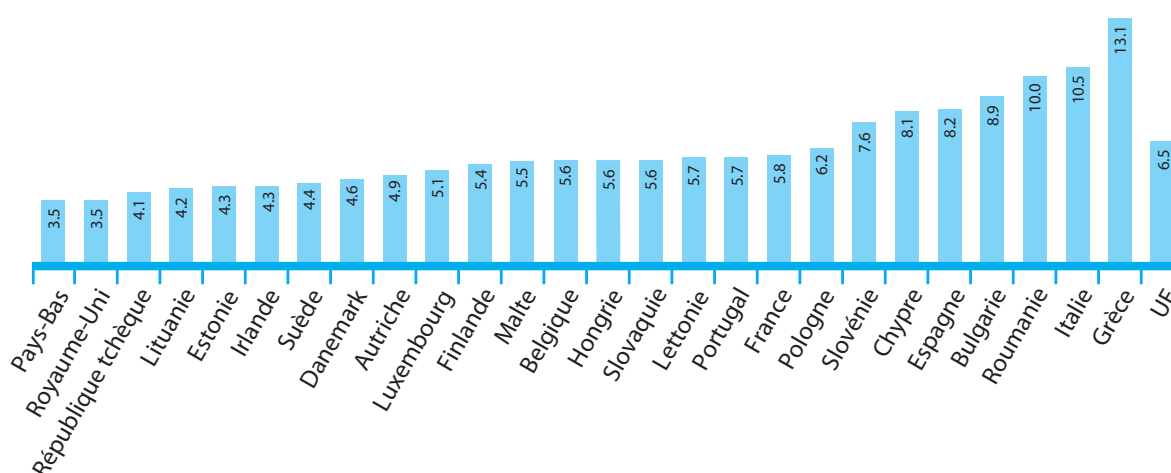
Trouver le premier emploi

Plus l'intervalle entre la sortie de l'école et le premier emploi est court, plus les conditions sont favorables pour les jeunes quittant l'enseignement et plus le risque est faible pour les jeunes de se retrouver sans emploi, éducation ou formation. En effet, la garantie pour la jeunesse a pour objectif de faire en sorte qu'aucun jeune ne reste inactif pendant plus de quatre mois.

La durée moyenne du passage des études au travail pour l'Union en général était de 6,5 mois en 2009 (figure 11). Ce chiffre varie de cinq mois ou moins en Autriche, au

Danemark, en Estonie, en Irlande, en Lituanie, aux Pays-Bas, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Suède à au moins huit mois en Bulgarie, à Chypre, en Grèce, en Italie, en Roumanie et en Espagne. Comme on peut s'y attendre, et à l'exception de la Slovénie, les pays où la proportion d'étudiants combinant études et travail est la plus élevée sont aussi ceux où l'intervalle moyen entre la fin des études et l'entrée en fonction pour le premier emploi est le plus court. En effet, un grand nombre d'étudiants de ces pays commencent à travailler dès la fin de leurs études.

Figure 11: Intervalle moyen en mois entre la fin des études et l'entrée en fonction pour le premier emploi, par État membre, 2009



Note: Aucune donnée disponible pour l'Allemagne.

Source: EFT-UE

La durée entre la fin des études et le premier emploi diminue à mesure que le niveau d'enseignement augmente. Au niveau européen, elle est en moyenne de 10 mois environ pour les étudiants ayant uniquement un

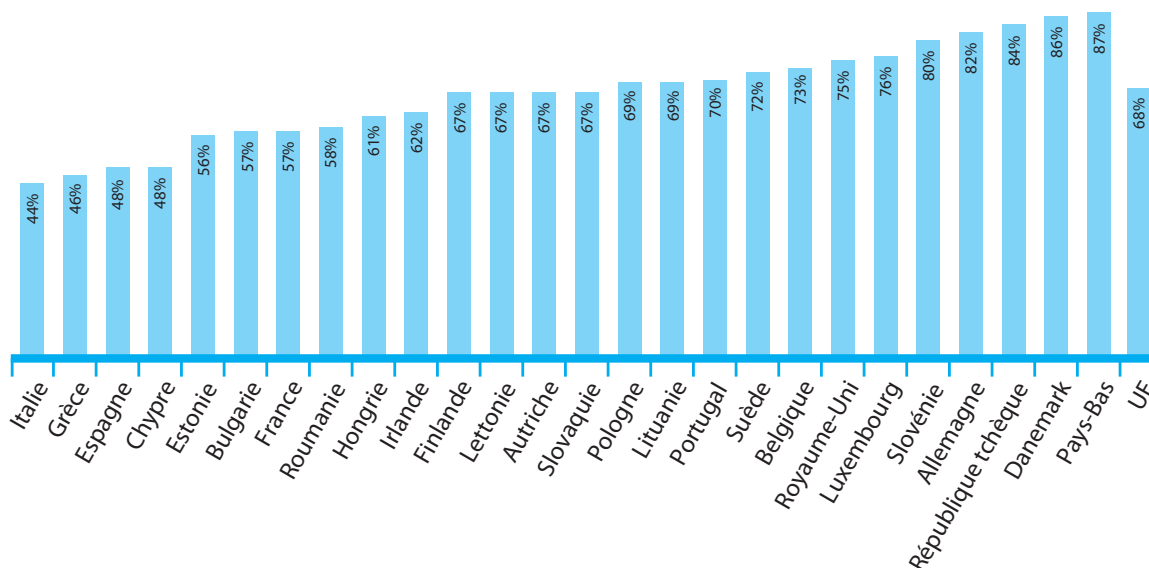
diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, contre 7 mois pour les étudiants ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 5 mois environ pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

Statut sur le marché du travail après les études

La proportion de jeunes travaillant un an après la fin de leurs études est un indicateur clé pour comprendre le taux de réussite du passage des études au travail chez les jeunes. En 2009, comme le montre la figure 12, ce taux était de 68 % en moyenne dans l'Union. En Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas et en République tchèque, le chiffre était au moins égal à 82 %.

Dans le groupe des pays d'Europe du Sud que sont l'Espagne, la Grèce et l'Italie, moins de 50 % des jeunes ont un emploi un an après la fin de leurs études. Les chiffres pour la Finlande, l'Autriche et Chypre sont inférieurs à la moyenne de l'Union, mais ils sont probablement influencés par l'obligation d'effectuer son service militaire après l'obtention de son diplôme.

Figure 12: Pourcentage des jeunes exerçant un emploi un an après la fin de leurs études, par État membre, 2009.



Note: Aucune donnée disponible pour Malte.
Source: EFT-UE

Comme on peut s'y attendre, la proportion de jeunes qui exercent un emploi un an après la fin de leurs études augmente avec le niveau d'éducation. En 2009, près d'un tiers des jeunes ayant quitté l'école avec un niveau d'enseignement secondaire inférieur ont trouvé un emploi dans l'année. Cette proportion monte à 65 % pour les

jeunes qui sont diplômés de l'enseignement secondaire supérieur. La part des jeunes qui ont un emploi un an après l'obtention de leur diplôme est clairement et positivement associée à la proportion d'étudiants combinant travail et études, Eurofound ayant constaté un taux de corrélation de 65 %.

Type de contrat détenu après la fin des études

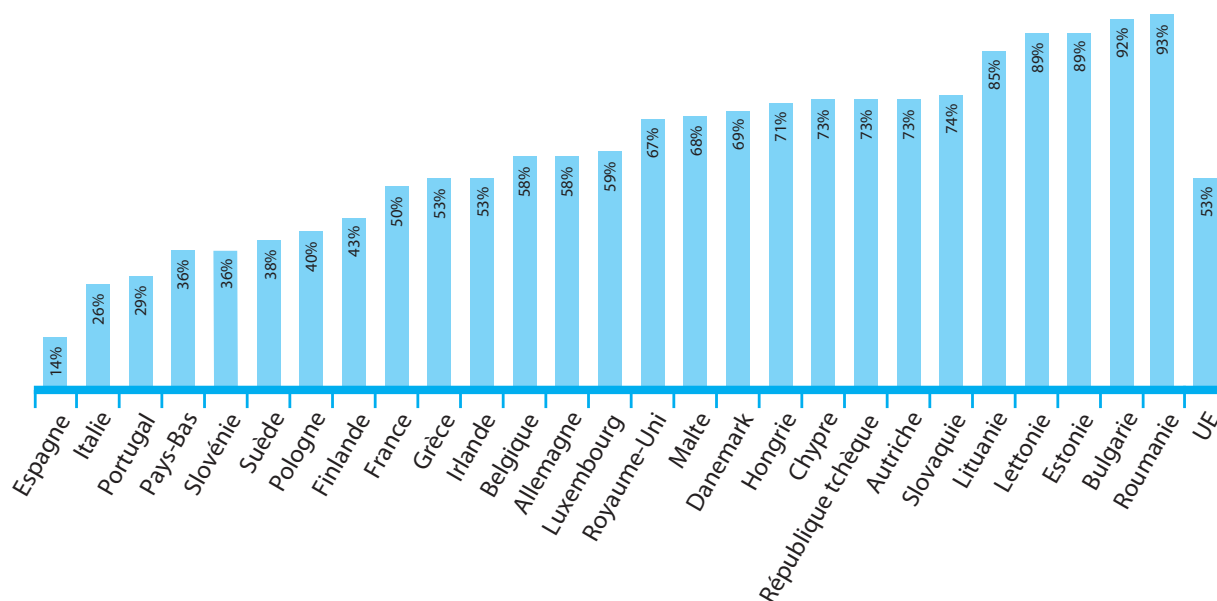
Un contrat d'emploi permanent à temps plein offre la sécurité d'emploi et un revenu stable, mais les jeunes sont davantage susceptibles que d'autres groupes d'âge d'avoir des contrats temporaires ou à temps partiel moins sûrs. Si certains peuvent choisir un contrat temporaire ou à temps partiel (décrit ci-dessous comme un contrat «volontaire»), un grand nombre de jeunes détenant ce type de contrat souhaiteraient avoir un emploi permanent ou à temps plein ou les deux (auquel cas leur contrat est décrit comme «non volontaire»).

L'analyse d'Eurofound a montré qu'en 2009, près de 53% des jeunes exerçant un emploi un an après leur diplôme détenaient un contrat permanent et à temps plein, 16% exerçaient un emploi à temps plein avec un contrat

temporaire volontaire, tandis que 14% exerçaient un emploi à temps plein assorti d'un contrat temporaire non volontaire. Près de 4% détenaient un contrat temporaire à temps partiel où ces deux aspects étaient non volontaires.

Les États baltes et plusieurs autres pays d'Europe orientale figuraient parmi ceux affichant la proportion la plus élevée de contrats permanents à temps plein chez les jeunes exerçant un premier emploi, avec plus de 70% (voir la figure 13). À l'inverse, dans le groupe des pays méditerranéens que sont l'Italie, le Portugal et l'Espagne, moins de 30% des jeunes ayant terminé leurs études exerçaient un emploi permanent à temps plein (à peine 14% en Espagne).

Figure 13: Pourcentage des nouveaux venus sur le marché du travail occupant un emploi permanent à temps plein, par État membre, 2009



Source: EFT-UE

S'agissant des contrats temporaires et à temps partiel, il est ressorti des travaux de recherche qu'en Italie, au Portugal et en Espagne, ainsi qu'en Pologne et en Slovénie, plus de la moitié des jeunes ayant terminé leurs études travaillent sous contrat temporaire, à temps plein et souvent de manière non volontaire. Le Danemark, la Finlande, l'Irlande, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni ont la part la plus élevée de jeunes ayant terminé leurs études et travaillant sous contrat à temps partiel.

La Grèce, le Portugal, l'Espagne et la Suède ont la part la plus élevée de jeunes ayant terminé leurs études dans la situation la moins désirable: des emplois à temps partiel non volontaire assortis de contrats temporaires non volontaires. En Espagne, ce chiffre atteignait 16%; les taux étaient compris entre 7% et 9% dans les trois autres pays. En Grèce et en Espagne, par conséquent, non seulement le taux d'entrée des nouveaux diplômés sur le marché du travail est très faible, mais le type de contrat obtenu par ceux qui y sont parvenus est souvent temporaire et non volontaire.

Sécurité de l'emploi et risque de chômage

Une analyse plus poussée de la manière dont les jeunes ayant décroché un premier emploi parviennent à le conserver a relevé que lorsque l'emploi s'écarte de la norme (avec un statut autre qu'un emploi permanent à temps plein), la probabilité de le quitter augmente. Un argument fréquent en faveur des contrats temporaires est qu'ils facilitent l'accès à un emploi permanent; toutefois, l'analyse d'Eurofound a révélé que seuls 23 % des salariés

sous contrat temporaire sont passés à un emploi permanent entre 2008 et 2009.

L'analyse a également souligné que la probabilité de se retrouver au chômage est bien supérieure chez les jeunes travailleurs ayant déjà connu le chômage. Ce constat suggère qu'il importe d'éviter les épisodes de chômage pour que les jeunes aient toutes les chances de réussir à l'avenir sur le marché du travail.

Groupes de pays

Lorsque l'on rassemble ces observations, des groupes de pays présentant des caractéristiques identiques apparaissent. Un de ces groupes comprend l'Autriche, l'Allemagne, les Pays-Bas et les États membres scandinaves, où le passage des études au travail est rapide et où une part élevée de jeunes exercent un emploi un an après l'obtention de leur diplôme. Cette réussite au niveau des taux de passage peut s'expliquer par la part élevée d'étudiants obtenant un diplôme de systèmes éducatifs intégrant la formation professionnelle à l'enseignement à l'école. Il existe toutefois des disparités entre ces pays, en particulier, le faible niveau de contrats permanents à temps plein en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède.

Le groupe de pays où le passage des études au travail est le plus difficile rassemble les pays méditerranéens, avec la Grèce, l'Italie, l'Espagne et le Portugal. Ces pays connaissent les taux de chômage des jeunes les plus élevés de l'Union (leurs résultats à cet égard étaient déjà médiocres même avant la crise). Bien qu'ils ne présentent pas d'uniformité sur les indicateurs spécifiques, globalement, ces pays se caractérisent par des délais plus longs pour trouver un emploi, une combinaison limitée entre le travail et les études, de faibles proportions de jeunes exerçant un emploi un an après l'obtention de leur diplôme et la rareté des contrats permanents à temps plein. Le passage des études au travail dans les États membres d'Europe orientale pose également problème mais, en revanche, le pourcentage de jeunes travailleurs ayant des contrats garantissant la sécurité de l'emploi est élevé.

Message politique

Mieux comprendre la dynamique du passage des jeunes des études au travail permet de mettre en lumière les facteurs importants contribuant à la réussite de ce passage. Ces facteurs sont l'expérience professionnelle pendant les études, un intervalle court entre la fin des études et le travail et des contrats d'emploi standard après la fin des études. Ces observations soulignent le potentiel de la garantie pour la jeunesse dans la lutte contre le chômage des jeunes. Si leur mise en œuvre se déroule comme prévu, les changements structurels opérés dans le cadre du programme prépareront les jeunes au marché

du travail alors qu'ils suivent toujours leurs études et offriront ensuite des services d'aide sur mesure pour les intégrer au monde du travail. Le taux de chômage élevé chez les jeunes n'a rien de nouveau (ce problème faisait déjà partie des priorités de l'Union même avant la crise), mais la crise économique en a accentué l'intensité. La garantie pour la jeunesse est un programme ambitieux imposant des changements structurels considérables mais, si elle est couronnée de succès, elle constituera un outil majeur de lutte contre le chômage des jeunes au-delà de la crise actuelle.



Inclusion sociale des jeunes

L'attention très importante accordée à l'inclusion des jeunes sur le marché du travail a tendance à faire oublier que le chômage a des conséquences dépassant la sphère du travail et que l'exclusion sociale est également en hausse chez les jeunes.

Les jeunes constituent le groupe d'âge le plus exposé au risque de pauvreté et d'exclusion sociale selon Eurostat: 28 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans étaient exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2011. Le contraste avec les personnes âgées de 65 ans et plus est particulièrement frappant. Dans l'Union, l'écart entre les deux groupes s'est creusé, passant de 3 points de pourcentage en 2008 à 8 points de pourcentage en 2011.

Les données de l'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) d'Eurofound montrent que 22 % des jeunes âgés de 18 à 29 ans ont connu des privations importantes en 2011, ce chiffre atteignant 41 % chez les jeunes chômeurs. Les jeunes chômeurs ou inactifs sont également davantage susceptibles d'exprimer un sentiment d'exclusion de la société, donnant une note de 2,5 sur 5 sur une échelle d'exclusion sociale ressentie, contre 2,1 pour les étudiants du même âge. Le chômage est un obstacle majeur à l'indépendance: plus de deux tiers des jeunes chômeurs vivent chez leurs parents.

Outre les mesures en faveur de l'intégration des jeunes sur le marché du travail, d'autres mesures s'imposent pour lutter contre les conséquences plus vastes de la pénurie d'emploi sur les conditions de vie des jeunes et leur niveau d'engagement dans la société.

Les jeunes chômeurs ou inactifs sont bien moins enclins à participer aux activités sociales, communautaires ou

FROM CRISIS TO RECOVERY

FOUR-YEAR WORK PROGRAM

politiques. Or la participation est un moyen essentiel de lutter contre l'exclusion sociale. La question de la participation dépasse la fourniture de services et d'aide; elle suppose la responsabilisation des jeunes, la possibilité pour eux d'exercer un pouvoir de décision sur leur avenir, y compris au niveau de la conception et de la mise en œuvre des politiques.

Le programme de travail 2014 d'Eurofound comporte un projet pour explorer les conséquences du chômage de longue durée des jeunes et définir des initiatives en faveur de l'inclusion sociale des jeunes par le renforcement de leur participation. Les initiatives recensées par ce projet ont globalement pour objectif de réduire les inégalités sociales et économiques, de renforcer le sentiment d'appartenance et d'acceptation, d'accroître les connaissances, les compétences et la compréhension et d'aider les jeunes à avoir le sentiment qu'ils maîtrisent leur vie. Les mesures les plus efficaces sont celles qui opèrent à plusieurs niveaux et offrent des formes de personnalisation plus développées.

La note stratégique d'Eurofound intitulée «La situation sociale des jeunes en Europe» formule diverses orientations pour l'élaboration de politiques destinées aux jeunes exposés au risque d'exclusion. Elle met particulièrement l'accent sur les conditions de logement, le sentiment d'exclusion sociale, les relations et les sources de soutien, ainsi que sur la participation à la vie sociale et aux activités socio-culturelles.

L'Agence a publié cette note stratégique en mars 2014 lors d'un événement organisé en coopération avec le Conseil national de la jeunesse d'Irlande et auquel le ministre irlandais des affaires européennes, Pascal Donohoe, a assisté.

