

Yearbook 2015
Eurofound
**Vivre et travailler
en Europe**

2015



Yearbook 2015

Eurofound

**Vivre et travailler
en Europe**

2015

Toute citation du présent rapport doit être accompagnée de la référence suivante:

Eurofound (2016), *Yearbook 2015 Eurofound: Vivre et travailler en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Photographies: Dora Biro / Shutterstock (image de couverture), Conor Healy (CH Photography), DG EMPL «Un nouvel élan pour le dialogue social», sous licence CC BY-ND, Eurofound, Barry Cronin, Comité économique et social européen, présidence lettone de l'Union européenne, présidence luxembourgeoise de l'Union européenne et Commission européenne

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 est de faire circuler les connaissances 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, 2016

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, D18 KP65, Irlande.

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

Courriel: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2016

Version imprimée ISBN 978-92-897-1476-1 ISSN 2363-0299 doi:10.2806/744144 TJ-AM-16-001-FR-C

Web ISBN 978-92-897-1473-0 ISSN 2363-0329 doi:10.2806/891484 TJ-AM-16-001-FR-N

Imprimé au Luxembourg

Codes pays

28 États membres de l'Union européenne

AT	Autriche	FI	Finlande	MT	Malte
BE	Belgique	FR	France	NL	Pays-Bas
BG	Bulgarie	HR	Croatie	PL	Pologne
CY	Chypre	HU	Hongrie	PT	Portugal
CZ	République tchèque	IE	Irlande	RO	Roumanie
DE	Allemagne	IT	Italie	SE	Suède
DK	Danemark	LT	Lituanie	SI	Slovénie
EE	Estonie	LU	Luxembourg	SK	Slovaquie
EL	Grèce	LV	Lettonie	UK	Royaume-Uni
ES	Espagne				

Avant-propos

Eurofound a célébré en 2015 le quarantième anniversaire de sa création. En 1975, cette agence a été instaurée par ce qui était alors la Communauté européenne, dans l'objectif de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe. Même si l'agenda pour la politique sociale ainsi que les priorités en la matière ont évolué au cours de ces quarante années, la mission d'Eurofound est demeurée inchangée: il s'agit d'accompagner les responsables politiques dans l'élaboration des meilleures réponses aux défis sociaux et liés au travail auxquels l'Union européenne (UE) se voit confrontée.

Cette année anniversaire pour Eurofound a été marquée par de nouveaux bouleversements en Europe, du fait de l'afflux d'un nombre sans précédent de réfugiés venant aggraver les fractures politiques apparues avec la crise économique. Il n'en reste pas moins nécessaire de lutter contre les disparités, d'améliorer la cohésion sociale et de retrouver le chemin de la convergence sociale et économique. C'est justement sur ce point qu'intervient Eurofound.

Dans le cadre de sa participation au programme d'élaboration des politiques, la fondation a collaboré avec les présidences lettone et luxembourgeoise de l'UE pour alimenter plusieurs événements de haut niveau. Elle a notamment apporté des contributions essentielles lors de réunions informelles du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO), ainsi que de conférences des présidences et de réunions à haut niveau. La fondation a encore consolidé son rôle en participant à des réunions d'examen thématiques et à des événements réguliers du Comité de l'emploi (EMCO) et du Comité de la protection sociale (CPS). De même, les visites internes programmées pendant l'année au siège d'Eurofound à Dublin, notamment celles de la commissaire Marianne Thyssen et de Guy Ryder, directeur général de l'Organisation internationale du travail, ont été essentielles pour étendre la portée des activités de la fondation.

En 2015 également, Eurofound a assuré la coordination du réseau des agences de l'Union européenne, qui regroupe 44 entités créées afin d'exécuter des tâches spécifiques d'ordre juridique, technique et scientifique destinées à soutenir l'élaboration des politiques dans l'Union. En tant que coordinatrice, la fondation Eurofound s'est attachée à renforcer les relations entre les agences européennes et les hauts responsables politiques aux niveaux de l'Union et des États membres, ainsi qu'à améliorer l'efficacité du réseau par l'adoption d'une approche plus stratégique et proactive visant à établir son programme dans les années à venir.

En ce qui concerne les principaux thèmes des activités d'Eurofound en 2015, la lutte contre le chômage est restée une priorité et le restera pour quelque temps encore. Les activités de suivi assurées par Eurofound et portant sur les variations d'équilibre dans la structure de l'emploi entre diverses activités professionnelles associées à différents niveaux de rémunération ainsi que l'évolution du marché du travail dans différents secteurs de l'économie

fournissent une base pour l'élaboration de politiques visant à améliorer le fonctionnement des marchés du travail. À travers ses recherches axées sur la jeunesse, la fondation a continué de contribuer d'une manière importante aux actions menées pour lutter contre le chômage élevé des jeunes et le risque d'exclusion sociale. La libre circulation des travailleurs européens demeure l'un des piliers de la stratégie européenne en faveur de l'emploi et les travaux d'Eurofound relatifs à la mobilité et à la migration devraient permettre d'éclairer l'élaboration des politiques dans ce domaine.