Sources

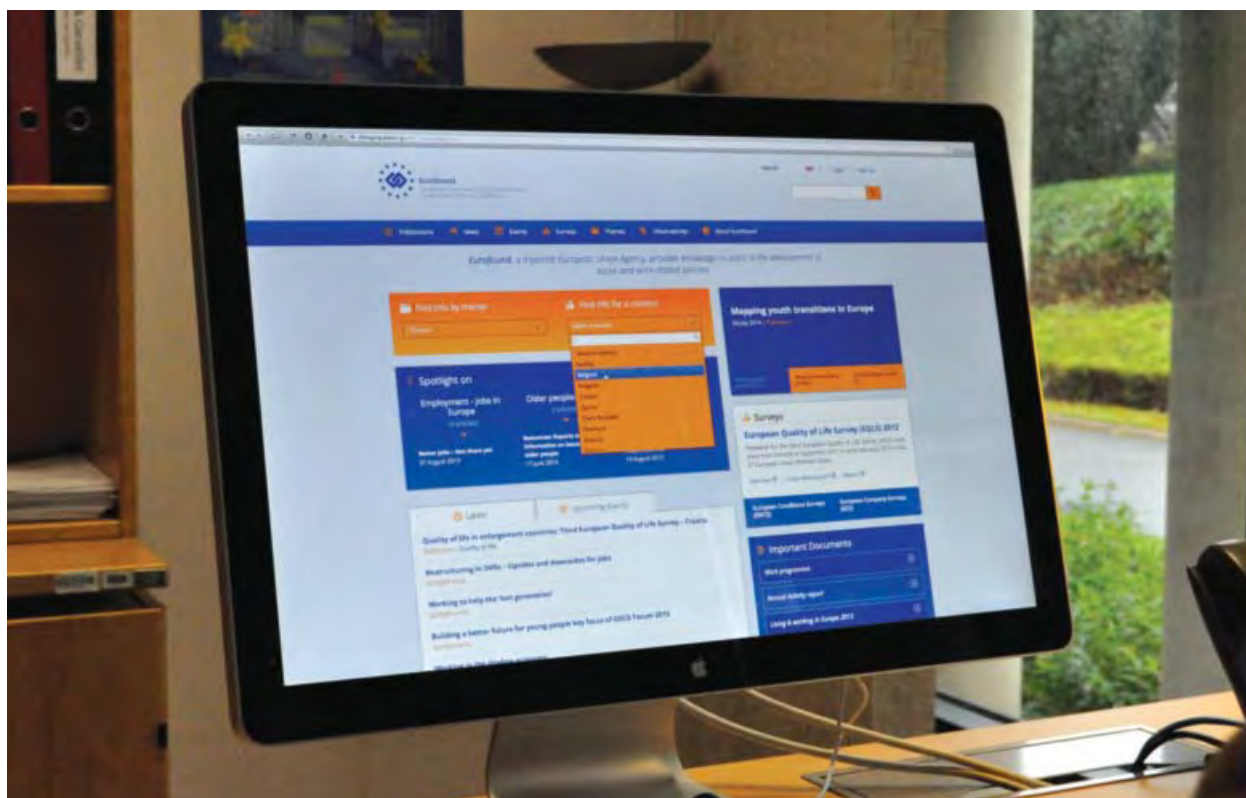
Eurofound (2015), *Rapport annuel 2014 de l'ERM: les restructurations dans le secteur public*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2014), *Moteurs de la récente polarisation de l'emploi et amélioration en Europe: Observatoire européen de l'emploi 2014*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2014), *Mobilité de la main-d'œuvre dans l'UE: Tendances et politiques récentes*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2014), *Suivi des transitions des jeunes en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2014), *La situation sociale des jeunes en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.





Pratiques de travail gagnant-gagnant

Le chemin de l'Union vers la croissance repose en grande partie sur l'innovation des entreprises, qui stimule l'activité économique et crée des emplois. La capacité des entreprises à obtenir des résultats, à innover et à rivaliser avec la concurrence est le résultat d'un grand nombre de facteurs et rares sont ceux qui contestent que le capital humain est un atout essentiel permettant aux entreprises de réussir dans l'économie mondialisée du XXI^e siècle. Les pratiques sur le lieu de travail peuvent libérer le potentiel de ce capital ou au contraire l'entraver; quoi qu'il en soit, elles ont une incidence directe sur la capacité d'une société à innover et sur ses performances.

Les travaux de recherche d'Eurofound sur les entreprises ont pour objet de déterminer les pratiques sur le lieu de travail qui, seules ou en combinaison, bénéficient à la fois aux travailleurs et aux organisations pour lesquelles ils travaillent. Eurofound utilise à cet effet les données recueillies dans le cadre de son Enquête européenne sur les entreprises (ECS), une source exceptionnelle d'informations sur les politiques et les pratiques des entreprises. La troisième édition de l'ECS, qui a été réalisée en 2013, a donné lieu à des entretiens avec les responsables des ressources humaines et, le cas échéant, les représentants du personnel dans 24 000 établissements répartis à travers l'Europe. Le travail de terrain a eu lieu alors que l'Europe commençait lentement à sortir la crise économique mondiale la plus importante depuis la grande dépression des années 1930. Pour de nombreuses entreprises, la crise est donc susceptible d'avoir eu une influence importante sur les expériences dont elles ont fait part.

De meilleurs lieux de travail pour des entreprises plus performantes

Les systèmes «gagnant-gagnant» sont, du point de vue d'Eurofound, des pratiques sur le lieu de travail associées à la fois à de bonnes performances économiques de la société et à des niveaux élevés de bien-être parmi les travailleurs. Eurofound a analysé les données de l'ECS pour évaluer la mesure dans laquelle différentes pratiques sur le lieu de travail sont associées à des avantages pour les entreprises, pour les travailleurs ou pour les deux. Les pratiques sur le lieu de travail qui donnent des résultats

élevés tant pour les performances économiques que pour le bien-être des travailleurs sont réputées bénéfiques pour les deux parties de la relation de travail. La majorité des établissements fait état de bons résultats dans ces deux domaines, mais les résultats varient souvent en fonction de la taille de l'entreprise, du secteur et du pays, mettant en évidence les domaines spécifiques dans lesquels des améliorations peuvent être apportées.

Bien-être au travail

Le bien-être au travail est évalué au regard de deux aspects du lieu de travail: l'ambiance de travail et l'importance des problèmes de personnel (absence pour maladie, taux de rotation et manque de motivation). Les

réponses aux questions sur l'ambiance de travail ont été recueillies à la fois auprès de l'encadrement et des représentants des salariés, tandis que seul l'encadrement a répondu aux questions sur les problèmes de personnel.

Ambiance de travail

La plupart des répondants (84% des cadres et 67% des représentants des salariés) ont fait état d'une ambiance de travail bonne ou très bonne. La situation est généralement meilleure dans les entreprises de petite taille. Les différences sectorielles sont assez marquées, une bonne ambiance de travail ayant été signalée dans plus de 60% des établissements des secteurs des services financiers ainsi que du commerce et de l'hôtellerie mais dans seulement 45% des établissements du secteur des transports.

Il existe d'importantes différences entre les pays: une bonne ambiance de travail a été signalée dans plus de 80% des établissements de Bulgarie et de Roumanie, mais dans moins de 50% des établissements en France, en Hongrie, au Portugal, en Espagne et au Royaume-Uni.

Problèmes de personnel

Des niveaux élevés d'absence pour cause de maladie ont été signalés dans 13% des établissements, la rétention du personnel pose problème dans 10% de ceux-ci et 17% connaissent une faible motivation des salariés. Ces problèmes sont moins fréquents dans les petits établissements que dans les grands. Les différences sectorielles sont faibles et, même si les différences entre les pays sont plus marquées, aucune tendance nette ne se dessine à cet égard.



Performance des entreprises

La performance est mesurée au moyen des réponses des cadres, d'une part, sur la situation financière actuelle de leur établissement et, d'autre part, sur l'évolution de ses performances du point de vue de sa situation financière, de la productivité du travail et du volume de production au cours des trois années précédant l'enquête.

Situation financière actuelle

La plupart des établissements (62 %) ont jugé leur situation financière bonne ou très bonne, tandis que 9 % seulement l'ont considérée comme mauvaise ou très mauvaise. Les performances sont légèrement meilleures dans les grands établissements que dans les petits.

Évolution des performances

Au cours des trois années précédant l'enquête, la situation financière s'était détériorée dans 29 % des établissements et améliorée dans 29 % de ceux-ci. La productivité du travail avait augmenté dans 43 % et diminué dans 15 % des établissements, alors que le volume de production avait augmenté dans 44 % et baissé dans 22 % de ceux-ci.

Les différences entre les secteurs et pays reflètent l'incidence de la crise, une détérioration de la situation financière et de la productivité ayant été signalée le plus fréquemment dans le secteur de la construction, ainsi qu'à Chypre, en Grèce, en Italie, au Portugal et en Espagne. À l'inverse, de bonnes performances ont été le plus souvent signalées par les établissements des services financiers et, au niveau des pays, en Autriche, en Estonie, en Suède et au Royaume-Uni.

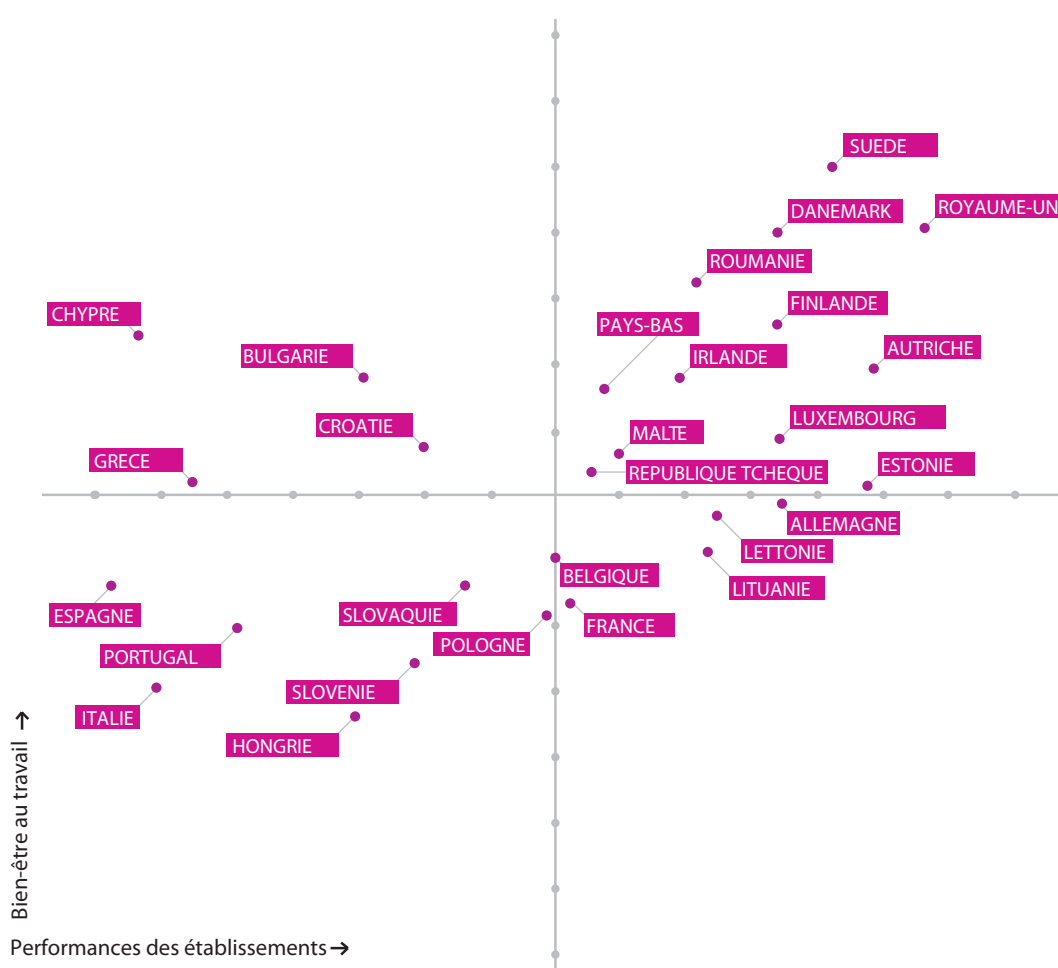


Bien-être et performances par pays

Deux indices composites, l'un concernant le bien-être au travail et l'autre les performances des établissements, ont été calculés sur la base des indicateurs décrits ci-dessus. L'examen des résultats des établissements au regard de ces deux indices confirme que le bien-être au travail et les performances des établissements sont liés: les établissements obtenant un résultat élevé pour un indice obtiennent généralement un bon résultat pour l'autre également. C'est ce que montre la figure 14, qui indique

le bien-être au travail et les performances des entreprises dans chacun des États membres. Les pays dans lesquels les établissements affichent les meilleures performances sont généralement ceux dans lesquels le bien-être au travail est le plus élevé. La figure montre également que, globalement, les différences entre les pays sont plus importantes en matière de performances des établissements que de bien-être au travail.

Figure 14: Bien-être au travail et performances des établissements par État membre, 2013



Note: La figure montre des distances normalisées, qui sont comparables entre les axes vertical et horizontal. Les distances sont fondées sur les scores z, qui varient entre -0,33 (Hongrie) et 0,50 (Suède) pour le bien-être au travail et entre -0,61 (Espagne) et 0,50 (Royaume-Uni) pour les performances des établissements.
Source: ECS 2013

La Suède, le Royaume-Uni et le Danemark obtiennent les scores les plus élevés pour les deux dimensions. Les pays obtenant les moins bons résultats sont principalement ceux qui ont le plus souffert de la crise économique et où la reprise est anémique: Italie, Espagne, Portugal, Grèce et Hongrie. La Lituanie et, dans une moindre mesure,

la Lettonie obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne pour les performances des entreprises, mais inférieurs à la moyenne pour le bien-être au travail. Pour Chypre et la Bulgarie, c'est l'inverse qui se produit: résultats supérieurs à la moyenne pour le bien-être et inférieurs à la moyenne pour les performances.

Pratiques débouchant sur des situations gagnant-gagnant

L'ECS recueille des informations relatives aux principales pratiques sur le lieu de travail dans les domaines de l'organisation du travail, de la gestion des ressources humaines, de la participation directe des salariés (participation dans la prise de décision organisationnelle) et de la participation indirecte des salariés (dialogue social). Pour déterminer les combinaisons de pratiques que l'on peut considérer comme des systèmes «gagnant-gagnant», susceptibles de contribuer à l'objectif de la stratégie «Europe 2020» relatif à la croissance «intelligente», Eurofound a évalué leur lien avec le bien-être au travail et les performances des entreprises.

Pour que l'on puisse se faire une idée des résultats, seules les pratiques liées à la gestion des ressources humaines sont examinées ici, à savoir celles qui concernent la formation, la flexibilité du temps de travail et la rémunération variable. Différents types d'établissements sont déterminés en fonction de leur approche de chaque pratique. Ensuite chaque type d'établissement se voit attribuer une note par rapport aux deux critères de résultat, le bien-être au travail et les performances de l'entreprise, de façon à pouvoir recenser les pratiques qui bénéficient tant aux travailleurs qu'aux entreprises.



Formation des salariés

L'organisation de formations pour les salariés s'inscrit dans le cadre de toute stratégie d'entreprise visant l'innovation et la compétitivité sur le marché mondial. La formation permet aux travailleurs de renforcer et d'élargir leurs compétences, améliorant ainsi leurs performances et leur productivité; elle accroît également leur employabilité au sein et en dehors de leur organisation. Sur la base de deux critères, à savoir l'octroi d'un congé de formation et l'organisation de formations sur le lieu de travail, quatre types d'établissements ont été définis.

Sélectif (63 % de l'ensemble des entreprises)

Formations sur le lieu de travail et congé de formation payé, mais uniquement pour un nombre limité de salariés.

Universel (21 %)

Formations des deux types offertes à la majorité des salariés.

Aucune formation (10 %)

Pratiquement aucune formation de quelque nature que ce soit.

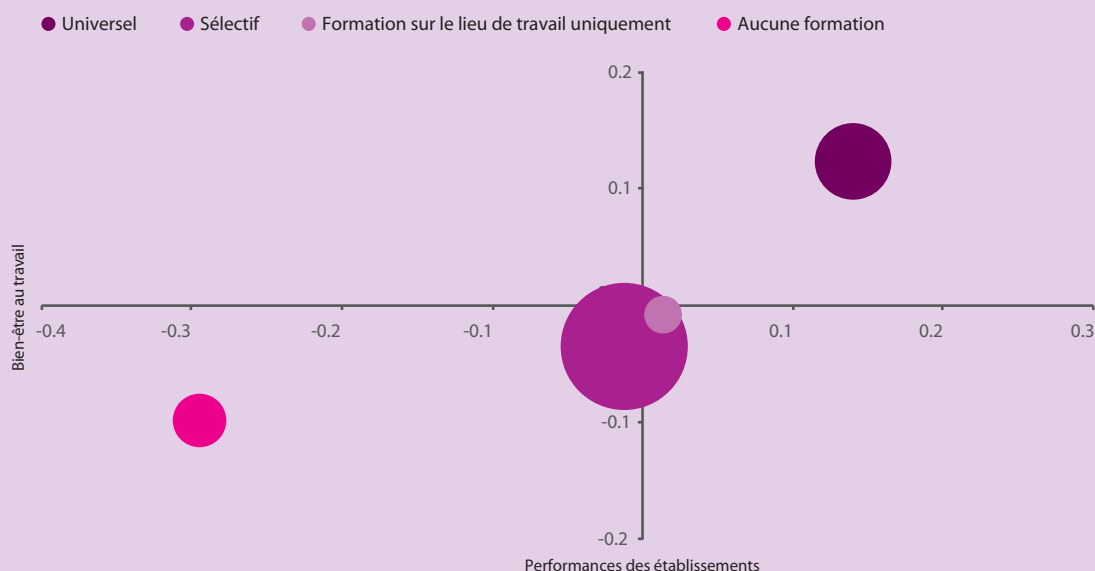
Sur le lieu de travail uniquement (5 %)

Formation sur le lieu de travail pour presque tous les salariés, mais pas de congé de formation payé, ou seulement pour un nombre limité de salariés.

Scores en matière de bien-être et de performances

L'évaluation des différents types d'établissements selon nos critères de résultat montre que plus la gamme de formations offertes et leur portée sont vastes, plus les

scores sont élevés, tant pour le bien-être au travail que pour les performances des entreprises.



Lecture des graphiques

Chaque cercle représente un type d'établissement, et la taille du cercle reflète la proportion d'établissements appartenant à cette catégorie. Les axes vertical et horizontal représentent les scores z (unité normalisée); les valeurs nulles représentent la moyenne des notes pour tous les établissements. Les cercles dans le quadrant supérieur droit représentent les types d'établissement qui obtiennent un score supérieur à la moyenne tant pour le bien-être au travail que pour les performances des établissements, tandis que les cercles dans le quadrant inférieur gauche représentent les établissements dont le score est inférieur à la moyenne pour les deux critères.

Flexibilité du temps de travail

La flexibilité du temps de travail permet aux salariés de mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée. Un meilleur accès au travail à temps partiel et à un horaire flexible, par exemple, s'est révélé particulièrement bénéfique pour les parents qui travaillent, en leur permettant de travailler tout en assumant leurs responsabilités familiales. La flexibilité a également été favorisée par les entreprises qui cherchent à s'adapter à la demande du marché. L'ECS évalue trois dimensions de la flexibilité du temps de travail: la mesure dans laquelle les salariés peuvent décider eux-mêmes des heures de début et de fin de leur journée de travail, la possibilité d'accumuler les heures supplémentaires (pour les récupérer ultérieurement sous forme de congés) et la mesure dans laquelle il est fait usage du temps partiel. Trois types d'établissements ont été définis sur la base de ces critères.

Limité (44 %)

Ne permettent pas à leurs salariés de fixer eux-mêmes les heures de début et de fin de leur journée de travail ni d'accumuler des heures supplémentaires; un grand nombre de ces établissements n'ont pas de salariés à temps partiel.

Sélectif (35 %)

Offrent diverses formules flexibles d'organisation du temps de travail mais, en général, seulement pour certains salariés. Le travail à temps partiel est une pratique relativement répandue.

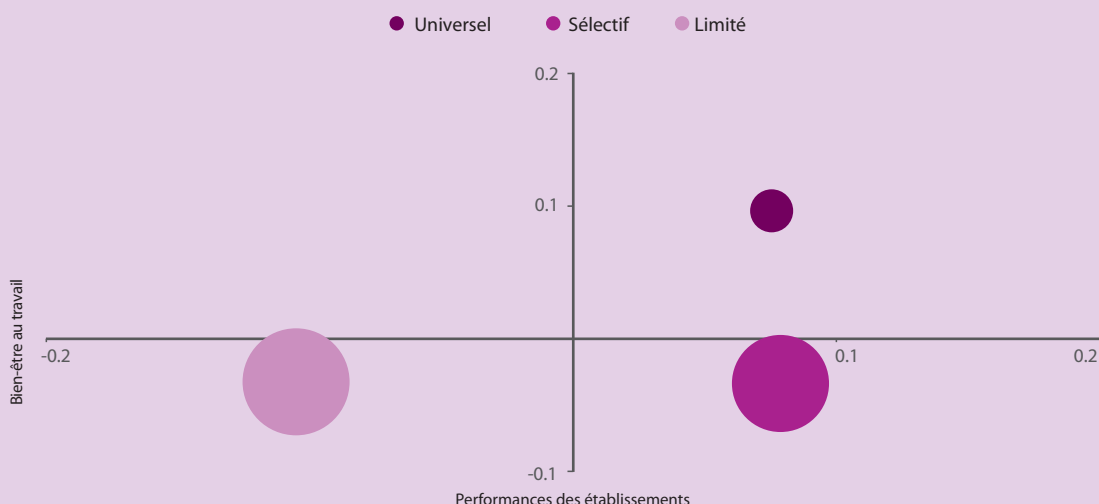
Universel (20 %)

Offrent une large gamme de formules flexibles d'organisation du temps de travail, généralement accessibles à la plupart ou à l'ensemble des salariés; ces établissements connaissent un taux relativement élevé de travail à temps partiel.

Scores en matière de bien-être et de performances

Les établissements du type «universel» obtiennent les scores les plus élevés tant pour le bien-être au travail que pour les performances des entreprises. Les établissements du type «sélectif», proposant ce type de formules à un nombre limité de salariés uniquement,

obtiennent de meilleurs scores que les établissements du type «limité» pour les performances; en revanche, pour ce qui est du bien-être, on ne note pas de différence considérable entre les deux.



Rémunération variable

La rémunération variable est un terme général désignant différentes composantes de la rémunération qui complètent la rémunération de base et dont le montant peut varier au fil du temps. Il s'agit notamment de la rémunération liée à la performance, de la participation aux bénéfices et de l'actionnariat salarié. Les systèmes de rémunération variable sont généralement utilisés comme moyen de stimuler les efforts, de récompenser les bons résultats ou d'attirer des travailleurs hautement performants, mais ils peuvent aussi être utilisés pour assurer une plus grande souplesse des rémunérations par un lien plus étroit entre la masse salariale et la productivité. Trois types d'établissements ont été mis définis en ce qui concerne les pratiques en matière de systèmes de rémunération variable.

Limité (46 %)

Aucun système de rémunération variable.

Modéré (44 %)

Gamme limitée de systèmes de rémunération variable, mettant l'accent principalement sur la rémunération liée à la performance.

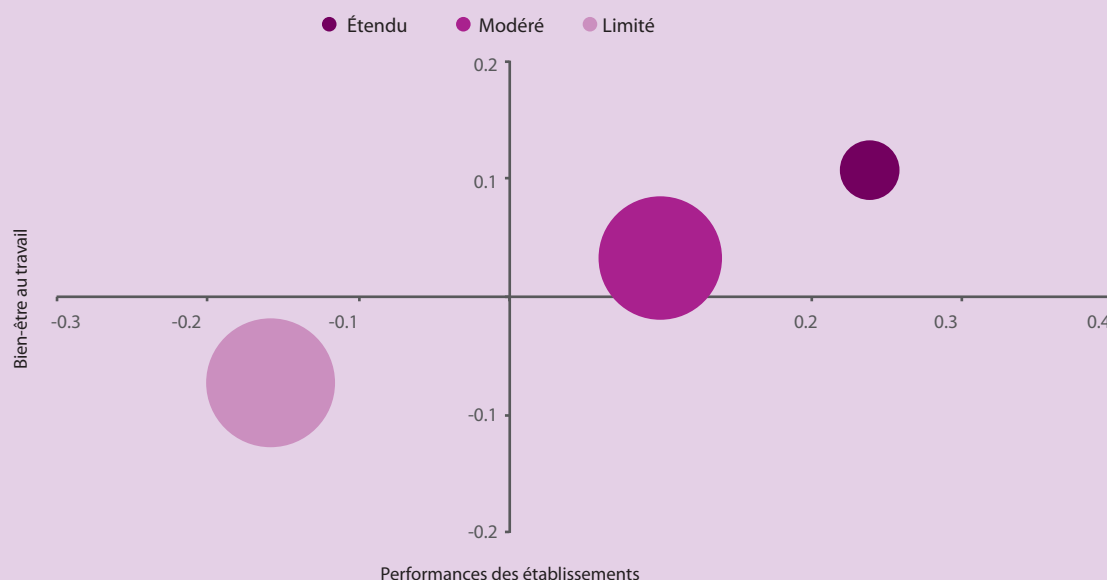
Étendu (10 %)

Large gamme de systèmes de rémunération variable, mais ces établissements ne représentent qu'une petite minorité des établissements. La quasi-totalité des établissements de ce type appliquent des systèmes de participation aux bénéfices.

Scores en matière de bien-être et de performances

Les scores pour le bien-être au travail et les performances des établissements augmentent proportionnellement à l'étendue des systèmes de rémunération variable. Les établissements du type «limité» obtiennent des résultats inférieurs à la moyenne pour le bien-être et les

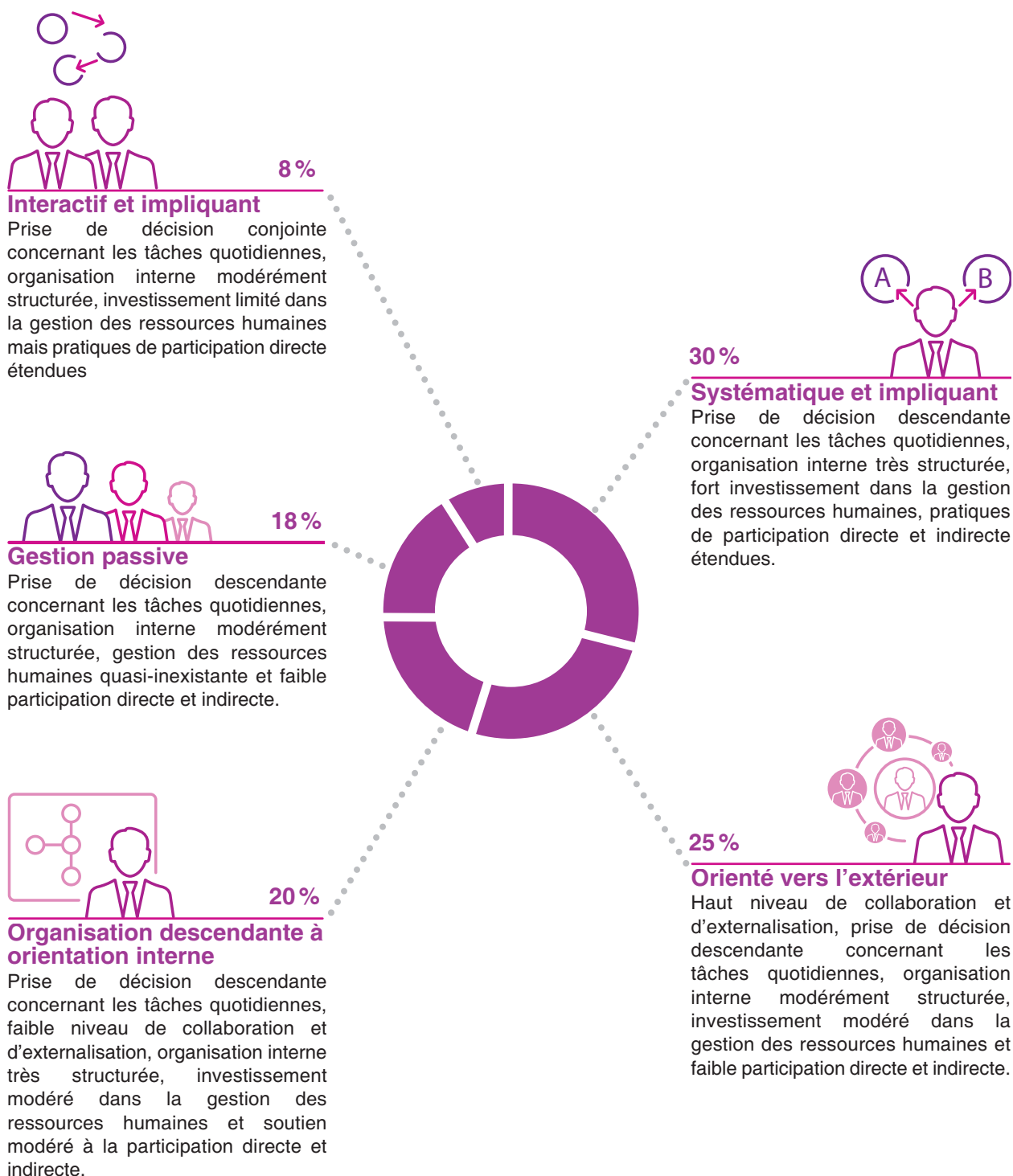
performances, tandis que les établissements des types «modéré» et «étendu» affichent des scores supérieurs à la moyenne, les établissements de type «étendu» montrant clairement les meilleurs résultats.



Cinq types d'établissements

Après avoir examiné les différentes approches concernant les pratiques sur le lieu de travail dans les établissements, il a été procédé, dans le cadre de l'analyse, au regroupement des établissements en fonction de la façon dont ils combinent ces pratiques. Globalement, cinq

groupes d'établissements ont été définis en fonction de leurs pratiques en matière d'organisation du travail, de gestion des ressources humaines et de participation des salariés.



Scores en matière de bien-être et de performances

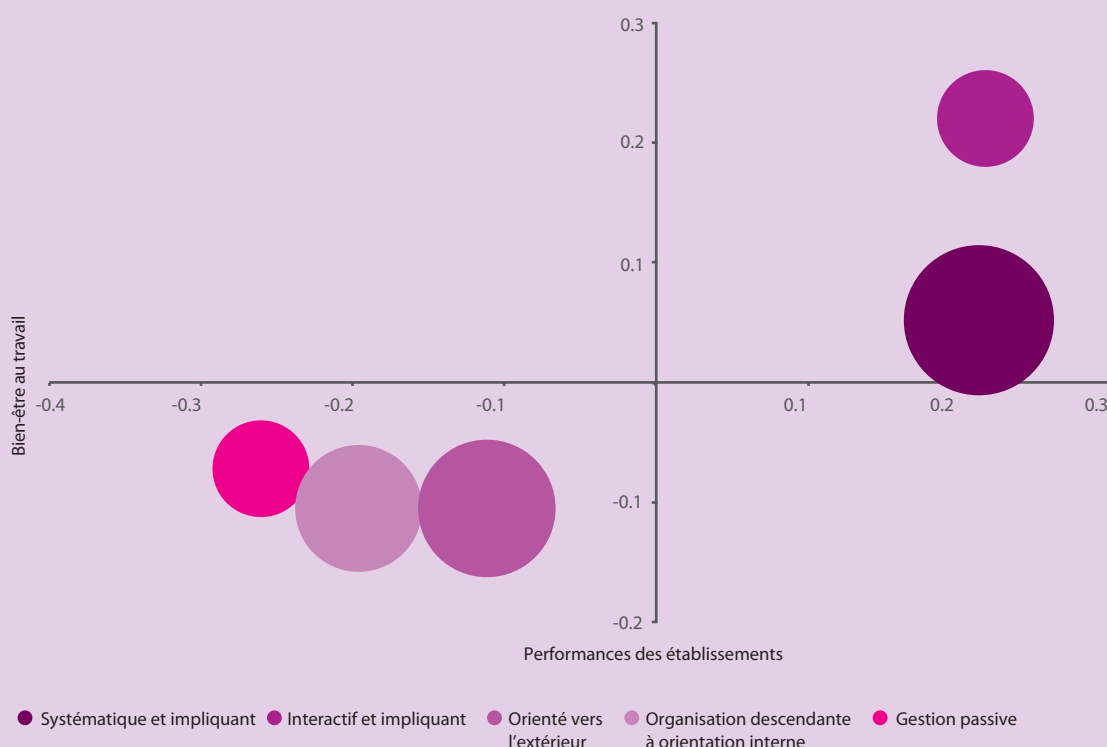
Quels sont les types d'établissements qui obtiennent les meilleurs scores pour le bien-être au travail et les performances des établissements? Comme le montre la figure, les établissements des types «systématique et impliquant» et «interactif et impliquant» obtiennent des scores similaires, les plus élevés, pour les performances des établissements. Toutefois, les établissements du type «interactif et impliquant» affichent des résultats sensiblement meilleurs pour le bien-être au travail.

Les trois autres types d'établissements obtiennent des scores inférieurs à la moyenne pour les deux indices. Les établissements des types «gestion passive» et «organisation descendante à orientation interne» obtiennent les scores les plus bas pour les performances, tandis que ceux des types «organisation descendante à orientation interne» et «orienté vers l'extérieur» affichent les moins bons résultats pour le bien-être au travail. Bien que le groupe «gestion passive» obtienne un score légèrement inférieur à la moyenne pour le bien-être au travail, il ne se distingue pas de manière significative du groupe «systématique et impliquant» à cet égard.

Il est intéressant de noter que les résultats positifs pour les performances et le bien-être ont été relevés dans deux types d'établissements qui sont fondamentalement différents. Toutefois, le point commun entre les établissements des types «systématique et impliquant» et

«interactif et impliquant» réside dans le fait qu'ils offrent un environnement favorable à la participation directe des salariés à la prise de décision de l'organisation et qu'ils y recourent dans une large mesure. Cela peut indiquer que le lien positif avec les performances des établissements et le bien-être au travail s'explique, partiellement du moins, par ces pratiques de participation directe des salariés. Cette supposition est étayée par les résultats relativement médiocres enregistrés par les établissements du type «gestion passive», dont les pratiques en matière de participation des travailleurs sont les moins favorables.

Les scores nettement meilleurs pour le bien-être au travail affichés par les établissements du type «interactif et impliquant» par rapport aux établissements du type «systématique et impliquant» semblent être liés principalement à l'approche différente de la prise de décision relative aux tâches quotidiennes: approche conjointe dans un grand nombre d'établissements du type «interactif et impliquant» et approche descendante dans la plupart des établissements du type «systématique et impliquant». Ainsi, si des degrés élevés de participation directe et indirecte sont clairement liés à des performances considérablement meilleures, ce n'est que lorsqu'ils sont accompagnés de structures participatives plus larges en matière de prise de décision qu'ils se traduisent par des scores nettement meilleurs pour le bien-être au travail.



Message politique

Les constatations de l'ECS indiquent que certaines pratiques sur le lieu de travail sont effectivement associées à de meilleurs résultats sur le plan du bien-être au travail et des performances des établissements. La participation directe des salariés semble revêtir une importance particulière. Pourtant, à peine plus de la moitié des établissements disposent d'un grand nombre d'instruments pour permettre la participation directe, présentent un haut niveau d'implication des employés et une attitude positive de la direction vis-à-vis de la participation des employés. Des résultats «gagnant-gagnant» ne sont pas garantis, même lorsque des pratiques favorables sont en place. Les différences entre les pays et au sein de ceux-ci du point de vue de l'incidence des types d'établissements et des pratiques qui les sous-tendent suggèrent que les institutions et le

contexte jouent également un rôle. Néanmoins, la mise en œuvre de l'ensemble de pratiques qui donnent les meilleurs résultats tant pour les entreprises que pour les travailleurs est susceptible de contribuer à la réalisation des objectifs des initiatives de l'Union telles que la stratégie «Europe 2020». Les responsables politiques et les entreprises auraient également intérêt à examiner de près les caractéristiques de ces types de pratiques en vue de créer un cadre pour les entreprises. Il convient d'encourager l'apprentissage politique et de présenter des initiatives sectorielles, en associant les partenaires sociaux, ainsi que des campagnes de sensibilisation ciblant les cadres et les travailleurs. Les politiques au niveau de l'Union peuvent avoir une valeur ajoutée significative, particulièrement en favorisant le partage des informations et des meilleures pratiques.

Source

Eurofound (2015), *Troisième enquête sur les entreprises en Europe – Les pratiques sur le lieu de travail: tendances, performances et bien-être*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.





Œuvrer pour un travail durable

L'idée centrale qui sous-tend le travail durable est d'améliorer la qualité du travail tout au long de la vie des citoyens, de sorte que leur manière de travailler aujourd'hui ne compromette pas leur capacité à travailler demain. Il s'agit d'une fin en soi, permettant d'améliorer le bien-être des citoyens européens, mais cela doit également devenir une priorité à la lumière de l'objectif de la stratégie «Europe 2020» visant un taux élevé de participation au marché du travail pour les Européens en âge de travailler.

À l'heure actuelle, les taux d'emploi sont relativement faibles chez les femmes et les travailleurs âgés. En règle générale, les femmes quittent le marché du travail lorsque les exigences de la vie professionnelle et de la vie familiale deviennent incompatibles, à moins que des mesures appropriées ne soient mises en place pour leur permettre de concilier les deux. Les travailleurs âgés, quant à eux, quittent le marché du travail pour plusieurs raisons: leur santé physique ou mentale n'est plus compatible avec les exigences du poste, ils n'ont plus les compétences requises, ils ont perdu leur motivation ou ils peuvent se permettre financièrement d'arrêter de travailler. Cependant, la population en âge de travailler diminue, tandis que la population ayant atteint l'âge de la retraite augmente, créant un déséquilibre susceptible de compromettre la capacité des États à financer les systèmes de protection sociale. Une telle crise pourrait être évitée grâce à l'augmentation du taux de participation au marché du travail: rendre le travail plus durable tout au long de la vie peut faire la différence à cet égard.

L'objectif du travail durable est double: faire en sorte que les personnes qui ne participent pas au marché du travail puissent y rentrer, et que celles qui y participent aient la capacité et la motivation d'y rester. Pour atteindre cet objectif, il faut que le cadre institutionnel général soutienne la disponibilité au travail de la population en tenant compte des caractéristiques et des circonstances de chacun aux différentes étapes de la vie; il est également nécessaire que les services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées soient accessibles, que les systèmes de protection sociale soient axés sur les moyens de rendre le travail rémunérateur et prennent en considération les nouveaux risques sociaux et que les systèmes éducatifs dotent chaque génération des compétences exigées par le marché du travail.

Dans le domaine de travail, cela signifie que les conditions de travail doivent être telles que les compétences, la santé et la motivation au travail des travailleurs soient maintenues tout au long de leur vie professionnelle. Les travaux de recherche d'Eurofound ont montré qu'un cinquième des travailleurs occupent des emplois de faible qualité, mettant en péril leur santé et leur bien-être et les condamnant, éventuellement, à une sortie précoce de la main-d'œuvre.



Événement — série de séminaires de la Fondation sur le travail durable

La série de séminaires de la Fondation est un exercice annuel organisé par Eurofound, qui rassemble des représentants des syndicats, des organisations patronales et des pouvoirs publics issus de tous les États membres en vue d'échanger des connaissances, des expériences et des pratiques sur des questions importantes liées à l'emploi, à la qualité de l'emploi et aux conditions de travail. La série 2014 de séminaires de la Fondation était consacrée aux manières de rendre le travail durable tout au long de la vie.

La première session, qui s'est tenue au mois de mai, a préparé le terrain en établissant une définition commune du travail durable et en explorant les approches permettant d'en faire une réalité. Dans ce cadre, les participants à la deuxième session, qui s'est déroulée en novembre, ont présenté et examiné les politiques et les pratiques qui ont été mises en place dans leurs pays respectifs en vue de rendre le travail durable. Le débat a porté sur les mesures prises au niveau national, mais le véritable objet des discussions était le niveau des entreprises car c'est là que sont mises en œuvre les politiques et appliquées les pratiques spécifiques.

Mesure de la qualité de l'emploi

Les conditions de travail varient selon les emplois, et il en va par conséquent de même pour la qualité de l'emploi. Les niveaux de risque physique et psychosocial varient, de même que les ressources à la disposition du travailleur pour répondre aux exigences du poste, telles que les possibilités de développement des compétences et la marge de manœuvre pour la prise de décisions. Il a été démontré que l'exposition des travailleurs à des conditions de travail médiocres ainsi qu'à une combinaison de niveaux de risque élevés et de faibles niveaux de ressources professionnelles a des effets néfastes sur la santé et le bien-être qui, à leur tour, peuvent réduire la capacité des travailleurs à rester au travail jusqu'à un âge avancé.

Eurofound mesure la qualité de l'emploi à l'aide d'un ensemble de quatre indices qu'elle a élaborés sur la base des caractéristiques du travail qui se sont révélées avoir un lien de causalité positif ou négatif avec le bien-être.

Les **salaires** reflètent la manière dont le travail est récompensé en terme monétaire, sous la forme de la rémunération mensuelle.

Les **perspectives** mesurent la continuité et l'amélioration de l'emploi. La sécurité de l'emploi et les perspectives d'évolution professionnelle sont des éléments essentiels à cet égard.