La fondation a examiné de nouvelles sources d'emploi, voies d'accès à l'emploi et formes d'emploi émergentes assez flexibles pour permettre aux travailleurs d'entrer sur le marché du travail – thèmes qui présentent un intérêt majeur, puisque l'Europe cherche à se rapprocher des objectifs en matière d'emploi fixés dans la stratégie Europe 2020 pour la croissance. Or, tandis que l'emploi augmente, des questions se posent quant à la qualité et à la durabilité des nouveaux emplois créés et à ce que cela signifie pour les travailleurs. En étudiant et en développant les concepts fondamentaux que sont le travail durable et les pratiques profitables à tous en milieu de travail, Eurofound propose une vision du travail favorable à une économie croissante et compétitive, tout en défendant la cause de la qualité du travail pour les travailleurs.

La qualité de vie a chuté pour de nombreux Européens et la pauvreté est une réalité ou constitue une menace réelle pour des millions de citoyens. Les travaux effectués en 2015 dans ce domaine par la fondation ont mis en exergue les inégalités qui affaiblissent la cohésion sociale et la convergence sociale au sein de l'Union.

Les données factuelles du système de suivi des performances d'Eurofound (*Eurofound's Performance Monitoring System* — EPMS) montrent que l'ensemble de ces activités produit des effets. En 2015, il a été fait référence aux constatations et à l'expertise de la fondation dans 81 documents stratégiques majeurs de l'UE. Des experts d'Eurofound ont participé à 129 événements liés à la politique en tant qu'intervenants, membres des tables rondes ou modérateurs; les contributions aux présidences de l'UE ont augmenté de près de 50 % par rapport à 2014. Les travaux d'Eurofound ont été cités dans 601 revues universitaires pratiquant l'examen collégial, soit une hausse de 7 % par rapport à 2014, qui témoigne de la reconnaissance de la qualité scientifique de ces travaux.

La fondation a bien l'intention, quatre décennies après sa création, de continuer à contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail de tous les Européens.

Juan Menéndez-Valdés

Directeur
Eurofound

Erika Mezger

Directrice adjointe
Eurofound



Vivre et travailler en Europe en 2015

Avant-propos 3

1. Emploi et marchés du travail en 2015 7

- Amélioration des marchés du travail et reprise de l'emploi 8
- Nouvelles formes d'emploi 15
- Création d'emplois dans les PME 19
- Entrepreneuriat des jeunes 21

2. Amélioration des lieux de travail 27

- Participation des salariés 29
- Innovation sur le lieu de travail 33
- Dialogue social 37

Eurofound 40 ans après 45

3. Travail durable 49

- Conditions de travail en Europe en 2015 50
- Augmentation du travail temporaire 53
- Professions: le bas de l'échelle 55
- Disparités entre les sexes 58
- Soutien aux aidants actifs 61

4. Lutte contre l'exclusion et l'inégalité 69

- Mobilité et migration 70
- La Garantie européenne pour la jeunesse un an après 74
- Inégalité salariale 77
- Lutte contre le non-recours aux prestations sociales 80

5. Messages clés et recherches futures 83

Atouts d'Eurofound en matière de recherche 90



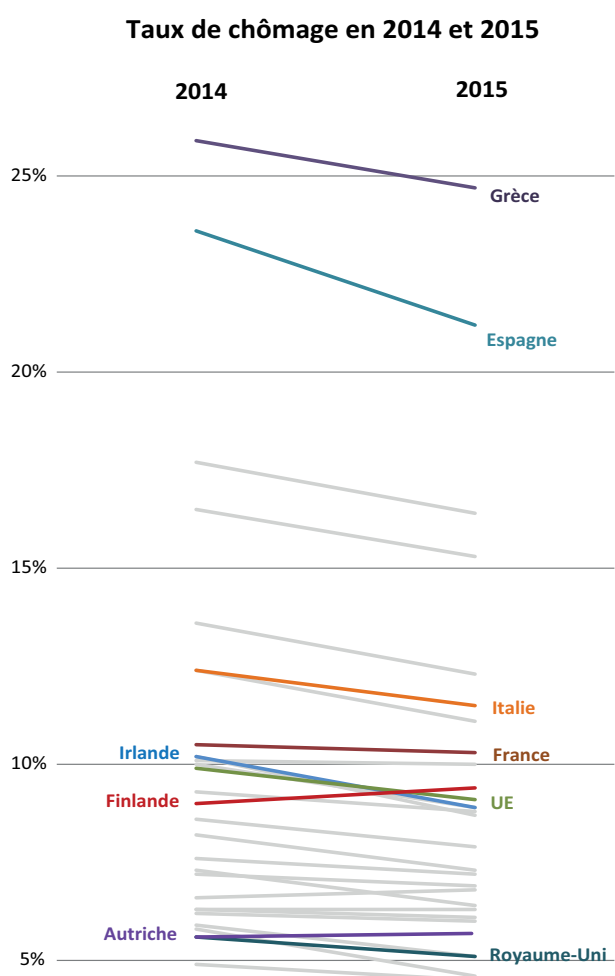
Emploi et marchés du travail en 2015

L'emploi a enregistré une croissance soutenue en 2015, ramenée à un niveau similaire à celui observé avant la crise, bien que le taux d'emploi dans l'Union reste bien inférieur au sommet qu'il avait atteint alors. Lorsque la reprise s'est amorcée, les tendances en matière d'emploi façonnées par la crise et la récession ont commencé à s'inverser. Le nombre d'emplois faiblement et moyennement rémunérés a connu une hausse et davantage d'opportunités se sont présentées pour les travailleurs de sexe masculin, les jeunes travailleurs et ceux n'ayant pas fait d'études supérieures.

La crise a clairement fait apparaître que pour être résistante, la structure de l'emploi doit prendre appui sur une base diversifiée. La dépendance à un secteur manufacturier bas de gamme en déclin et à un secteur de la construction en surchauffe dans certains pays a provoqué d'importantes suppressions d'emplois quand la tourmente économique s'est abattue. Il importe de trouver et de favoriser de nouvelles sources d'emploi. Certains types de petites et moyennes entreprises peuvent présenter un important potentiel de création d'emplois et l'esprit d'entreprise latent des jeunes générations ne demande qu'à être exploité. Des modalités d'emploi d'un genre nouveau sont susceptibles d'offrir la flexibilité que recherchent les travailleurs pour pouvoir entrer ou rester sur le marché du travail ou d'ouvrir de nouvelles possibilités d'activité économique, bien que parfois aux dépens des conditions de travail.

Amélioration des marchés du travail et reprise de l'emploi

Tendances récentes



Source: Eurostat

L'emploi dans l'Union a connu une hausse régulière depuis fin 2013, retrouvant un taux de croissance d'environ 1 % par an: un chiffre proche des taux «normaux» d'avant la crise et la récession. Vers la fin de l'année 2015, le taux de chômage était tombé à 9,0 % dans l'UE-28 et à 10,4 % dans la zone euro, soit dans les deux cas un recul d'un point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Le contraste apparu entre les États membres à la suite de la crise économique (l'emploi ayant bien résisté dans certains pays tandis que d'autres étaient aux prises avec son effondrement) s'est légèrement estompé. En Grèce et en Espagne, pays les plus marqués par la crise, les taux de chômage sont restés élevés (à plus de 20 %), mais les deux pays ont enregistré une relance de la croissance de l'emploi; l'Espagne, notamment, a créé un demi-million de nouveaux emplois entre le premier trimestre 2014 et le premier trimestre 2015. Le taux de chômage de l'Irlande a été ramené à 8,8 %, soit en-deçà de la moyenne de l'Union.

L'Autriche et la Finlande, qui s'en sont comparativement bien sorties pendant la crise, ont accusé une hausse du chômage cette dernière année, quoique à partir d'un niveau initial peu élevé dans le cas de l'Autriche.

Le chômage a conservé une valeur à deux chiffres en France (10,2 %) et en Italie (11,4 %), deux des plus importantes économies d'Europe. En revanche, le Royaume-Uni a affiché une croissance de l'emploi particulièrement forte, avec 1,7 million de nouveaux emplois créés depuis 2012.