La **qualité du temps de travail** détermine si l'emploi permet un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle mesure plusieurs aspects du temps de travail, dont le nombre d'heures de travail, les horaires de travail atypiques et la flexibilité en matière de modification du temps de travail.

La **qualité intrinsèque de l'emploi** couvre un large éventail d'aspects relatifs au contenu du travail et à l'environnement de travail: possibilités de développement des compétences et latitude en matière de prise de décisions, caractère propice de l'environnement social et capacité de celui-ci à favoriser de bonnes relations sociales, niveau de risque physique et psychologique et intensité du travail.

Ces caractéristiques de l'emploi et du travail sont évaluées au niveau de l'emploi, mais, dès lors que l'on vise la création d'emplois durables et de qualité, il est important de garder à l'esprit l'importance d'autres niveaux: les caractéristiques et les préférences des travailleurs, le rôle des pratiques des entreprises, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail et les pratiques en matière de ressources humaines, et le marché du travail ainsi que la manière dont il est réglementé.



Secteurs et professions les moins favorables

De récents projets réalisés par Eurofound visent à recenser les professions et les secteurs économiques de l'Union dans lesquels les conditions de travail sont les moins favorables et ont, dès lors, le moins de chances d'être durables au cours d'une vie. Cet exercice peut contribuer à l'évaluation des priorités en vue de l'amélioration des conditions de travail. Les travaux de recherche s'appuient sur les données de l'enquête

européenne sur les conditions de travail (EWCS) 2010 d'Eurofound, une enquête complète réalisée auprès des travailleurs à travers l'Europe et portant sur des thèmes tels que le statut professionnel, le temps de travail, l'organisation du travail, l'apprentissage et la formation, les facteurs de risques physiques et psychosociaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la participation des travailleurs, les salaires et le bien-être au travail.

Classement des secteurs en fonction de la qualité de l'emploi

Une approche sectorielle est particulièrement utile dans le cadre de l'examen des conditions de travail, car des actions peuvent être entreprises à ce niveau par les parties prenantes, qu'elles soient européennes, nationales ou locales, pour promouvoir les bonnes pratiques et la qualité du travail.

Aux fins de l'analyse de la qualité de l'emploi dans les différents secteurs économiques, 33 secteurs ont été définis sur la base des comités de dialogue social sectoriels européens; dans le cas où il n'y avait pas de comité correspondant, la nomenclature NACE a été utilisée.

Les secteurs ont été notés sur la base des réponses données par les travailleurs de chaque secteur à des questions sur les quatre indices de qualité de l'emploi. Ils ont ensuite été classés en fonction de la note obtenue pour chaque indice. Un mauvais classement pour un indice peut être compensé par un meilleur classement pour un autre, par exemple, un emploi à faible rémunération peut offrir un niveau élevé de qualité intrinsèque. Toutefois, les secteurs qui obtiennent un mauvais classement pour les quatre indices n'offrent aucune sorte de compensation et ont donc été désignés comme les secteurs les moins favorables.

Selon l'analyse d'Eurofound, sept secteurs sont mal classés pour les quatre indicateurs, offrant principalement des emplois de mauvaise qualité, tandis que dix apparaissent comme proposant principalement des emplois de bonne qualité. Les 16 autres secteurs se classent relativement bien pour un ou plusieurs aspects mais obtiennent des résultats relativement médiocres pour d'autres.

Cette distinction initiale ne tient pas compte du fait que les secteurs diffèrent en ce qui concerne les caractéristiques des travailleurs qu'ils occupent: prédominance des hommes ou des femmes, taille moyenne du lieu de travail, âge et niveau d'éducation des travailleurs et importance relative des secteurs dans les différents pays européens. Tous ces facteurs sont susceptibles d'avoir une influence sur la moyenne du secteur pour chacun des indicateurs de qualité de l'emploi.

Lorsque l'on tient compte de la composition de la main d'œuvre en fonction du genre, de l'âge, de l'éducation, de la taille du lieu de travail et du pays, des résultats légèrement différents apparaissent. Les secteurs suivants obtiennent les meilleurs résultats pour l'ensemble des indicateurs de qualité de l'emploi:

- industrie chimique;
- services d'utilité publique;
- banques;
- assurances;
- activités immobilières;
- activités juridiques et comptables;
- services financiers.

La programmation informatique, les médias et les communications, l'administration publique et les activités intellectuelles ne font pas partie de ce groupe, leurs scores particulièrement élevés étant étroitement liés au niveau d'éducation des travailleurs de ces secteurs. L'industrie chimique en revanche en fait partie: les travailleurs de ce secteur obtiennent des scores relativement élevés pour les indicateurs de qualité de l'emploi par rapport à d'autres travailleurs présentant des caractéristiques similaires.

À l'opposé, les secteurs suivants affichent des résultats médiocres pour tous les indicateurs:

- services administratifs;
- industrie agroalimentaire;
- services de restauration;
- textiles et habillement;
- transport et entreposage;
- construction.

Ces résultats impliquent que les scores relativement faibles initialement constatés pour l'hébergement, la distribution et le secteur manufacturier s'expliquent en grande partie par les différences concernant le genre, l'âge, l'éducation, la taille du lieu de travail et le pays. Les secteurs de la construction ainsi que du transport et de l'entreposage ont rejoint le groupe affichant le moins bon classement.

Qualité de l'emploi la plus faible
Hébergement
Services administratifs et de soutien
Industrie agroalimentaire
Services de restauration
Secteur manufacturier
Distribution
Textile et habillement
Qualité de l'emploi la plus élevée
Secteur bancaire
Programmation informatique
Services financiers
Assurances
Activités juridiques et comptables
Médias et communication
Activités intellectuelles
Administration publique
Activités immobilières
Services d'utilité publique

Qualité de l'emploi variable selon les aspects
Activités des ménages
Agriculture
Arts, spectacles et activités récréatives
Industrie chimique
Construction
Éducation
Ameublement
Santé humaine
Nettoyage industriel
Industrie métallurgique
Autres activités de services
Activités de soins résidentiels
Commerce de véhicules automobiles
Action sociale
Transports et entreposage
Commerce de gros

Conséquences de la mauvaise qualité de l'emploi

Lorsqu'un secteur est classé comme secteur où la qualité de l'emploi est médiocre, cela signifie qu'une part importante de ses travailleurs sont confrontés à de multiples désavantages, dont des salaires bas, des niveaux relativement élevés d'exposition aux risques physiques et psychosociaux, des horaires de travail irréguliers, peu ou pas de contrôle sur le temps de travail, une intensité de travail élevée et peu de perspectives d'amélioration de leur carrière. En matière de santé et de

bien-être, les travailleurs de ces secteurs ont environ deux fois plus de chances de signaler des effets négatifs sur leur santé et leur bien-être que les travailleurs des secteurs où la qualité de l'emploi est bonne. Ils sont également moitié moins susceptibles d'indiquer qu'ils pourraient encore exercer leur travail lorsqu'ils auront 60 ans que les travailleurs des secteurs où la qualité de l'emploi est bonne.

Professions classées en fonction de la qualité de l'emploi

Afin d'examiner la variation de la qualité de l'emploi entre les différentes professions, un classement analogue à celui des secteurs a été réalisé pour 38 professions. L'analyse a utilisé la classification internationale type de professions (CITP-08), qui classe les professions selon le niveau de qualification et de spécialisation.

Douze professions obtiennent des résultats médiocres pour les quatre critères de la qualité de l'emploi, ce qui en fait des professions défavorables; 36% des emplois dans l'Union appartiennent à ce groupe. Huit obtiennent des résultats élevés; elles représentent 29% des emplois. Les autres professions sont caractérisées par des conditions de travail tantôt favorables tantôt défavorables; elles représentent 35% des emplois.

Il est à noter que les professions pour lesquelles la qualité de l'emploi est la meilleure sont celles qui exigent les niveaux les plus élevés de qualifications, telles que les directeurs, cadres et gérants et les professions intellectuelles et scientifiques, tandis que plusieurs des professions pour lesquelles la qualité de l'emploi est la moins bonne nécessitent des qualifications de niveau intermédiaire ou faible.

Eurofound s'appuie sur ce travail pour mener un projet de recherche portant sur les politiques visant à améliorer les conditions de travail et la qualité de l'emploi dans ces professions, dont la publication est prévue en 2015.

Directeurs, cadres de direction et gérants	Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs
Directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'exécutif des corps législatifs	Personnel des services directs aux particuliers
Directeurs de services administratifs et commerciaux	Commerçants et vendeurs
Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés	Personnel soignant
Directeurs et gérants de l'hôtellerie, la restauration, le commerce et autres services	Personnel des services de protection et de sécurité
Professions intellectuelles et scientifiques	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche
Spécialistes des sciences techniques	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale
Spécialistes de la santé	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, de la pêche et de la chasse
Spécialistes de l'enseignement	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat
Spécialistes en administration d'entreprises	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens
Spécialistes des technologies de l'information et des communications	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés
Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie
Professions intermédiaires	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique
Professions intermédiaires des sciences et techniques	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat
Professions intermédiaires de la santé	Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage
Professions intermédiaires, finance et administration	Conducteurs de machines et d'installations fixes
Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	Ouvriers de l'assemblage
Techniciens de l'information et des communications	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre
Employés de type administratif	Professions élémentaires
Employés de bureau	Aides de ménage
Employés de réception, guichetiers et assimilés	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture
Employés des services comptables et d'approvisionnement	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports
Autres employés de type administratif	Assistants de fabrication de l'alimentation
	Éboueurs et autres travailleurs non qualifiés

Bonne qualité Qualité médiocre

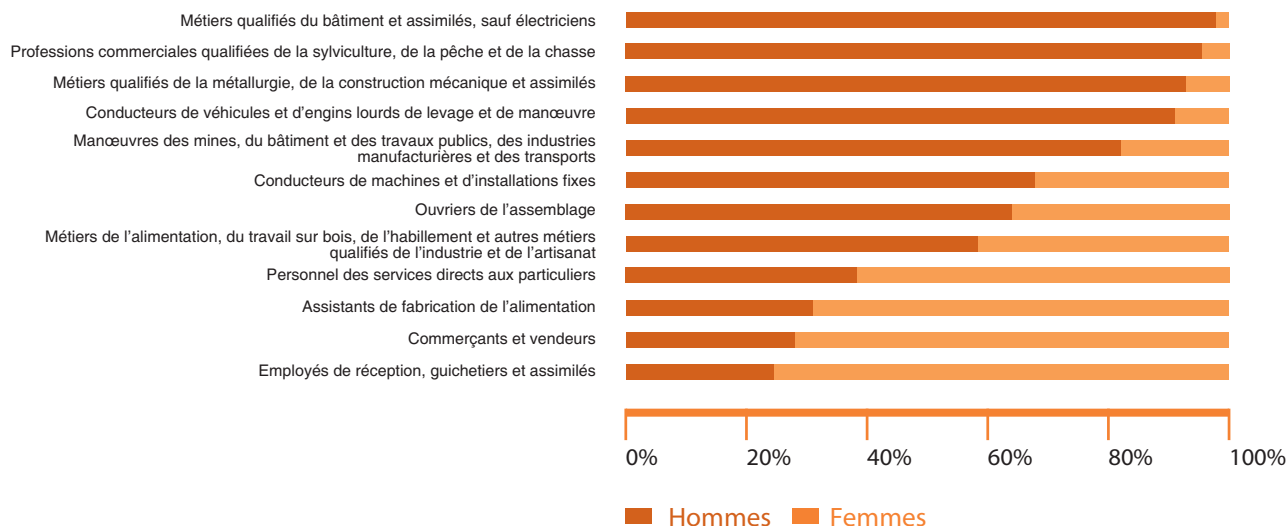
Caractéristiques des travailleurs dans les professions les moins favorables

Genre

Les professions caractérisées par des conditions de travail défavorables connaissent en général une forte ségrégation (figure 15). Ainsi, quatre des professions affichant les moins bons résultats pour les quatre aspects de la qualité de l'emploi - métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, professions commerciales qualifiées de la sylviculture, de la pêche et de la chasse, métiers qualifiés de la

métallurgie, de la construction mécanique et assimilés et conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage - sont largement dominées par les hommes. Trois autres - assistants de fabrication de l'alimentation, commerçants et vendeurs et employés de réception, guichetiers et assimilés - sont majoritairement occupées par des femmes.

Figure 15: Ventilation en fonction du genre dans les professions défavorables



Source: EWCS 2010

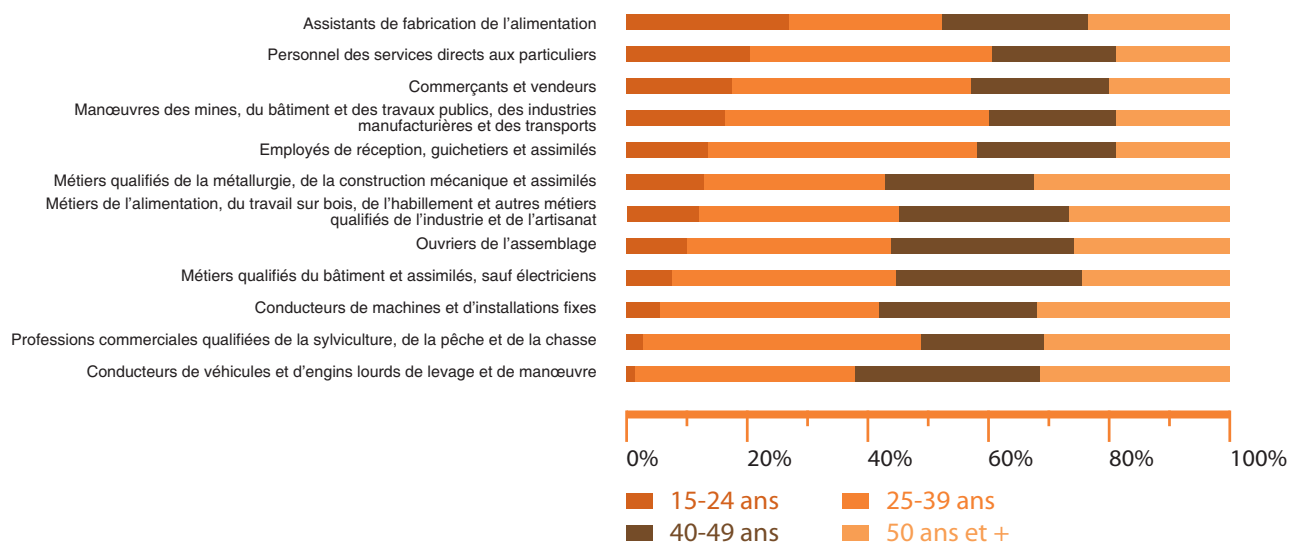


Âge

Une part considérable de jeunes travailleurs occupent des professions présentant des désavantages multiples (figure 16). Plus de la moitié des travailleurs actifs dans des professions où la qualité de l'emploi est médiocre ont moins de 40 ans, contre 42 % dans les professions aux conditions mixtes, et 46 % dans les professions caractérisées par des conditions favorables. Le groupe d'âge le plus important pour les assistants de fabrication

de l'alimentation est celui des 15-24 ans, qui représente 28 % de la main-d'œuvre; ce groupe d'âge représente une proportion aussi élevée, 22 %, du personnel des services directs aux particuliers. Cette situation peut s'expliquer à la fois par le fait qu'il s'agit d'emplois «au bas de l'échelle» et par le fait que les travailleurs âgés quittent ces emplois dont ils estiment les conditions difficiles à supporter.

Figure 16: Ventilation en fonction de l'âge dans les professions défavorables



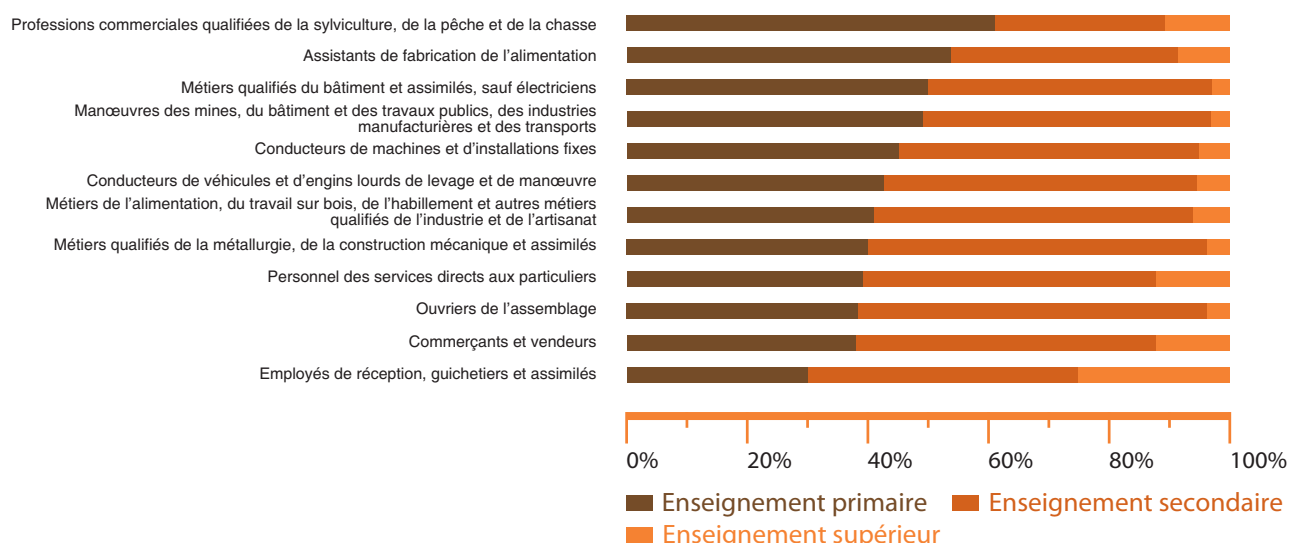
Source: EWCS 2010

Éducation

Les travailleurs ayant un faible niveau d'instruction sont plus nombreux dans les professions souffrant de désavantages multiples (figure 17). Dans onze des douze professions où la qualité de l'emploi est médiocre, environ

90% des travailleurs ou plus ont un niveau d'instruction ne dépassant pas l'enseignement secondaire (les employés de réception, guichetiers et assimilés, pour qui ce chiffre est inférieur à 80 %, constitue une exception).

Figure 17: Ventilation en fonction du niveau d'instruction dans les professions défavorables



Source: EWCS 2010

Message politique

Il convient d'accorder une attention particulière au fait qu'un grand nombre de travailleurs occupent des emplois de qualité médiocre. Les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les employeurs doivent contribuer à améliorer la qualité des emplois en s'attaquant aux conditions de travail défavorables. Les résultats accumulés des recherches d'Eurofound et d'autres sources montrent que les conditions de travail propices à la santé et au bien-être

sont également associées à une plus grande motivation, à la créativité et l'investissement personnel, ainsi qu'à un absentéisme moindre, ce qui, en définitive, soutient la productivité des organisations. En outre, offrir des conditions de travail favorisant une plus grande participation et une vie active plus longue soutient la viabilité de nos économies et de nos sociétés à long terme.