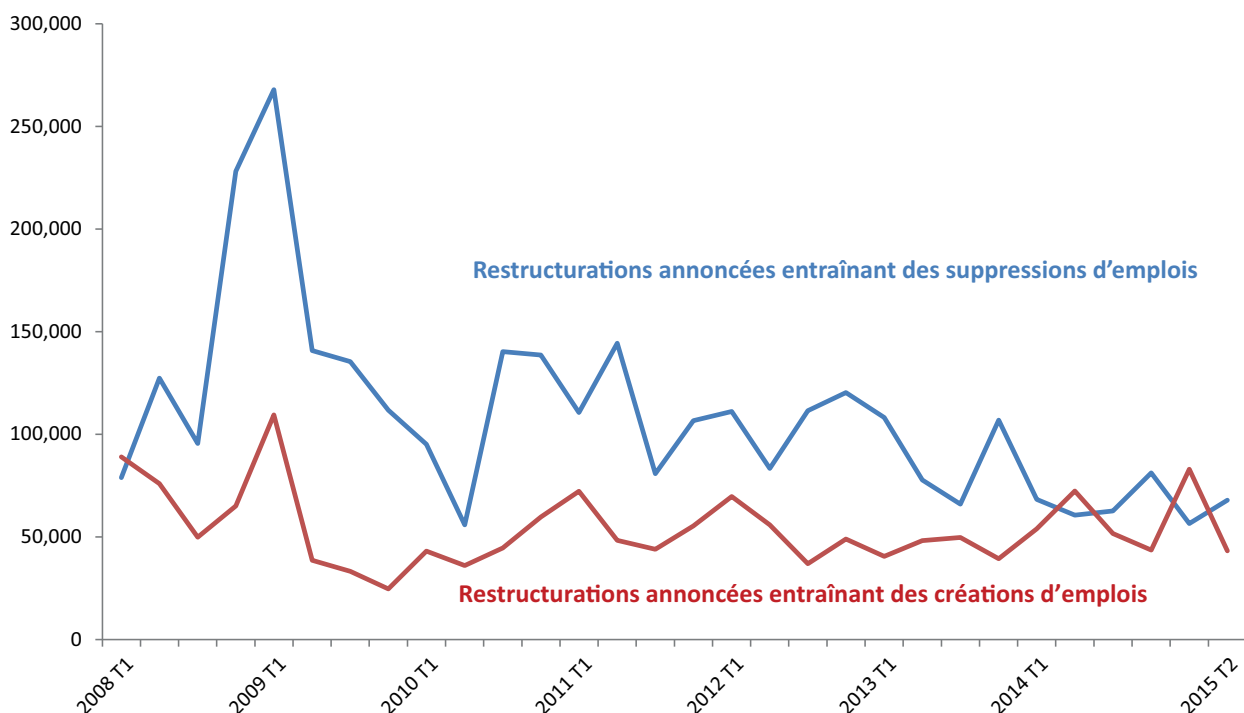
Dans l'ensemble, il reste encore du chemin à parcourir. En 2015, les travailleurs en activité étaient trois millions de moins par rapport au niveau maximal d'emploi atteint avant la crise en 2008. L'Union européenne est restée à la traîne, derrière les États-Unis, dont le taux de chômage était de 5 % (cependant, les États-Unis rencontrent plus de difficultés avec les travailleurs découragés et les taux d'activité y déclinent depuis 2008, alors qu'ils ont augmenté dans l'Union). Le taux de chômage des jeunes, qui a culminé à 23,8 % au milieu de l'année 2013, demeure élevé, à 19,7 % pour l'ensemble de l'Union. En Grèce et en Espagne, près de la moitié des demandeurs d'emploi âgés de 15 à 24 ans ne trouvent pas de travail.

Restructurations

L'amélioration de la situation de l'emploi reflète la baisse du nombre de suppressions d'emplois et la progression des créations d'emplois résultant de restructurations d'entreprises en 2015. L'outil de veille sur les restructurations d'entreprises (ERM), qui recense les restructurations d'entreprises impliquant au moins une

centaine d'emplois communiquées dans les médias européens, fait apparaître que depuis le milieu de l'année 2014, le nombre total de nouveaux emplois annoncés par les employeurs se rapproche de celui des suppressions d'emplois annoncées (graphique 1).

Graphique 1: Restructurations annoncées entraînant des suppressions et des créations d'emplois, 2008-2015

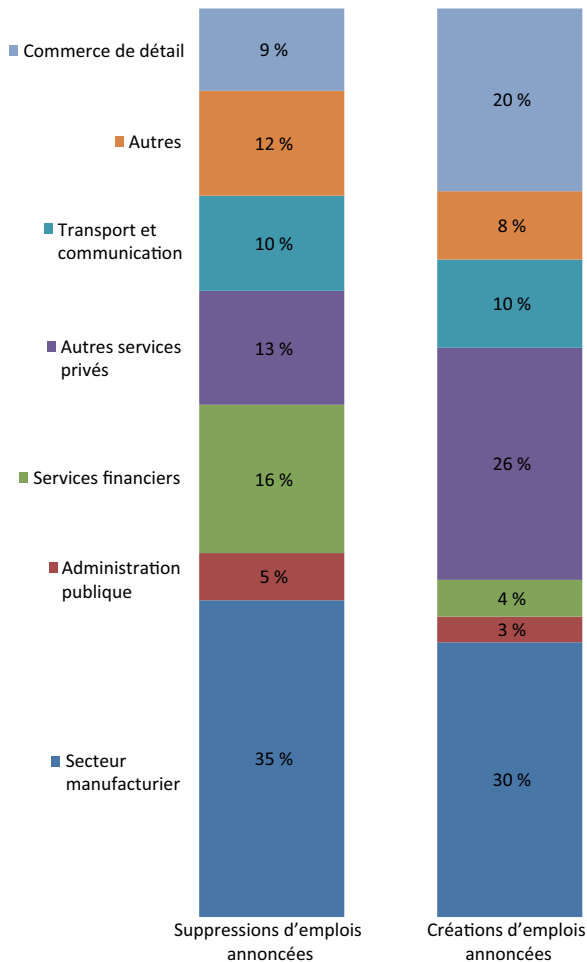


Source: Base de données ERM

Le secteur manufacturier demeure celui qui compte pour la plus grosse part des suppressions d'emplois (35 %) et des créations d'emplois (30 %) annoncées recensées par l'ERM entre 2013 et 2015 (graphique 2). (Cela tient en partie à la surreprésentation de ce secteur dans la base de données ERM, due au fait que les grandes entreprises

y sont prédominantes, et que leurs restructurations sont par conséquent généralement de grande ampleur.) Toutefois, les pourcentages de suppressions et surtout de créations d'emplois du secteur manufacturier ont eu tendance à décroître avec le temps, témoignant d'une baisse de la contribution du secteur au taux d'emploi global.