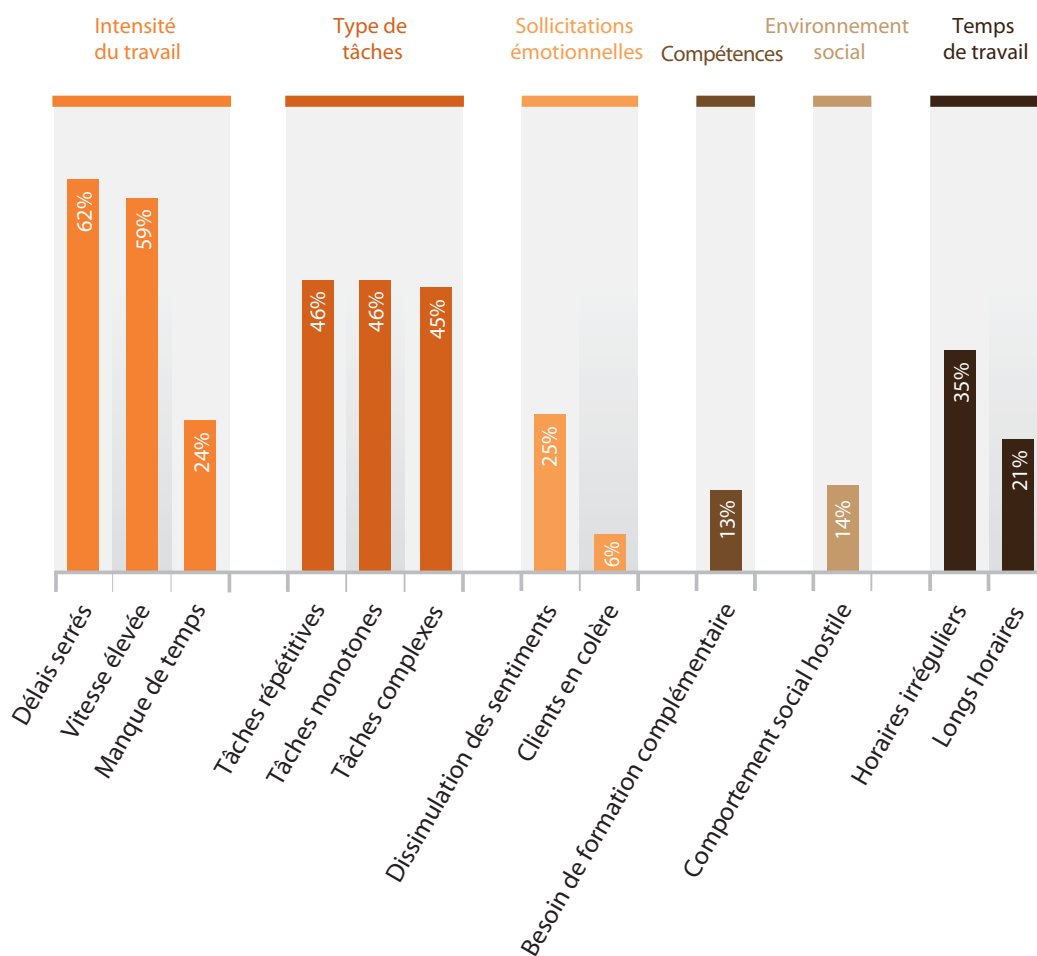


Risques psychosociaux au travail

Le travail fait peser une série d'exigences psychologiques et sociales sur les travailleurs. Ces exigences psychosociales résultent de conditions de travail spécifiques - l'organisation du travail, les dispositions relatives au temps de travail, les relations sociales, la nature des tâches et la charge de travail. La reconnaissance du fait que ces facteurs ont une incidence sur la santé et le bien-être des travailleurs a gagné en importance au cours des dernières années. En 2014, Eurofound et son agence sœur, l'EU-OSHA, ont collaboré sur un projet commun relatif aux risques psychosociaux sur les lieux de travail en Europe, dans le cadre de la campagne «Les risques psychosociaux: mieux prévenir pour mieux travailler» de l'EU-OSHA.

Les effets négatifs des facteurs de risques psychosociaux sont nombreux: ils peuvent accroître le stress, réduire la satisfaction professionnelle, causer des troubles musculo-squelettiques et des troubles du sommeil, porter atteinte à la santé physique ou mentale et contribuer aux maladies cardiovasculaires. En outre, les recherches ont montré que l'exposition à de multiples facteurs de risque peut, en particulier lorsque des personnes travaillent sous pression, avoir des effets négatifs plus importants que la somme des effets des différents facteurs de risque. L'exposition des travailleurs à certains des facteurs de risque les plus courants ou les plus graves est résumée dans la figure 18. Elle montre une grande variation de la prévalence des différents types de risques.

Figure 18: Prévalence des risques psychosociaux en Europe



Source: EWCS 2010



Intensité du travail

L'intensité du travail est le risque psychosocial le plus répandu sur les lieux de travail en Europe. Ce terme fait référence aux exigences à l'égard d'un travailleur en termes de volume de travail et de rapidité d'exécution. Dans cette étude, elle a été mesurée au moyen de trois variables: travail à vitesse très élevée, travail selon des délais serrés et manque de temps pour réaliser les tâches. Plus de la moitié des travailleurs sont exposés aux deux premiers de ces facteurs de risque: 62 % travaillent selon des délais serrés, tandis que 59 % travaillent à vitesse élevée. Près d'un quart ont des difficultés à réaliser les tâches dans les temps.

Type de tâches

Le contenu d'un emploi peut compromettre le bien-être: les tâches monotones et répétitives peuvent provoquer l'ennui et entraîner la démotivation, tandis que les tâches complexes peuvent augmenter le stress si les travailleurs ne disposent pas des compétences requises et que l'emploi n'est pas conçu pour leur permettre d'y faire face. Près de la moitié des travailleurs européens sont confrontés à ces facteurs de risque, qui, globalement, sont répandus de manière égale dans tous les lieux de travail.

Si l'on examine la prévalence par profession, les tâches complexes constituent, sans surprise, un risque plus fréquent aux niveaux supérieurs de la structure des professions, parmi les cadres, les professions intellectuelles et les techniciens, tandis que les tâches monotones et répétitives sont répandues parmi les travailleurs de la catégorie des conducteurs d'installations et de machines et les travailleurs non qualifiés.

Sollicitations émotionnelles

Les emplois qui impliquent de travailler avec des personnes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, telles que des clients ou des patients, sont source de sollicitations émotionnelles pour les travailleurs lorsqu'ils sont confrontés à des conflits ou doivent cacher leurs sentiments (par exemple dissimuler la compassion ou la frustration). Un quart des travailleurs indiquent qu'ils doivent cacher leurs sentiments, tandis qu'une proportion beaucoup plus faible doit faire face à des clients en colère. Les tâches exigeantes sur le plan émotionnel se rencontrent habituellement dans les professions du secteur de l'éducation, de la santé et des autres services.

Compétences

L'absence des compétences nécessaires pour exercer la fonction peut être un problème, mais il est moins répandu dans l'ensemble de la population active que le fait de ne pas être en mesure d'utiliser ses compétences au travail. Toutefois, une forte proportion des travailleurs dans les professions les plus qualifiées (cadres, professions intellectuelles et techniciens) indique avoir besoin d'une formation complémentaire. L'inadéquation des compétences est également plus fréquente parmi les travailleurs des secteurs des services, tels que les services financiers, l'éducation et la santé. Ces professions et secteurs sont davantage affectés par l'évolution des processus et technologies et le travail y est plus complexe, ce qui peut expliquer la prévalence de l'inadéquation des compétences.

Environnement social

Les comportements sociaux hostiles comprennent la violence verbale, les comportements menaçants et humiliants, la violence physique, l'intimidation et le harcèlement ainsi que le harcèlement sexuel. Globalement, la proportion de travailleurs de l'Union ayant signalé de tels comportements sociaux hostiles au cours du mois précédent l'étude est de 14 %. Le niveau d'exposition est toutefois différent pour chacun de ces comportements. La violence verbale est assez répandue sur le lieu de travail, 11 % des travailleurs déclarant y avoir été confrontés. Les comportements humiliants ou menaçants, moins fréquents, concernent 5 % des travailleurs. Les attentions à caractère sexuel indésirables sont les moins répandues, n'étant signalées que par 2 % des travailleurs.

Temps de travail

Les conséquences sur la santé des longs horaires de travail, du travail posté et du travail de nuit, ainsi que du manque de repos, sont bien connues. La législation limite la durée du temps de travail et impose des périodes minimales de repos. Des dispositions peu favorables en matière de temps de travail peuvent également constituer un obstacle empêchant les travailleurs de maintenir un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée. En Europe, 35 % des travailleurs ont indiqué que leurs horaires de travail changent régulièrement, tandis que 21 % travaillent plus de 48 heures par semaine en moyenne.

Lien entre les facteurs de risque et des conditions de bien-être médiocres

Une analyse plus approfondie a porté sur le lien existant entre ces facteurs de risque et plusieurs aspects d'un bien-être moindre: problèmes de santé, troubles du sommeil, troubles musculo-squelettiques, stress lié au travail, absentéisme, incapacité perçue à réaliser la tâche à 60 ans et mécontentement à l'égard des conditions de travail. Le facteur de risque présentant le lien le plus fort à court terme avec toutes ces manifestations sont les comportements sociaux hostiles. Ceux qui y ont été confrontés ont au moins deux fois plus de chances de signaler des troubles du sommeil ou une insatisfaction concernant les conditions de travail, et d'indiquer que le travail a eu un effet négatif sur leur santé.

Un certain nombre de facteurs de risque accroissent sensiblement le risque de stress lié au travail, notamment

le fait de devoir cacher ses sentiments et l'intensité de travail élevée. Les travailleurs indiquant être confrontés à l'un de ces risques sont près de trois fois plus susceptibles de signaler un stress lié au travail que les travailleurs qui n'y sont pas exposés. Toutefois, lorsqu'un degré élevé d'intensité du travail s'accompagne d'un niveau élevé d'autonomie, les travailleurs sont moins susceptibles de souffrir de stress, ce qui montre qu'il est possible d'atténuer les effets négatifs de l'intensité du travail en donnant aux travailleurs davantage de maîtrise sur leur travail. D'autres facteurs qui exposent les travailleurs à un risque particulièrement élevé de stress lié au travail sont le fait de devoir gérer des clients en colère, le besoin d'une formation complémentaire pour pouvoir s'acquitter de ses tâches, les comportements sociaux hostiles et les longs horaires de travail.

Message politique

La plupart des travailleurs sont susceptibles d'être exposés à l'une ou l'autre forme de risque dans le cadre de leur travail; beaucoup sont exposés à plusieurs risques simultanément, ce qui est de nature à aggraver les effets négatifs. La prévention et la réduction de l'exposition au risque sont incontestablement un moyen de protéger les travailleurs. La promotion de conditions de travail favorables en est une autre, lorsqu'il n'est pas possible d'éliminer le risque. La rotation des tâches pourrait réduire la monotonie et la répétitivité des tâches. L'amélioration de l'autonomie des travailleurs pourrait permettre à ceux-ci de mieux faire face à la charge de travail.

Davantage de formation aurait pour effet d'accroître la capacité des travailleurs à faire face aux exigences, d'améliorer leur employabilité et de réduire l'insécurité de l'emploi. Cette étude a également montré qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le sentiment du travail bien fait réduit le risque d'effets négatifs. Faciliter la flexibilité du temps de travail et intégrer une récompense intrinsèque dans le travail pourrait, dès lors, renforcer la résilience des travailleurs confrontés à des conditions de travail difficiles.

Dialogue social sous pression

La crise a porté un coup au dialogue social, étant donné que les processus établis se sont délités face à la contraction de la demande de main-d'œuvre dans le secteur privé et aux coupes budgétaires drastiques dans le secteur public. En dépit de ces revers, le dialogue social est le principal mécanisme par lequel le changement sur le lieu de travail s'effectue, les intérêts et les objectifs des travailleurs et des employeurs peuvent être exprimés et des solutions aux problèmes d'intérêt commun sont négociées.

La nouvelle Commission considère le dialogue social comme un moyen de concevoir et de mettre en œuvre au niveau de l'Union les réformes du marché du travail visant

à renforcer la compétitivité. Dans son discours d'ouverture de la session plénière du Parlement européen en juillet 2014, le président de la Commission, Jean-Claude Juncker, a souligné que le fonctionnement de l'économie sociale de marché repose sur le dialogue social et s'est engagé à relancer les discussions entre les partenaires sociaux au niveau de l'Union. Plus tard dans l'année, Marianne Thyssen, commissaire pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs, a annoncé l'intention de la Commission de faire redémarrer le dialogue social dans le but de renforcer l'emploi, d'accélérer les réformes structurelles et de libérer le potentiel de croissance de l'Europe.



Événement - Revitaliser le dialogue social

En juin 2014, en collaboration avec la présidence grecque de l'Union européenne, Eurofound a organisé une conférence de haut niveau sur le thème du dialogue social en tant que moteur de l'élaboration et de l'amélioration des conditions d'emploi et de travail dans l'Union européenne. La conférence a rassemblé des représentants des ministères nationaux, des organisations de partenaires sociaux européennes et nationales, de la Commission européenne et des organisations internationales, ainsi que des experts et des universitaires, pour tirer des enseignements de la crise et examiner l'avenir du dialogue social dans l'Union.

L'économiste Christopher Pissarides, prix Nobel d'économie, a prononcé l'allocution d'ouverture, dans laquelle il a fait remarquer que le dialogue social est un mécanisme nécessaire pour compenser la répartition sans cesse plus inégale de la richesse résultant de la révolution numérique et de la mondialisation: «Des accords portant sur les salaires et les conditions de travail fondés sur le dialogue entre les syndicats et les organisations patronales apporteront probablement de meilleurs résultats pour la distribution des richesses qu'un capitalisme caractérisé par son atomaticité.»

Le dialogue social a fait preuve de résilience au cours des deux premières années de la récession et aidé un certain nombre d'États membres à faire face à la crise. Toutefois, à mesure que celle-ci progressait, le partenariat social a faibli et, dans de nombreux cas, s'est délité. Sur la base des informations fournies par les experts nationaux, Eurofound a considéré l'effet de la crise sur les relations industrielles comme «très grave» dans quatre États membres. Ce sont également les pays qui ont dû mettre en œuvre les mesures de réduction de la dette les plus radicales, à savoir l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et le Portugal. Néanmoins, il existe aussi un grand groupe de pays dans lesquels l'effet a été qualifié de «grave».

La situation n'est pas totalement négative. Dans certains pays, le maintien de l'emploi est devenu une priorité commune, les deux parties ayant modifié leur position, les syndicats sur les rémunérations et les employeurs sur la dérégulation, plutôt que de suivre leur positionnement traditionnel. En Allemagne, par exemple, certains éléments témoignent d'une coopération accrue entre les partenaires sociaux, qui s'explique par la solidité du système de relations industrielles allemand dans son ensemble.

Événement - Nouvelles perspectives pour les relations industrielles

Plus tard dans l'année, Eurofound a organisé un grand rassemblement d'experts et universitaires spécialistes des relations industrielles pour la Conférence 2014 sur les relations industrielles en Europe (IREC), intitulée «*The future of the European Social Model – New perspectives for industrial relations, social and employment policy in Europe*» (L'avenir du modèle social européen - de nouvelles perspectives pour les relations industrielles, la

politique sociale et la politique de l'emploi en Europe?). Plus de 80 documents ont été présentés sur trois jours, et les participants ont débattu d'un large éventail de sujets en ateliers parallèles, y compris la restructuration transnationale et le dumping social, l'inclusion sociale des migrants et des travailleurs vulnérables et la représentativité des partenaires sociaux.



Prise de décision unilatérale

Dans l'ensemble, l'État semble être monté en première ligne en tant qu'acteur clé dans le domaine des relations industrielles dans de nombreux États membres. On a constaté une tendance pour les gouvernements à prendre des décisions et à mettre en œuvre des interventions très

rapidement, souvent sans respecter les procédures établies pour la consultation des partenaires sociaux. L'unilatéralisme des pouvoirs publics a été le plus marqué en ce qui concerne la restructuration du secteur public, ainsi que les baisses et gels des salaires dans ce secteur.

Incidence sur les partenaires sociaux

La diminution actuelle des taux de syndicalisation semble avoir ralenti depuis 2008, certains éléments indiquant une augmentation du nombre de membres pour certains syndicats, peut-être en raison de leur visibilité et de leur importance accrues du fait de la crise. De nouveaux mouvements sociaux sont apparus dans un certain nombre de pays, notamment dans les pays soumis aux plus fortes pressions financières, tels que la Grèce, l'Espagne, le Portugal et la Slovaquie. En Grèce, de nombreux accords d'entreprise sont aujourd'hui établis par des associations de travailleurs informelles, tandis que de nouveaux mouvements de protestation sont apparus au Portugal et en Espagne.

Du côté des employeurs, on observe une hausse du nombre de membres des organisations patronales dans certains pays (Chypre, par exemple) et une baisse dans d'autres (comme en Allemagne et en Lituanie). Les données les plus récentes de l'Enquête sur les entreprises en Europe (ECS) montrent qu'en 2013, un quart des entreprises étaient affiliées à une organisation patronale participant à la négociation collective. Les entreprises membres de ces organisations emploient 4 salariés sur 10 dans l'Union, les grandes entreprises étant en général plus souvent représentées.

Décentralisation de la négociation collective

Selon l'ECS, 60 % des salariés du secteur privé travaillant dans des établissements de 10 salariés et plus sont couverts par une convention collective sur les salaires conclue au niveau de l'entreprise ou au niveau régional, sectoriel ou professionnel (ou une combinaison de ces niveaux lorsque plusieurs accords liés entre eux existent). Ce chiffre monte à 70 % lorsque les accords intersectoriels nationaux (comme en Italie, en Finlande et en Espagne) sont pris en considération.

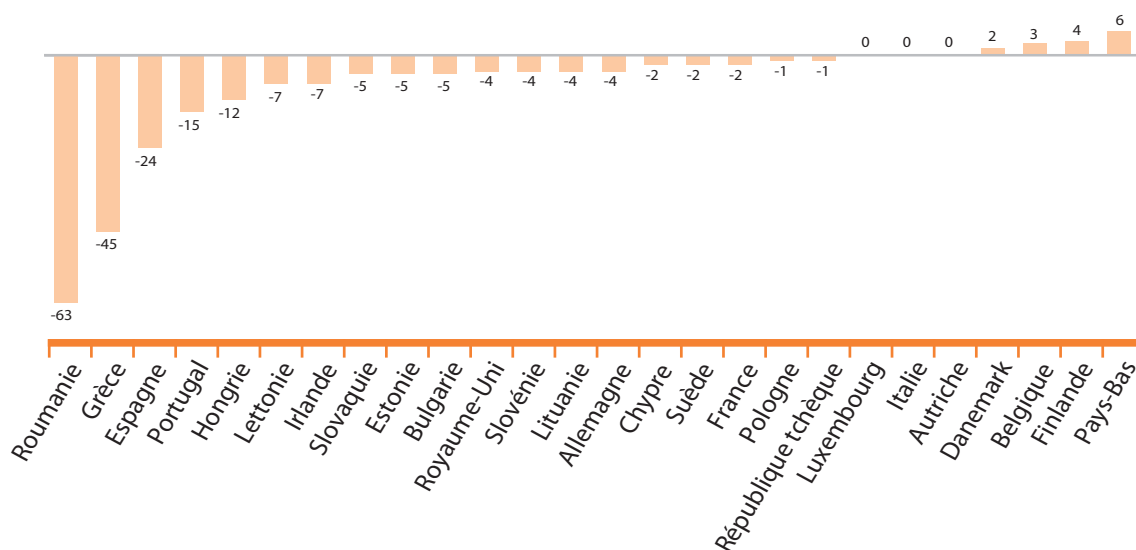
La décentralisation de la négociation collective s'est accélérée à la suite de la crise. Dans la plupart des pays, on a assisté, dans une certaine mesure, au déplacement de la négociation du niveau national vers le niveau sectoriel et de l'entreprise, ou du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise, bien que le principal niveau de négociation soit resté inchangé dans la plupart des cas. Dans certains États membres, la décentralisation prend la forme d'un système autorisant les conventions de niveau inférieur à prévaloir sur les conventions de niveau plus élevé. L'introduction ou l'utilisation accrue de clauses de non-participation et de clauses d'ouverture contribuent également à cette tendance à la décentralisation. (Les clauses de non-participation permettent de déroger, sous certaines conditions, aux normes salariales inscrites dans l'accord sectoriel ou intersectoriel, tandis que les clauses

d'ouverture prévoient la possibilité de négocier plus dans le détail certains aspects des salaires au niveau de l'entreprise). D'une manière générale, il y a plus de souplesse dans la mise en œuvre des accords sectoriels au niveau des entreprises.

Parmi les autres évolutions des processus de relations industrielles figurent:

- une chute du nombre global de conventions négociées en raison de l'incapacité des partenaires sociaux à se mettre d'accord; au Portugal, par exemple, le nombre de conventions collectives conclues est passé de 48 en 2006 à 17 en 2012;
- une baisse du recours aux mécanismes d'extension permettant d'assurer qu'un accord s'applique à l'ensemble d'un secteur;
- des accords de plus courte durée, jugés plus adaptés à l'évolution de la conjoncture économique et à ces temps d'incertitude;
- la limitation des dispositions permettant aux conventions collectives de rester en vigueur automatiquement une fois qu'elles ont expiré.

Figure 19: Évolution entre 2008 et 2013, en points de pourcentage, de la proportion de travailleurs couverts par une convention collective dans les États membres de l'UE



Note: La base de données ICTWSS ne contient pas de données pour la Croatie en 2013 ni pour Malte en 2008.
Source: Base de données ICTWSS

Quel est le moteur de la décentralisation?

La décentralisation de la négociation a été présentée comme un moyen de permettre davantage de souplesse dans la fixation des salaires, en particulier au niveau de l'entreprise. Un certain nombre de recommandations par pays formulées dans le cadre du semestre européen ont invité les États membres à réformer leurs systèmes de fixation des salaires, afin qu'ils soutiennent la compétitivité. À la lumière de cette évolution, Eurofound a mené des recherches afin d'examiner la mesure dans laquelle les différents régimes de fixation des salaires permettent d'assurer l'adaptation des salaires à la productivité. L'examen de l'évolution des coûts de la main-d'œuvre entre 1998 et 2012 dans tous les États membres n'a fait

apparaître aucun lien clair entre le système de négociation des salaires et la croissance des coûts unitaires de la main-d'œuvre. Des régimes différents peuvent produire des résultats similaires et des régimes similaires peuvent produire des résultats différents en ce qui concerne l'adaptation des salaires à la productivité.

Eurofound gère une base de données sur l'évolution des salaires fixés par convention collective et les systèmes de négociation au sein de l'Union. Cette base de données est disponible en ligne à l'adresse suivante: www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/context.

Mouvements sociaux

Si la main-d'œuvre est restée largement calme jusqu'en 2008, les années de crise ont été marquées par une augmentation des mouvements sociaux. Selon l'ECS, entre 2008 et 2013, près d'un établissement du secteur privé sur dix dans l'Union a connu une grève d'une journée

ou plus. Des formes plus «douces» de mouvements sociaux, telles que le refus d'effectuer des heures supplémentaires, des grèves du zèle ou des grèves de moins d'une journée, ont eu lieu dans 6% à 7% des établissements.

Message politique

Les relations industrielles dans toute l'Europe ont été affaiblies par la crise. Néanmoins, le dialogue social a mieux fonctionné dans certains pays que dans d'autres, ce qui donne à penser que certains systèmes pourraient être mieux adaptés pour faire face aux chocs économiques soudains. Les systèmes de relations industrielles des pays nordiques et des pays d'Europe occidentale sont plus souples du point de vue des acteurs et des processus, ce qui leur permet de s'adapter plus facilement à l'évolution de l'environnement économique. En outre, ces pays, où les liens entre les niveaux de négociation sont globalement plus solides, connaissent une culture et un climat moins conflictuels en matière de relations industrielles. Toutefois, dans les pays où les relations industrielles ont été les plus touchées, l'Irlande, le Portugal, l'Espagne et la Grèce, l'ampleur des ajustements économiques pourrait avoir dépassé les

partenaires sociaux, leur laissant relativement peu de marge de manœuvre. Lorsque la reprise économique sera plus certaine, les partenaires sociaux pourraient chercher à reconstruire le dialogue social, de façon à le rendre plus résilient face aux chocs futurs, et plus adaptable aux objectifs économiques et sociaux.

La décentralisation de la négociation collective s'est accélérée, motivée par le souci de permettre une plus grande souplesse dans la fixation des salaires, en particulier au niveau de l'entreprise. Toutefois, Eurofound n'a pas décelé de lien évident entre les régimes de négociation des salaires des États membres et la croissance du coût de la main-d'œuvre. Comme indiqué ci-dessus, en ce qui concerne l'adaptation des salaires à la productivité, des régimes différents peuvent produire des résultats similaires et des régimes similaires peuvent produire des résultats différents.

Un hypothétique salaire minimal

Dans le cadre de ses travaux de recherche, Eurofound a également analysé l'incidence potentielle d'un hypothétique salaire minimal coordonné à l'échelle de l'Union. Cette analyse a porté sur la proportion de travailleurs qui serait concernée dans chaque pays si le salaire minimal de chaque État membre était fixé à un niveau de 60 % du revenu médian.

Il ressort de ces travaux qu'un salaire minimal coordonné entraînerait une augmentation des salaires minimaux dans la plupart des États membres. Le pays qui serait le plus touché, du point de vue du nombre de travailleurs dont le salaire augmenterait, serait l'Allemagne, suivie de près par la Lituanie. Dans ces deux pays, une proportion élevée de travailleurs (près d'un sur quatre) touche un salaire

inférieur au niveau précité. Les perturbations institutionnelles seraient les plus fortes dans les pays disposant de salaires minimaux sectoriels prévus par convention collective car, soit cela signifierait le passage à une sorte de modèle légal de second niveau (sous-tendant le système établi par convention collective), soit cela exigerait de la part de tous les partenaires concernés, à tous les niveaux, l'engagement d'atteindre l'objectif fixé par l'Union. Dans ce contexte, l'Allemagne serait, une fois de plus, particulièrement touchée.

(En juillet 2014, le Parlement allemand a approuvé le premier salaire minimal national, de 8,50 euros par heure, entré en vigueur le 1er janvier 2015).



Sources

Eurofound (2012), *Les tendances de la qualité de l'emploi en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2014), *L'impact de la crise sur les relations industrielles et les conditions de travail en Europe*, Dublin.

Eurofound (2014), *Profils professionnels liés aux conditions de travail: identification des groupes à inconvénients multiples*, Dublin

Eurofound (2014), *Rémunérations en Europe au XXIe siècle*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

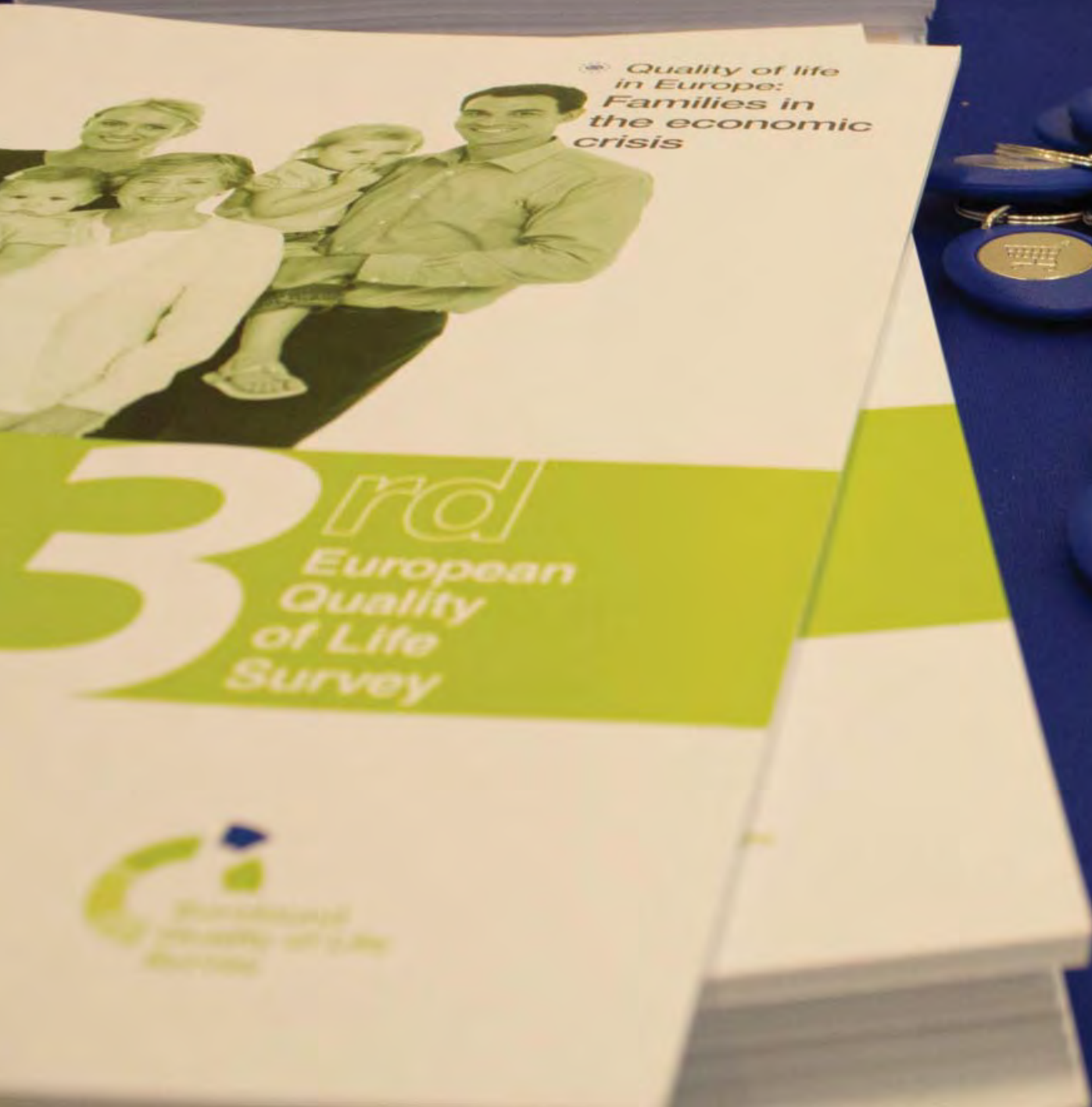
Eurofound et EU-OSHA (2014), *Risques psychosociaux en Europe: prévalence et stratégies de prévention*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2014), *Conditions de travail et qualité de l'emploi: comparaison des secteurs en Europe*, Dublin.

Eurofound (2015), *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.



Eurofound



Quality of life in Europe:
Families in the economic crisis



3rd
European
Quality of Life
Survey





Qualité de vie, citoyens et services publics

La politique sociale de l'Union européenne met l'accent sur l'investissement social qui renforce les capacités des citoyens à faire face aux revers sociaux et cible leur intégration au marché du travail et à la société. La fourniture de services publics de grande qualité joue un rôle central dans l'investissement social. L'accès à l'éducation, aux soins de santé, à un logement de qualité et à d'autres services publics est important pour promouvoir la qualité de vie et les conditions nécessaires pour que les citoyens puissent participer pleinement à la société.

Il n'a pas été facile pour les gouvernements de continuer à investir dans les services publics au cours des dernières années puisque le mot d'ordre principal dans le domaine des dépenses publiques était de réaliser des économies. Paradoxalement, alors que les pouvoirs publics ont moins d'argent à dépenser, les citoyens se sont davantage tournés vers les services publics pour satisfaire leurs besoins, les services privés étant devenus moins abordables.

Nouveaux obstacles aux soins de santé

Les soins de santé absorbent une part importante des finances publiques et sont donc une cible privilégiée d'économies potentielles en cas de diminution des budgets publics. La nécessité de gérer avec rigueur les dépenses en matière de soins de santé a été renforcée par les recommandations par pays formulées dans le cadre du semestre européen, qui ont mis l'accent sur l'efficacité, la réduction des dépenses pharmaceutiques et un passage des soins hospitaliers aux soins ambulatoires ou de proximité. Les systèmes dans lesquels les soins de santé sont principalement financés par les cotisations d'assurance maladie versées par les salariés et les employeurs ont souffert également; les cotisations ont chuté à la suite de la baisse des salaires et des taux d'emploi.

L'accès aux soins de santé doit toutefois être maintenu, même lorsque la liberté financière des pouvoirs publics est limitée. La santé et la pauvreté peuvent coexister dans un cercle vicieux où les problèmes de santé empêchent une personne de travailler, ce qui entraîne une baisse de son niveau de vie, lequel accentue à son tour les problèmes de santé. Si d'autres personnes dépendent de cette personne, elles sont également entraînées dans le piège de la pauvreté.

Les observations concernant l'accès aux soins de santé découlant de l'EQLS 2011 d'Eurofound indiquent que les Européens n'ont dans l'ensemble pas perçu de baisse à cet égard. Ce constat vaut également pour les pays fortement touchés par la crise; en réalité, les personnes interrogées en Italie, au Portugal et en Espagne ont indiqué que l'accès s'est amélioré depuis 2007. L'exception la plus marquante concerne la Grèce, où l'accès est devenu bien plus difficile. Ainsi, la part de la population grecque pour qui le coût des services pose problème est passée de 45 % à 64 % entre 2007 et 2011.

La quasi-totalité des États membres de l'Union ont réduit les dépenses publiques liées aux soins de santé depuis 2007; Eurofound a cherché à déterminer les domaines où l'accès a été limité en conséquence. Les travaux de recherche se sont appuyés sur des études de cas provenant de neuf États membres (Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Luxembourg, Portugal, Roumanie, Slovaquie et Suède) qui ont tous réduit les ressources dans leur secteur des soins de santé. Les travaux ne se voulaient pas représentatifs, mais cherchaient plutôt à illustrer la manière dont les mesures d'équilibre budgétaire avaient eu des répercussions sur des services de soins de santé publics spécifiques et leur accès. Il en est ressorti que même lorsque les services de soins de santé d'un pays n'avaient quasiment pas fait l'objet de réductions, il était malgré tout possible de relever des conséquences sur l'accès à ces services. Les travaux de recherche ont également examiné les mesures prises pour atténuer ou réduire les effets négatifs.

Les faits indiquent que les gouvernements ont ciblé des services spécifiques plutôt que réduit l'offre systématiquement, et c'est dans ces domaines que les conséquences des réductions sont les plus visibles. Sans surprise, les services pour lesquels on considère que les réductions sont plus faciles à appliquer, ceux perçus comme étant en marge du système de soins de santé, ont généralement été frappés plus durement. Ainsi, les services d'aide aux groupes de population en situation précaire, tels que les médiateurs de santé pour les migrants au Portugal et les travailleurs sociaux exerçant dans les centres de santé communautaires en Slovaquie, ont vu leur financement réduit. Ces deux services viennent en aide aux personnes qui ont des difficultés à s'orienter dans le système de soins de santé, et les restrictions défavoriseront davantage ces groupes.



Diminution de l'offre

La baisse des dépenses a également pris la forme de limites budgétaires et de retards dans le paiement des prestataires de soins de santé. Dans certains États membres (Belgique, Bulgarie, Lettonie et Luxembourg), des budgets maximaux ont été fixés pour les prestataires de soins de santé, avec une limitation des remboursements pour les services fournis au-delà du seuil.

Le niveau des effectifs a été réduit et des limites établies pour l'embauche de nouveau personnel. En Espagne, par exemple, un taux de remplacement de 10% des salariés du secteur de la santé publique a été fixé par la loi en janvier 2012; en janvier 2014, le nombre de salariés du secteur de la santé publique avait baissé de 5,6%, passant de 505 185 unités à 476 689 unités.

Des réductions ont été appliquées y compris dans les cas où la demande est en hausse. En Irlande, le financement a diminué en particulier pour les soins à domicile (dont l'aide à domicile, les soins infirmiers et la physiothérapie), les heures de services travaillées étant passées de 13 millions en 2008 à 9 millions en 2013, tandis que le nombre de personnes recevant des soins à domicile est passé de 9 000 à 11 000.

La diminution de l'offre de services a entraîné une augmentation des temps d'attente. Après des années de baisse constante, les temps moyens d'attente pour certaines opérations chirurgicales en Angleterre, en

Irlande, au Portugal et en Espagne ont affiché une légère hausse. En Grèce, les patients cancéreux sont confrontés à des temps d'attente prolongés pour accéder aux traitements adéquats, en particulier les traitements les plus onéreux.

Les pressions financières ont accéléré la rationalisation à long terme des services. Les autorités de santé ont profité de l'occasion pour consolider les infrastructures, en fermant les petits prestataires de services les moins efficaces. Dans plusieurs pays, les petits hôpitaux publics, principalement dans les zones rurales, ont été fermés. En Roumanie, par exemple, 67 hôpitaux publics situés en zone rurale (environ 15% des hôpitaux publics du pays) ont fermé en avril 2011. Ces transformations ont particulièrement touché les personnes à mobilité réduite ou celles qui ne peuvent pas se permettre de se rendre dans un centre de soins situé loin de chez elles.

Dans les pays ayant un régime d'assurance-maladie, la couverture a diminué et certains services ont été supprimés des prestations offertes. En même temps, les paiements directs des patients ont augmenté. La part des coûts des soins de santé que les patients paient à l'avance pour les traitements a grimpé dans de nombreux pays et pour plusieurs types de services. Lorsque les usagers des services sont tenus de payer une partie du coût des services au moyen de participations aux frais, celles-ci ont augmenté et leur exécution est devenue plus stricte.

Capacité de payer réduite

Les effets de la crise sur le plan de la demande ont également compliqué l'accès aux soins de santé. Les pertes d'emplois ou les diminutions de salaires et du temps de travail ont réduit les revenus des ménages; dans le même temps, certains ménages sont surendettés. Les ménages sont moins à même d'acquitter les participations aux frais ou d'effectuer les paiements initiaux dans les systèmes où le remboursement s'applique. Une enquête menée aux Pays-Bas, par exemple, a révélé que la proportion de médecins généralistes indiquant qu'ils rencontrent plusieurs fois par jour des patients qui ne suivent pas leur avis en ce qui concerne la consultation de spécialistes ou la réalisation d'exams médicaux complémentaires pour des raisons de coûts est passée de 9% en 2013 à 15% en 2014.

Dans les pays où des systèmes sociaux d'assurance maladie sont en vigueur, le chômage peut entraîner une perte de couverture d'assurance pour certains groupes n'ayant pas droit à une assurance gratuite en vertu des règles d'exemption. Dans les pays où la couverture d'assurance est subordonnée à la perception de certaines prestations sociales, la perte de ces prestations a également eu pour effet de priver certaines personnes d'assurance. Il est possible que les ménages couverts par une assurance privée aient annulé leur police pour se tourner vers le système public, augmentant ainsi la pression qui pèse sur ce dernier, ou aient opté pour des forfaits moins chers.

Il existe aussi de nouveaux groupes de personnes en difficulté, celles dont le revenu a diminué mais demeure juste au-dessus du seuil qui leur permettrait de bénéficier d'une assurance gratuite ou d'une exemption de participation aux frais.

Hausse de la demande

La crise a eu une incidence négative sur la santé de certaines catégories de la population, augmentant le besoin de soins de santé alors même que l'offre a été réduite. Un nombre accru de personnes sont confrontées à des problèmes de santé mentale, y compris les troubles de l'humeur, l'anxiété et les problèmes liés à l'alcool, à la suite de la perte d'un emploi et de l'insécurité de revenu qui en découle. Des dépressions majeures ont été associées aux difficultés de remboursement des prêts hypothécaires, aux expulsions et au chômage.

Les systèmes de santé peuvent, dans une certaine mesure, être préservés de l'augmentation de la demande car certaines personnes qui, en raison d'un changement de situation, peuvent désormais prétendre à une couverture gratuite ne sont pas au courant de ce droit. Aux Pays-Bas, par exemple, on estime que 10 % des personnes qui pouvaient prétendre à l'allocation de santé en 2006 n'avaient pas fait usage de cette possibilité en 2008; parmi celles qui ne pouvaient bénéficier de cette allocation en 2006, mais avaient acquis ce droit en 2008, environ 41 % n'en avaient pas fait usage.

Atténuation des effets

La réduction des financements a donné une nouvelle impulsion aux stratégies à long terme visant à réduire la dépendance à l'égard des soins hospitaliers et des soins d'urgence, qui sont coûteux, et à développer les soins ambulatoires, qui présentent un meilleur rapport coût-efficacité. Cette stratégie pourrait avoir permis aux autorités de la santé de maintenir l'offre de soins tout en réduisant les dépenses. Ces autorités ont également pris des mesures en vue de maintenir l'accès aux soins. Certaines ont encouragé un recours accru à l'exemption de participation aux frais ou ont ajouté des exemptions. Elles ont mis la priorité sur les problèmes de santé et les services les plus urgents, comme le remplacement d'un petit hôpital dans une zone éloignée par une unité de service d'urgence.