Graphique 2: Pourcentages de suppressions et de créations d'emplois annoncées par grand secteur d'activité, 2013-2015



Source: Base de données ERM

Entre 2013 et 2015, si les secteurs du commerce de détail et des services financiers ont représenté une part accrue des suppressions d'emploi annoncées, ces dernières ont fortement reculé dans l'administration publique, ce qui s'explique par la fin des coupes budgétaires (ou mesures d'austérité) dans le secteur public de nombreux pays.

Le nombre de nouveaux emplois annoncés a fortement progressé dans le secteur «Autres services privés», vaste catégorie comprenant notamment les services juridiques, l'ingénierie, les services de conseil, les médias, l'hôtellerie et la restauration, ainsi que d'autres services professionnels et administratifs. Ce secteur compte aujourd'hui plus d'un nouvel emploi sur quatre enregistrés dans la base de données de l'ERM.

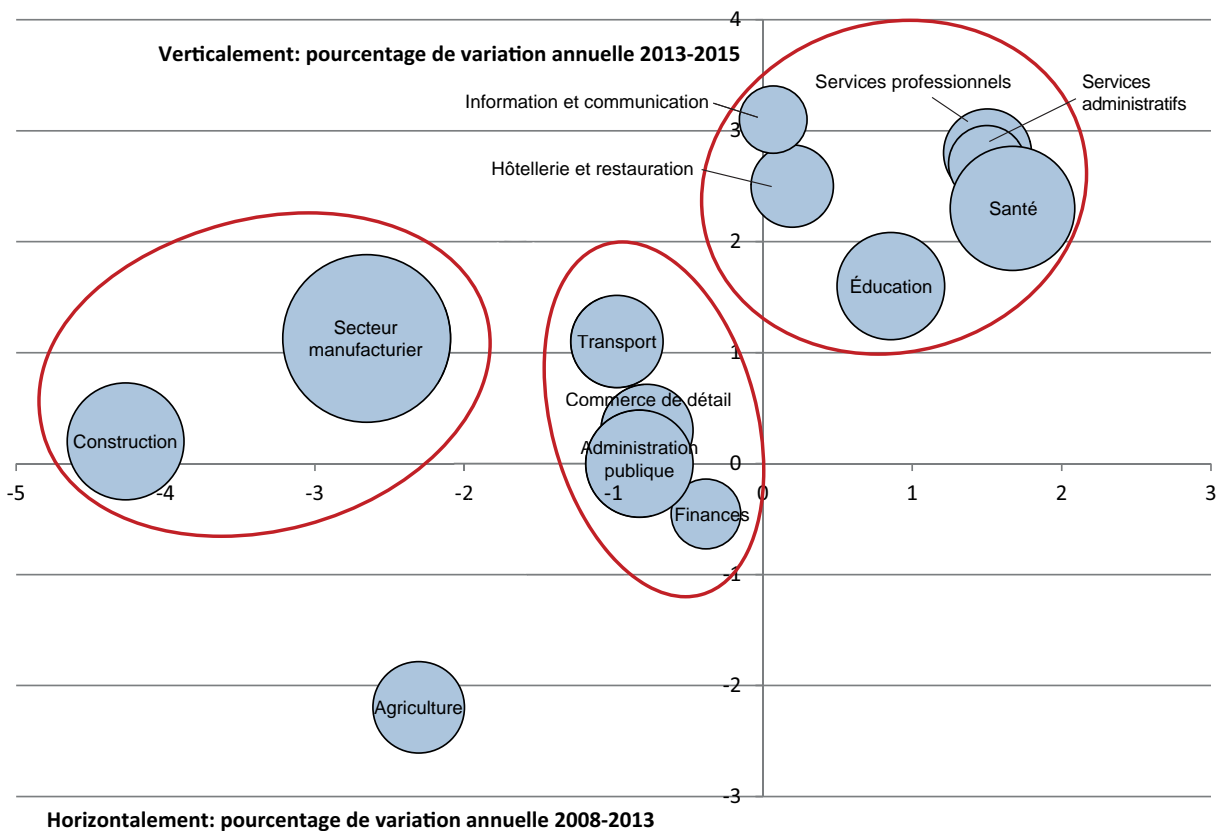
Emploi par secteur

Les tendances décrites par l'ERM coïncident avec les données de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), qui apportent un éclairage supplémentaire sur la situation de l'emploi dans les différents secteurs de

l'économie. Le graphique 3 permet de comparer la croissance de l'emploi dans ces secteurs entre la période 2008-2013 et la période 2013-2015. Les secteurs se répartissent en quatre groupes.