Les prestataires de services ont eux aussi adopté des stratégies pour maintenir l'accès aux soins, par exemple en économisant sur la consommation d'énergie et la nourriture. Ils ont également innové dans la façon de fournir les services. Pour répondre à la demande croissante de soins de santé mentale, par exemple, ils ont introduit des séances de groupe en remplacement des séances individuelles qui avaient été supprimées. Ils exploitent les TIC pour offrir auto-assistance, informations et diagnostic à distance à partir d'images envoyées par les généralistes locaux des zones éloignées aux spécialistes dans les hôpitaux. Les prestataires se sont également montrés cléments dans l'application de la participation aux frais pour les personnes qui se trouvent en situation de vulnérabilité.

Message politique

Lorsque les gouvernements entreprennent des réductions de services publics, ils peuvent se trouver contraints de réagir à des problèmes après que les réformes ont été mises en œuvre; mieux vaut dès lors qu'ils prévoient de maintenir l'accès à ces services par l'intégration de mesures d'atténuation dans les politiques de réduction des coûts. Et la mise en place de services alternatifs moins coûteux mérite la même attention que la réduction des services à gros budget. Dans le cas des soins de santé, par exemple, les réductions dans les soins hospitaliers n'ont pas toujours été accompagnées d'investissements

dans des soins ambulatoires de remplacement. Les décideurs politiques doivent aussi être attentifs aux effets indirects ou inattendus. Les solutions simples consistant à réduire les coûts peuvent en fait entraîner des coûts plus élevés. On constate, par exemple, un recours accru aux soins d'urgence pour des situations non urgentes, car ces soins sont moins chers et plus accessibles. La crise a entraîné des réductions tangibles de l'accès aux soins de santé, en particulier pour les groupes les plus défavorisés. Si les contraintes budgétaires ne disparaîtront jamais tout à fait, il faudra néanmoins réévaluer ces réductions lorsque la pression financière sera retombée.

Coup de projecteur sur les seniors

Rester sur le marché du travail ou partir?

La crise a frappé les seniors moins durement que les autres groupes d'âge. Les travailleurs âgés ont été moins touchés par les pertes d'emplois; en fait, ils sont restés sur le marché de l'emploi à des niveaux étonnamment élevés par rapport aux récessions passées. Le groupe d'âge de 55 à 64 ans se distingue, 50 % des personnes de ce groupe étant actives professionnellement en 2013, contre 46 % en 2008. L'augmentation de l'emploi des travailleurs âgés peut en partie être le résultat des réformes qui ont supprimé les incitations à la retraite anticipée; elle peut également être liée au fait qu'ils bénéficient plus souvent de la sécurité d'emploi. Étant donné que le taux d'emploi des personnes de moins de 45 ans a baissé, l'une des conséquences de ce phénomène est que le vieillissement de la main-d'œuvre a nettement dépassé le vieillissement de la population.

Néanmoins, le pourcentage de personnes âgées de 50 à 64 ans au travail dans l'Union est de 60 %, soit nettement inférieur à celui des personnes âgées de 25 à 49 ans (77 %) et encore bien loin de l'objectif d'un taux d'emploi total de 75 % fixé par la stratégie «Europe 2020». Le début de la cinquantaine est un moment critique dans une vie professionnelle, où les gens prennent des décisions concernant leur carrière, leur santé et leurs objectifs pour le reste de leur vie; bon nombre d'entre eux abandonnent le travail, indépendamment des mesures prises par l'État pour les dissuader de prendre leur retraite anticipée. Les statistiques de l'emploi illustrent cette réalité: 75 % des personnes âgées de 50 à 54 ans ont un emploi, mais ce chiffre tombe à 65 % dans le groupe d'âge des 55 à 59 ans. Il est essentiel que les taux d'emploi ne chutent pas de la sorte pour les travailleurs ayant atteint la

cinquantaine si l'on souhaite maintenir un équilibre entre les travailleurs et les non-travailleurs dans la population et pouvoir ainsi gérer le vieillissement de la société.

L'une des raisons pour lesquelles le taux d'emploi chute dans ce groupe réside dans le fait qu'une fois qu'ils perdent leur emploi, les travailleurs âgés éprouvent beaucoup plus de difficultés à en retrouver un; le chômage devient ainsi une étape vers la sortie du marché du travail. Comme cela a été évoqué dans la discussion précédente sur l'emploi durable, il faut que les décideurs politiques, les partenaires sociaux et les travailleurs eux-mêmes œuvrent beaucoup plus activement à préserver l'employabilité des travailleurs tout au long de leur vie et à changer les attitudes souvent négatives des employeurs à l'égard du recrutement de travailleurs âgés.

En outre, toute stratégie doit également tenir compte du fait que certaines personnes choisissent de quitter le marché du travail. Si le relèvement de l'âge de la retraite et la limitation de la retraite anticipée ont rendu moins intéressants les départs anticipés, on ne peut ignorer que le vieillissement a une incidence: de nombreux travailleurs âgés estiment que certains aspects de leur travail ne correspondent plus à leurs capacités. La cinquième EWCS a révélé que le pourcentage de travailleurs qui estiment que leur santé est exposée à des risques en raison du travail culmine dans le groupe d'âge des 50 à 54 ans; la tendance est similaire pour ceux qui considèrent que le travail a une incidence négative sur leur santé et un tiers des travailleurs âgés de 50 à 54 ans se sentent incapables ou n'ont pas envie de poursuivre le travail jusqu'à l'âge de 60 ans.

Préférences en matière de temps de travail

Un autre moyen de maintenir les travailleurs âgés dans la population active est d'adapter les conditions de travail à leurs besoins, leurs aptitudes et leurs aspirations. L'un des principaux domaines dans lesquels cette adaptation pourrait se faire est celui du temps de travail. En vieillissant, de nombreux travailleurs aspirent à consacrer au travail une part de leur temps moins importante que lorsqu'ils étaient dans le groupe d'âge principal des 30 à 49 ans. L'EQLS recueille des données sur les préférences en matière de temps de travail des travailleurs âgés. Les résultats montrent que, même si la durée de leur semaine de travail est similaire à celle des autres travailleurs, soit 40 heures en moyenne, lorsqu'on les interroge sur leur horaire de travail idéal, ils préféreraient, dans l'ensemble, travailler moins. Ce constat vaut pour tous les États membres, sans exception, même si l'on tient compte des besoins financiers des personnes concernées.

En moyenne, dans l'Union européenne, les seniors souhaiteraient travailler 35 heures par semaine. Les travailleurs âgés en Grèce, en Pologne, au Portugal et au Royaume-Uni sont ceux qui souhaitent réduire le plus leur temps de travail: dans ces pays, ils préféreraient travailler au minimum sept heures de moins par semaine

qu'actuellement. Dans trois de ces pays, la Grèce, la Pologne et le Portugal, les seniors travaillent de longues heures (entre 45 et 48 heures par semaine), de sorte que leur temps de travail idéal reste encore supérieur à la durée moyenne du travail dans certains États membres. Au Royaume-Uni, alors que le nombre réel d'heures de travail figure parmi les plus bas (36 heures), le temps de travail idéal des seniors sur le marché du travail est également faible (29 heures).

Pour les personnes âgées de 50 ans et plus qui ont des horaires de travail exceptionnellement longs (58 heures par semaine), on constate un grand décalage entre leur horaire actuel et leur horaire idéal: les travailleurs de ce groupe souhaitent réduire leur semaine de travail de plus de 20 heures.

Cependant, tous les travailleurs âgés ne souhaitent pas réduire leur temps de travail. Une importante minorité, en moyenne 11 %, souhaiterait travailler davantage. Les pays où cette préférence est la plus répandue sont la Roumanie (27 %), la Lettonie (19 %), l'Irlande (17 %) et la Lituanie (17 %).

Satisfaction au travail et temps de travail

La satisfaction au travail est plus fréquente parmi les seniors qui sont contents de leurs horaires de travail: seuls 5 % de ces travailleurs se disent insatisfaits de leur travail. En revanche, les personnes qui préféreraient travailler davantage ou moins d'heures sont environ deux fois plus

nombreuses à se dire insatisfaites de leur travail: 10 % pour celles qui préféreraient travailler davantage et 9 % pour celles qui préféreraient travailler moins. La satisfaction au travail est particulièrement faible chez les personnes ayant des horaires de travail exceptionnellement longs.

Message politique

La satisfaction au travail est un élément clé de l'allongement de la vie active. Pour de nombreux travailleurs âgés, un des éléments contribuant à une plus grande satisfaction est la réduction du nombre d'heures de travail. Si la seule possibilité envisageable est de travailler à temps plein, ils pourraient décider de ne plus travailler du tout. Toutefois, les préférences en matière de temps de travail varient considérablement au sein de ce groupe; certains souhaitent travailler plus longtemps qu'ils

ne le font actuellement. Ces différences de préférences en matière de temps de travail permettent de tirer une conclusion qui pourrait s'appliquer aux travailleurs à tous les stades de leur vie: les approches en matière d'adaptation du temps de travail doivent être plus personnalisées, et les moyens de concilier les besoins de l'employeur et du salarié devraient idéalement être définis au cas par cas.

Bien-être des personnes âgées de 50 à 64 ans

Bien que les travailleurs âgés de 50 à 64 ans aient été relativement préservés des effets les plus durs de la crise économique, ils obtiennent les résultats les moins bons pour un certain nombre d'indicateurs de bien-être mesuré par l'EQLS en 2011. Leurs niveaux de bonheur et de satisfaction dans la vie sont les plus faibles parmi tous les groupes d'âge, et cet écart s'accroît. La comparaison des trois vagues de l'EQLS (2003, 2007 et 2011) montre que la satisfaction par rapport à la vie augmente depuis 2003 pour tous les groupes d'âge, à l'exception des 50-64 ans.

Elle montre également que la satisfaction par rapport à la vie familiale a diminué dans tous les groupes d'âge depuis 2003 (à l'exception des 18-24 ans), la plus forte baisse ayant été observée dans le groupe d'âge des 50 à 64 ans. L'augmentation de l'âge de la retraite peut expliquer cette baisse de la satisfaction par rapport à la vie familiale: les seniors sont de plus en plus souvent obligés de prolonger leur vie active et de passer moins de temps avec leur famille.



Accès aux soins de santé pour les retraités

S'il y a au moins un des effets de la crise dont les seniors retraités ont ressenti toute la dureté, c'est celui de l'accès réduit aux soins de santé. Les réductions budgétaires dans les services de soins de santé sont toujours susceptibles d'avoir une incidence disproportionnée sur les seniors, car ils ont davantage besoin de soins de santé que les plus jeunes.

Les travaux de recherche d'Eurofound fondés sur des études de cas visant à déterminer l'incidence des réductions budgétaires sur l'accès aux soins de santé montrent les différentes façons dont les seniors ont été touchés. La diminution des retraites dans certains pays a réduit le revenu disponible et a simplement rendu plus difficile le paiement des soins de santé. L'augmentation de la participation aux frais est également un fardeau et peut dissuader les seniors de recourir aux services.

L'accès a également été réduit par des coupes budgétaires et des réorganisations concernant les services dont dépendent les seniors. En Irlande, par exemple, un nombre accru de seniors bénéficient d'un nombre réduit d'heures de soins à domicile; il a également été signalé qu'il est devenu plus difficile pour tous les résidents des maisons de retraite d'avoir accès aux services en raison

de moratoires sur le remplacement des départs de personnel.

Le fait de ne pas maintenir un nombre suffisant de places en maison de retraite a eu des répercussions sur le système hospitalier pour soins de courte durée, étant donné que cela a retardé la sortie de l'hôpital pour les seniors, bloquant ainsi des lits.

Un certain nombre de seniors constatent que leur retraite est devenue une source importante de revenus supplémentaires pour les ménages touchés par le chômage et la baisse des revenus. Certains éléments indiquent qu'en Lettonie, des familles ont préféré garder leurs parents âgés chez elles plutôt que de les mettre en maison de retraite afin que leur retraite puisse venir compléter les revenus du ménage. Dans certains cas, les seniors ont quitté leur maison de retraite et sont retournés habiter chez eux afin de pouvoir soutenir leurs proches au moyen de leur retraite. Cette évolution pourrait en partie expliquer la diminution du nombre de personnes sur les listes d'attente des maisons de retraite, ainsi que du nombre de résidents. Cela semble également être le cas en Hongrie, où le nombre de résidents des maisons de retraite a légèrement diminué en 2008 (passant à 49 894 contre 50 903 en 2007).

Sort des familles pendant la crise

Dans la majorité des pays de l'Union, les enfants sont davantage exposés au risque de pauvreté et d'exclusion sociale que la population dans son ensemble. S'ils grandissent dans des foyers où l'insécurité financière maintient un niveau de vie bas et diminue la qualité de vie, leurs chances de réussite dans la vie peuvent être particulièrement compromises. Pour comprendre la manière dont la crise a eu des répercussions sur les

ménages dans lesquels des enfants grandissent, Eurofound a étudié les différents types de familles avec enfants pour découvrir comment elles se sont comportées dans la conjoncture économique difficile de 2011. Ces travaux de recherche se sont concentrés sur la comparaison des incidences différentielles du chômage et des réductions des dépenses publiques sur les familles monoparentales et les familles où les deux parents sont présents (familles constituées d'un couple).

Événement - Les familles en temps de crise

L'Agence a présenté certains des résultats de ses travaux sur les familles lors d'une conférence de la présidence de l'Union tenue en avril et intitulée «Les familles en temps de crise: Trouver l'équilibre entre travail et vie dans un contexte économique difficile», organisée conjointement par la Confédération des organisations familiales de l'Union européenne (COFACE) et son organisation

membre grecque, la KMOP. Parmi les thèmes principaux de l'événement figuraient les problèmes particuliers auxquels les familles monoparentales sont confrontées, les difficultés accrues rencontrées par les familles sans emploi depuis le début de la crise et les conflits croissants que vivent les parents pour tenter de concilier vie familiale et vie professionnelle.



Situation de l'emploi

Près de 60 % des parents isolés travaillent, à temps plein pour les deux tiers environ et à temps partiel pour un tiers. Parmi ceux qui ne travaillent pas, la moitié se considèrent comme chômeurs, tandis que les autres s'identifient comme parents au foyer. En comparaison, dans 94 % des couples avec enfants, au moins un parent exerce un emploi rémunéré. La configuration la plus fréquente est celle dans laquelle les deux parents travaillent à temps plein (37%), suivie de celle dans laquelle un parent travaille à temps plein (33%) et enfin celle où un parent travaille à temps plein et l'autre à temps partiel (23%).

Une écrasante majorité des mères célibataires (qui représentent 88 % des parents isolés) actuellement sans emploi rémunéré préféreraient travailler si elles avaient la possibilité de choisir leurs horaires de travail. Ce qui précède vaut également pour les mères en couple. La majorité des mères exerçant un emploi à temps plein préféreraient travailler moins, indépendamment du statut du ménage. La situation est différente pour les mères qui travaillent à temps partiel: la majorité des mères célibataires préféreraient augmenter leurs heures de travail, tandis que les femmes en couple sont satisfaites de leurs horaires.

Équilibre vie familiale-vie professionnelle

Pour tous les types de familles avec enfants, les conflits entre vie familiale et vie professionnelle ont augmenté depuis 2007. Les parents isolés travaillant à temps plein sont les plus exposés au risque de conflit vie familiale - vie professionnelle et l'augmentation pour ces parents est bien plus importante (une hausse de 10 points de pourcentage des personnes indiquant un «grave conflit») que pour les parents en couple (3 points de pourcentage).

Il est intéressant de noter que dans les familles constituées d'un couple à revenu unique, le partenaire qui travaille est exposé à un degré élevé de conflit entre vie

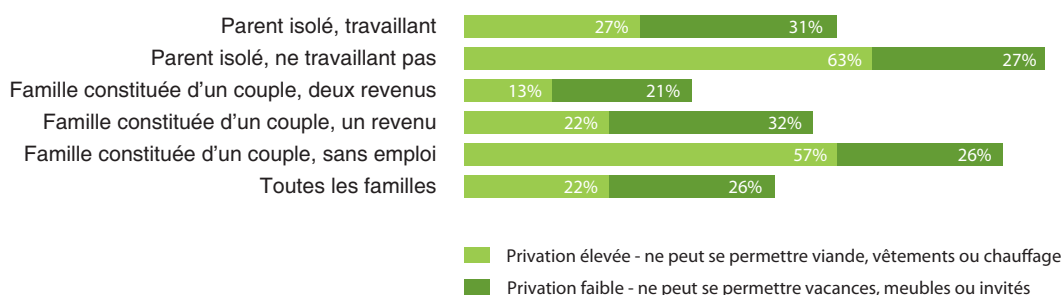
professionnelle et vie privée, indépendamment du fait qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel. Cette situation peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit du seul partenaire qui doit assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. En outre, dans près de 75 % des cas, le partenaire qui assure le revenu unique, qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel, préféreraient que son partenaire travaille. En revanche, dans les ménages à double revenu, un parent travaillant à temps partiel est nettement moins susceptible de connaître un conflit de ce type qu'un parent travaillant à temps plein, qui, lui-même, signale moins de conflits que les travailleurs des ménages à revenu unique.

Niveaux de privation

Un ménage est jugé très défavorisé s'il ne peut se permettre l'un des éléments suivants: un repas comportant de la viande ou du poisson un jour sur deux, de nouveaux vêtements ou chauffer son habitation convenablement. Un ménage à faible niveau de privation peut se permettre ces trois éléments, mais ne peut se permettre l'un des éléments suivants: inviter des amis à prendre un verre ou à manger une fois par mois, partir une semaine en vacances chaque année (sans loger chez des proches) ou remplacer les meubles usés.

Les ménages monoparentaux sans emploi sont les plus susceptibles d'être confrontés à un niveau élevé de privation, suivis par les familles constituées d'un couple sans emploi (figure 20). La proportion de familles sans emploi confrontées à un niveau élevé de privation a augmenté de manière significative entre 2007 et 2011, à savoir de 19 points de pourcentage pour les parents isolés sans emploi et de 18 points de pourcentage pour les couples sans emploi. Pour les autres types de familles, la proportion de familles en proie à des niveaux élevés de privation n'a que légèrement augmenté. La proportion de familles qui ne connaissent aucun type de privation a diminué (de 8 points de pourcentage au total).

Figure 20: Niveau de privation dans les différents types de famille



Endettement des ménages

Globalement, davantage de familles ont connu des arriérés de paiement en 2011 qu'en 2007: les familles en général sont davantage susceptibles d'avoir des difficultés à payer les frais de logement (loyer ou mensualités de prêts hypothécaires) et les factures de consommation (tableau 1). Bien entendu, les familles sans emploi sont les plus exposées au risque d'arriérés de paiement, mais plus de

20% des parents isolés qui travaillent et des familles constituées d'un couple à revenu unique ont été incapables de payer des factures de consommation en 2011. Les prêts informels auprès d'amis et membres de la famille sont l'un des moyens pour les familles de régler leurs dettes, mais de nombreuses familles (notamment celles dont aucun membre ne travaille) éprouvent des difficultés à rembourser ces prêts.

Tableau 1 Arriérés de paiement des familles, 2011

	Pas d'arriérés %	Arriérés de loyers ou de remboursements hypothécaires %	Arriérés de factures de consommation %	Arriérés de prêts à la consommation %	Arriérés de prêts informels %	Arriérés dans tous les domaines %
Parent isolé, travaillant	71	17	21	15	12	6
Parent isolé, ne travaillant pas	46	29	42	20	18	7
Famille constituée d'un couple, deux revenus	82	11	14	11	8	6
Famille constituée d'un couple, un revenu	74	16	21	14	10	6
Famille constituée d'un couple, sans emploi	46	31	39	26	20	8
Tous les parents	75	15	19	13	10	6

Source: EQLS 2011



Bien-être subjectif

L'emploi joue un rôle essentiel dans le bien-être subjectif. Les parents isolés sans emploi affichent le score le plus faible en matière de satisfaction de la vie et de bonheur (tableau 2). Les parents dans un couple sans emploi obtiennent également des scores particulièrement faibles pour la satisfaction dans la vie. Les parents dans les ménages à revenu unique affichent des scores de bien-être

subjectif inférieurs à ceux des parents dans les ménages à double revenu. Si les scores en matière de satisfaction de la vie et de bonheur n'ont pas changé de manière significative dans l'ensemble de la population de l'Union depuis 2007, les parents vivant dans des ménages sans emploi ont connu une détérioration statistiquement significative en matière de satisfaction de la vie et de bonheur au cours de cette période.

Tableau 2 Satisfaction dans la vie et bonheur dans les familles, 2011

	Satisfaction dans la vie	Bonheur
Parent isolé, travaillant	6,7	7,1
Parent isolé, ne travaillant pas	5,5	6,3
Parents en couple, travaillant tous les deux	7,6	7,9
Parents en couple, un seul travaillant	si le répondant travaille	7,2
	si le partenaire du répondant travaille	7,2
Parents en couple, ne travaillant pas	6,4	7,1
Tous les parents	7,2	7,7

Note: Échelle allant de 1 (très insatisfait) à 10 (très satisfait).

Message politique

Les familles dont aucun membre ne travaille sont confrontées à des niveaux élevés de privation et à une diminution de la qualité de vie; le nombre de ces familles a augmenté depuis la crise. Des actions ciblées dans les domaines de la garde d'enfants, de l'enseignement, de la formation, des politiques actives du marché du travail et des aides au logement, conformément au train de mesures sur les investissements sociaux, sont nécessaires pour permettre aux parents faisant partie de ces ménages de travailler. Dans la plupart des familles monoparentales et

des familles constituées d'un couple, la majorité des mères qui ne travaillent pas le feraient si elles pouvaient choisir leurs horaires de travail. Un ensemble intégré de congés, de services de garde et d'assistance sur le lieu de travail pour les parents de jeunes enfants aiderait les familles à concilier travail et obligations familiales. Dès lors qu'un bon accompagnement parental est essentiel au développement des enfants, les décideurs politiques ont toutes les raisons de vouloir aider les parents à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Sources

Eurofound (2013), Troisième enquête européenne sur la qualité de vie - Qualité de vie en Europe: tendances de 2003 à 2012, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2014), *L'accès aux soins de santé en période de crise*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2014), *Préférences en matière de travail après 50 ans*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurostat, Taux d'emploi par sexe, âge et nationalité, base de données lfsa_ergan, Enquête européenne sur les forces de travail.

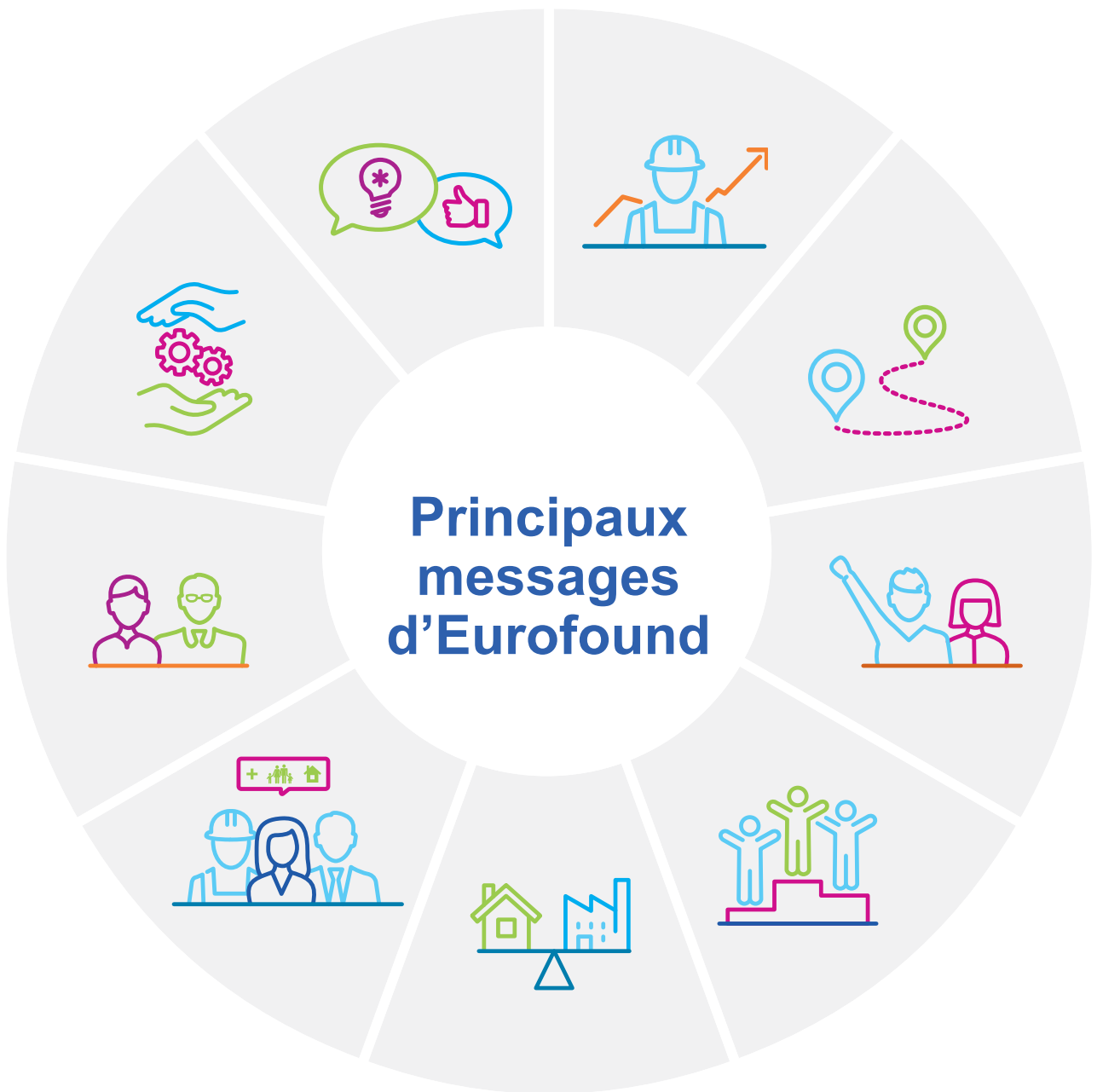
Eurofound (2014), *Troisième enquête européenne sur la qualité de vie - Qualité de vie en Europe: les familles dans la crise économique*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.



Principaux messages d' Eurofound

La mission d' Eurofound est de fournir des connaissances en vue de contribuer à la conception de politiques sociales et liées au travail. Aux fins de cette mission, un vaste ensemble de travaux sont réalisés chaque année, dont le

détail révèle les multiples facettes de la vie et du travail en Europe. Les principaux messages découlant des travaux de l'Agence en 2014, exposés dans les chapitres précédents, sont rassemblés ci-après.



Emploi – L'emploi en Europe



Le déclin graduel de l'industrie manufacturière en Europe depuis plus de deux décennies a eu pour conséquence une diminution du nombre d'emplois dans la catégorie des salaires moyens. Les emplois les mieux payés ont augmenté presque partout et on a également assisté à une augmentation significative des emplois les moins bien payés, même si la situation varie d'un État membre à l'autre à cet égard. On constate une polarisation croissante de la structure de l'emploi. Reste à voir ce que cela implique pour l'avenir de l'Europe.

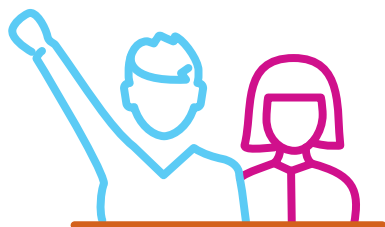
Le suivi du marché du travail réalisé par Eurofound montre que les services à forte intensité de connaissances ont été la principale source de création d'emplois au cours des dernières années, mais que cette situation ne se prolongera pas indéfiniment. Le potentiel d'une reprise créatrice d'emplois pourrait en grande partie résider dans des emplois peu rémunérés du secteur des services aux particuliers, dont la demande est en hausse du fait du vieillissement de la population. Toutefois, ces emplois se situent généralement au bas de l'échelle des rémunérations, de sorte que la croissance de l'emploi dans ce secteur peut creuser les inégalités salariales, sauf si elle s'accompagne d'une hausse des salaires pour ces professions. Les emplois perdus en raison de la transformation structurelle des secteurs manufacturiers traditionnels le sont sans doute définitivement; toutefois, si l'on met l'accent sur l'industrie manufacturière avancée, axée sur les compétences STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), on pourrait fournir la croissance de l'emploi à haute valeur ajoutée que recherche l'Europe. Alors que l'Europe se relève de la crise, nous avons l'occasion non seulement de créer de l'emploi, mais aussi de mettre en place les conditions qui façonneront le paysage futur de l'emploi et de prendre des décisions sur les domaines dans lesquels investir les efforts et les financements.

Mobilité et migration



La mobilité géographique joue un rôle dans l'intégration européenne et elle est considérée comme un moyen efficace de réduire les inadéquations entre l'offre et la demande sur les marchés du travail européens. Les mesures nationales mises en place à travers l'Union pour attirer les travailleurs des autres États membres sont peu nombreuses. Les accords bilatéraux entre pays visant à répondre aux besoins spécifiques du marché du travail d'un des pays signataires sont également limités. Même les pays connaissant des pénuries de main-d'œuvre ne pouvant pas être comblées localement n'exploitent pas pleinement le principe européen de libre circulation pour remédier à ces déséquilibres. Les politiques actives du marché du travail qui proposent des mesures d'incitation financières encourageant les chercheurs d'emploi de l'Union à se déplacer pour trouver du travail ont un rôle à jouer, et une coopération accrue entre les services nationaux de l'emploi favoriserait la mise en concordance de l'offre et de la demande d'emploi entre les pays. Étant donné que le manque de maîtrise des langues est l'un des principaux obstacles à la mobilité, améliorer l'accès à la formation linguistique pourrait également accroître le nombre de personnes montrant un intérêt pour la migration. Changer de pays serait également plus facile pour les travailleurs si leurs qualifications étaient reconnues dans toute l'Union. Le cadre européen des certifications (CEC) était censé répondre à ce problème en rendant les qualifications obtenues partout dans l'Union transparentes pour les employeurs. Le CEC doit toutefois encore être pleinement mis en œuvre.

La jeunesse en Europe



Mieux comprendre la dynamique du passage des jeunes des études au travail permet de mettre en lumière les facteurs importants pour assurer la réussite de cette transition. Ces facteurs clés sont l'expérience professionnelle pendant les études, un intervalle court entre la fin des études et le premier emploi et des contrats d'emploi standard après la fin des études. Ces observations soulignent le potentiel de la garantie pour la jeunesse dans la lutte contre le chômage des jeunes. Si leur mise en œuvre se déroule comme prévu, les changements structurels opérés dans le cadre de ce programme prépareront les jeunes au marché du travail alors qu'ils suivent toujours leurs études et, une fois qu'ils les auront terminées, leur offriront des services d'aide sur mesure pour les intégrer au monde du travail. Le taux de chômage élevé chez les jeunes n'a rien de nouveau (ce problème faisait déjà partie des priorités de l'Union même avant la crise), mais la crise économique lui a donné une ampleur inédite. La garantie pour la jeunesse est un programme ambitieux imposant des changements structurels considérables, mais si elle est couronnée de succès, elle pourrait constituer un outil majeur de lutte contre le chômage des jeunes, même au-delà de la crise actuelle.

Pratiques gagnant-gagnant



Les constatations de l'ECS indiquent que certaines pratiques sur le lieu de travail sont effectivement associées à de meilleurs résultats sur le plan du bien-être au travail et des performances des établissements. La participation directe des salariés semble revêtir une importance particulière. Pourtant, à peine plus de la moitié des établissements disposent d'un grand nombre d'instruments pour permettre la participation directe, présentent un haut niveau d'implication des employés et une attitude positive de la direction vis-à-vis de la participation des employés. Des résultats «gagnant-gagnant» ne sont pas garantis, même lorsque des pratiques favorables sont en place. Les différences entre les pays et au sein de ceux-ci du point de vue de l'incidence des types d'établissements et des pratiques qui les sous-tendent suggèrent que les institutions et le contexte jouent également un rôle.

Néanmoins, la mise en œuvre de l'ensemble de pratiques qui donnent les meilleurs résultats tant pour les entreprises que pour les travailleurs est susceptible de contribuer à la réalisation des objectifs des initiatives de l'Union telles que la stratégie «Europe 2020». Les responsables politiques et les entreprises auraient également intérêt à se pencher de près sur les caractéristiques de ces types de pratiques en vue de créer un cadre pour les entreprises. Il convient d'encourager l'apprentissage politique et de présenter des initiatives sectorielles, en y associant les partenaires sociaux, ainsi que des campagnes de sensibilisation ciblant les cadres et les travailleurs. Les politiques au niveau de l'Union peuvent avoir une valeur ajoutée significative, particulièrement en favorisant le partage des informations et des meilleures pratiques.

Le travail durable - L'avenir de la vie professionnelle en Europe



La mauvaise qualité de l'emploi est préjudiciable aux travailleurs et limite leur capacité à continuer de travailler jusqu'à un âge avancé. Pourtant, un grand nombre de travailleurs occupent des emplois de piètre qualité. Il faut que les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les employeurs prennent des mesures pour contribuer à améliorer la qualité des emplois en s'attaquant aux conditions de travail défavorables. L'amélioration des conditions de travail est bénéfique pour tous. Eurofound et d'autres chercheurs ont montré que les conditions de travail associées à un état de santé et de bien-être satisfaisant des travailleurs sont également associées à une plus grande motivation de ces derniers, à la créativité et à l'investissement personnel, ainsi qu'à un absentéisme moindre, ce qui, en définitive, soutient la productivité des entreprises. En outre, offrir des conditions de travail favorisant une plus grande participation et une vie active plus longue soutient la viabilité à long terme des économies nationales.

Cependant, le travail durable ne consiste pas uniquement à améliorer les conditions d'emploi; il exige également que les situations personnelles n'empêchent pas la participation. La disponibilité d'une personne pour le travail est renforcée lorsque les appuis institutionnels nécessaires sont en place, y compris une infrastructure de prise en charge formelle, des services d'aide à l'emploi efficaces ainsi que des systèmes d'éducation et de formation axés sur les compétences que le marché du travail recherche.

Qualité de vie, citoyens et services publics



L'accès à des services publics de qualité est une condition nécessaire pour que les citoyens puissent être en mesure de participer pleinement à la vie de la société. Lorsque les gouvernements entreprennent des réductions de services publics, ils peuvent se trouver contraints de réagir à des problèmes après que les réformes ont été mises en œuvre; mieux vaut dès lors qu'ils prévoient de maintenir l'accès à ces services par l'intégration de mesures d'atténuation dans les politiques de réduction des coûts. Et la mise en place de services alternatifs moins coûteux mérite la même attention que la réduction des services à gros budget. Dans le cas des soins de santé, les réductions dans les soins hospitaliers n'ont pas toujours été accompagnées d'investissements dans des soins ambulatoires de remplacement. Les décideurs politiques doivent aussi être attentifs aux effets indirects ou inattendus. Les solutions simples consistant à réduire les coûts peuvent en fait entraîner des coûts plus élevés. On constate, par exemple, un recours accru aux soins d'urgence pour des situations non urgentes, car ces soins sont moins chers et donc plus accessibles pour les citoyens. La crise a, dans certains cas, entraîné des réductions tangibles de l'accès aux soins de santé, en particulier pour les groupes les plus défavorisés. Si les contraintes budgétaires ne disparaîtront jamais tout à fait, il faudra néanmoins réévaluer ces réductions lorsque la pression financière sera retombée.

Seniors



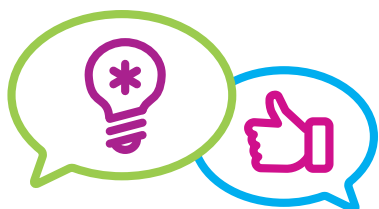
Pour diminuer les cas de sortie précoce du marché du travail, il ne suffit pas d'augmenter l'âge de la retraite et d'interdire la retraite anticipée. Il faut, en parallèle, chercher à adapter les conditions de travail aux besoins et aux aspirations des travailleurs âgés. La satisfaction au travail est un élément clé de l'allongement de la vie active. Pour de nombreux travailleurs âgés, un des éléments contribuant à une plus grande satisfaction au travail est la réduction du nombre d'heures de travail. Si la seule possibilité envisageable est de travailler à temps plein, ils pourraient décider de ne plus travailler du tout. Toutefois, les préférences en matière de temps de travail varient considérablement parmi les travailleurs âgés; certains souhaitent travailler plus longtemps qu'ils le font actuellement. Ces différences laissent penser que les approches en matière d'adaptation du temps de travail doivent être plus personnalisées, et que les moyens de concilier les besoins de l'employeur et du salarié doivent idéalement être définis au cas par cas.

Cohésion sociale



Les familles dont aucun membre ne travaille sont confrontées à des niveaux élevés de privation et à une diminution de la qualité de vie; le nombre de ces familles a augmenté depuis la crise. Des actions ciblées dans les domaines de la garde d'enfants, de l'enseignement, de la formation, des politiques actives du marché du travail et des aides au logement, conformément au train de mesures sur les investissements sociaux, sont nécessaires pour permettre aux parents faisant partie de ces ménages de travailler. La majorité des mères qui ne travaillent pas actuellement, que ce soit dans les familles monoparentales ou dans les familles constituées d'un couple, le feraient si elles pouvaient choisir leurs horaires de travail. Un ensemble intégré de congés, de services de garde et d'assistance sur le lieu de travail pour les parents de jeunes enfants aiderait les familles à concilier travail et obligations familiales. Dès lors qu'un bon accompagnement parental est essentiel au développement des enfants, les décideurs politiques ont toutes les raisons de vouloir aider les parents à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le dialogue social en Europe



Les relations industrielles dans toute l'Europe ont été affaiblies par la crise. Néanmoins, le dialogue social a mieux fonctionné dans certains pays que dans d'autres, ce qui donne à penser que certains systèmes pourraient être mieux adaptés pour faire face aux chocs économiques soudains. Les systèmes de relations industrielles des pays nordiques et des pays d'Europe occidentale sont plus souples du point de vue des acteurs et des processus, ce qui leur permet de s'adapter plus facilement à l'évolution de l'environnement économique. En outre, ces pays, où les liens entre les niveaux de négociation sont globalement plus solides, connaissent une culture et un climat moins conflictuels en matière de relations industrielles. Toutefois, dans les pays où les relations industrielles ont été les plus touchées, l'Irlande, le Portugal, l'Espagne et la Grèce, l'ampleur des ajustements économiques pourrait avoir dépassé les partenaires sociaux, leur laissant relativement peu de marge de manœuvre. Lorsque la reprise économique sera plus certaine, les partenaires sociaux pourraient chercher à reconstruire le dialogue social, de façon à le rendre plus résilient face aux chocs futurs, et plus adaptable aux objectifs économiques et sociaux.

La décentralisation de la négociation collective s'est accélérée, motivée par le souci de permettre une plus grande souplesse dans la fixation des salaires, en particulier au niveau de l'entreprise. Toutefois, aucun lien clair n'a été établi entre le régime de négociation des salaires et la croissance du coût de la main-d'œuvre. Des régimes différents peuvent produire des résultats similaires et des régimes similaires peuvent produire des résultats différents en ce qui concerne l'adaptation des salaires à la productivité.

COMMENT OBTENIR LES PUBLICATIONS DE L'UE

Publications gratuites:

- un exemplaire: via la librairie en ligne de l'Union (<http://bookshop.europa.eu>);
- plus d'un exemplaire ou affiches/cartes: auprès des représentations de l'Union européenne (http://ec.europa.eu/represent_fr.htm); auprès des délégations dans les pays tiers (http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm); auprès du service Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm) ou en appelant le 00 800 6 7 8 9 10 11 (numéro gratuit de partout dans l'Union) (*).

(* Les informations fournies sont gratuites, tout comme la plupart des appels (bien que certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques puissent facturer des frais).

Publications payantes:

- via la librairie en ligne de l'Union (<http://bookshop.europa.eu>).

Abonnements payants:

- 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

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.

Eurofound est une agence tripartite de l'Union européenne qui fournit des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail.



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

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublín 18

Irlande

tél.: (353-1) 204 31 00

Fax: (353-1) 282 64 56

information@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu.