Graphique 3: Croissance annuelle de l'emploi par secteur, comparaison entre 2008-2013 et 2013-2015



Remarques: La taille des bulles est proportionnelle au nombre d'emplois pour chaque secteur en 2008 (par exemple, secteur manufacturier = 38 millions, information et communication = 6 millions).
Source: EFT-JE (exploitation par Eurofound)

Secteurs de services structurellement porteurs

Il s'agit principalement de secteurs de services hautement spécialisés dans lesquels l'emploi a progressé pendant la crise et la croissance s'est renforcée depuis 2013. Ceux qui sont les plus significatifs en ce qui concerne le taux d'emploi global sont la santé et l'éducation, pour lesquels de nombreux éléments font état d'une augmentation du nombre d'emplois dans le secteur privé, notamment dans le domaine de la santé. Une croissance soutenue de l'emploi a également été observée dans les grandes catégories de services professionnels (comme les services juridiques, de comptabilité, d'ingénierie et de conseil en gestion), ainsi que dans les services administratifs (comme les services de l'emploi, de sécurité, de voyage et d'entretien des bâtiments). Il s'agit en règle générale de secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, qui exigent davantage de qualifications et dont la plupart impliquent des tâches difficilement automatisables ou remplaçables par une technologie.

En 2013-2014, l'augmentation du nombre d'emplois dans les services a concerné l'ensemble de l'échelle des salaires, puisqu'elle a pu toucher tant les emplois faiblement rémunérés que ceux mieux rémunérés. Voilà qui contrastait vivement avec les périodes de crise et d'après-crise, pendant lesquelles la croissance s'était concentrée dans les emplois à hauts revenus. Le champ d'activité qui a le plus contribué à la croissance de l'emploi dans les services est celui du personnel des services directs aux particuliers du secteur agroalimentaire et des boissons, avec plus de 200 000 créations d'emplois. L'emploi d'aides de ménage dans le domaine de la santé, des soins en institution et de l'action sociale a également affiché une nette progression.

Dans le secteur public, l'emploi s'est développé dans un champ d'activité associé à un niveau élevé de rémunération et de qualification: celui des professionnels des soins de santé. Le secteur privé a quant à lui vu rapidement augmenter le nombre des professionnels des TIC dans la programmation informatique, ainsi que celui des cadres commerciaux et administratifs dans les activités des sièges sociaux et de conseil en gestion.

Secteurs de services en stagnation ou à croissance lente

Il s'agit notamment d'activités du secteur privé (commerce de détail, transport et finances) et de l'administration publique. Pour les finances et le commerce de détail, les avancées technologiques telles que les services de banque et d'achat en ligne et les possibilités de libre-service ont probablement réduit la demande de main-d'œuvre, en dépit du redressement des économies. Comme le secteur du transport inclut les activités postales et de distribution, la technologie a pu aussi y avoir une incidence, du fait du remplacement des courriers classiques par des communications via l'internet et de l'émergence de nouvelles techniques de tri. La récente libéralisation accentue peut-être aussi le phénomène. La réduction des dépenses publiques constitue vraisemblablement le plus important facteur sous-tendant le déclin des effectifs de l'administration publique, même si, là encore, la technologie a pu jouer un rôle par le développement des services d'administration en ligne.

Secteur manufacturier et secteur de la construction

Ces deux secteurs ont subi les plus importantes suppressions d'emplois au cours et à la suite de la crise de 2008-2009, mais ont connu une modeste croissance depuis 2013, avec quelque 70 000 nouveaux emplois nets dans la construction (soit une croissance annuelle de 0,2 %) et 700 000 dans la fabrication (soit une croissance annuelle de 1,1 %).

Dans le secteur manufacturier, cette récente augmentation semble être généralisée et se répartir entre de nombreux emplois d'ouvriers et d'employés qualifiés. Les emplois industriels affichant la meilleure croissance sont:

- les professions intermédiaires scientifiques et techniques dans l'industrie alimentaire et dans l'industrie chimique,
- les assembleurs dans l'industrie automobile et dans la métallurgie,
- les ouvriers et artisans spécialisés dans la fabrication de produits métalliques.

Agriculture

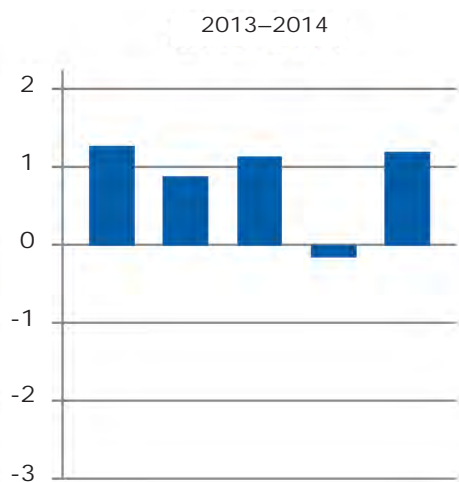
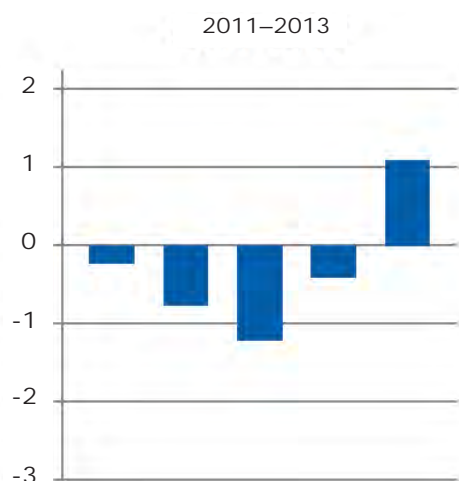
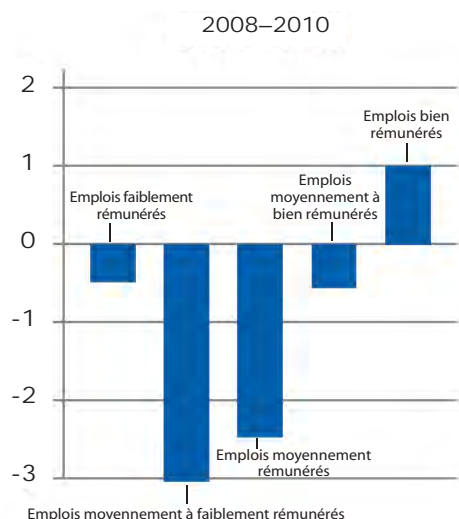
Dans ce secteur, le niveau de l'emploi a baissé d'environ 2% par an pendant les deux périodes étudiées, ce qui témoigne d'un déclin à long terme dans cette branche.



Emploi en mutation

À présent que la croissance de l'emploi est redevenue positive, la question est de savoir si cette évolution a

entraîné des modifications dans le profil des emplois créés ou supprimés.



L'analyse de la structure de l'emploi par l'European Jobs Monitor [Observatoire européen des emplois] (EJM) pendant et après la crise a montré que jusqu'en 2013, les emplois supprimés étaient pour la plupart moyennement à faiblement rémunérés. Cela était dû en grande partie au pourcentage disproportionné d'emplois supprimés dans les secteurs manufacturier et de la construction, où ces catégories de rémunération prédominent.

Pendant cette période, l'emploi a globalement progressé uniquement dans les catégories les mieux payées, associées à un niveau élevé de qualification. En outre, les emplois les moins bien rémunérés ont eu tendance à mieux résister et ont subi des pertes relativement modestes par rapport à ceux qui se situaient au milieu de l'échelle des salaires.

Les données les plus récentes, qui couvrent la période allant du deuxième trimestre 2013 au deuxième trimestre 2014, lorsque 1,8 million de nouveaux emplois nets ont été créés, font apparaître une rupture significative avec cette tendance. La croissance s'est en effet manifestée dans toutes les catégories, excepté celle des emplois moyennement à bien rémunérés. La plupart des créations nettes d'emplois se sont opérées dans les trois cinquièmes inférieurs de l'échelle des salaires. Cela pourrait signifier que les emplois précédemment supprimés ont été récupérés ou remplacés lorsque la situation sur le marché du travail s'est améliorée. Il se peut aussi que la croissance annuelle de l'emploi ait pu revenir à une valeur plus normale principalement du fait de la création d'emplois de moindre qualité (du moins en termes de salaires).

Cependant, une telle évolution relevée dans les données d'une seule année ne saurait être interprétée comme une tendance définitive et doit plutôt permettre d'échafauder des hypothèses qu'il conviendra de vérifier au moyen de nouvelles collectes de données.

La croissance de l'emploi au Royaume-Uni a eu une incidence disproportionnée sur l'évolution de 2013-2014. Elle a contribué à hauteur de près de la moitié de la croissance de l'emploi dans l'Union au cours de cette période, en totalisant plus de 800 000 nouveaux emplois nets. Abstraction faite des données britanniques, la croissance apparaît moindre dans les deux cinquièmes les plus bas, ce qui permet de présenter la situation sous un jour plus positif. Néanmoins, les dernières données, non seulement pour le Royaume-Uni, mais aussi pour l'Allemagne, l'Italie et plusieurs autres États-membres moins peuplés, font clairement état d'une croissance plus rapide en 2013-2014 qu'auparavant en ce qui concerne les emplois peu rémunérés.

Sources: EFT-UE, ESS (exploitation par Eurofound)

Inversions de tendances

Avec la reprise de la croissance de l'emploi, une inversion des tendances apparues pendant et après la crise se profile.

Genre

Sur le marché du travail, les femmes ont été moins touchées que les hommes par les suppressions d'emplois liées à la crise. Les pertes importantes essuyées dans les secteurs manufacturier et de la construction ont touché les hommes, tandis que la résistance de l'emploi dans les secteurs de la santé et de l'éducation a davantage profité aux femmes. En 2013-2014, le taux d'emploi des hommes s'est rétabli dans les catégories faiblement et moyennement rémunérées. Dans une certaine mesure, cette croissance correspond au remplacement des emplois précédemment supprimés, en particulier dans le secteur manufacturier, qui a commencé à recouvrer une partie de ses pertes. Le taux d'emploi des hommes a également progressé dans le domaine des services moins bien rémunérés, souvent au niveau des postes qui, jusqu'à présent, étaient surtout occupés par des femmes.

Âge

Les jeunes travailleurs ont également renoué avec la croissance de l'emploi. Jusqu'en 2014, les créations nettes d'emplois n'ont augmenté que pour les travailleurs de plus de 50 ans. Ce n'est que lors de la reprise, en 2013-2014, qu'une augmentation annuelle nette des emplois a pu s'observer pour les moins de 50 ans – d'abord début 2014 pour la tranche des 25 à 39 ans, puis fin 2014 pour celle des 15 à 24 ans.

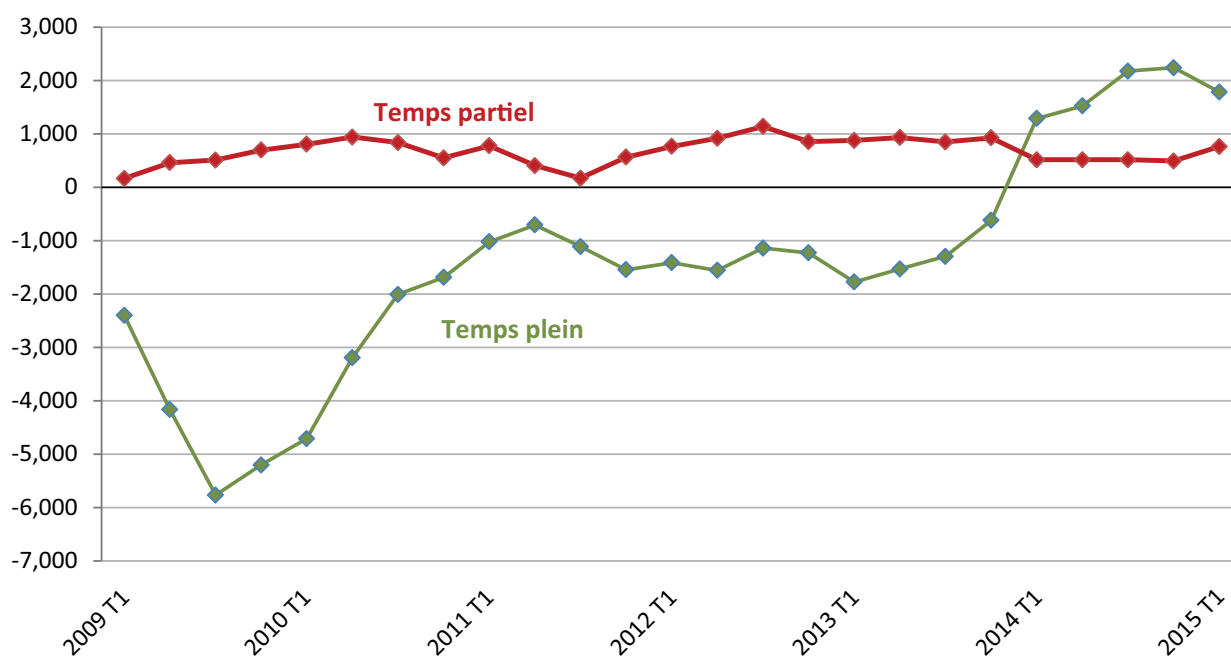
Niveau d'études

Les créations nettes d'emplois ont profité aux personnes diplômées de l'enseignement supérieur pendant la période 2008-2013. Or, les marchés du travail semblent aujourd'hui offrir plus de possibilités d'emploi aux travailleurs diplômés du secondaire, ce qui est l'une des principales raisons expliquant la dernière reprise de l'emploi dans les catégories faiblement et moyennement rémunérées. Toutefois, sur le plan général, il apparaît que le fait d'être titulaire d'un diplôme d'études supérieures conditionne, sans pour autant garantir, l'obtention d'un emploi moyennement ou bien rémunéré.

Temps plein et temps partiel

La crise a fait progresser l'emploi à temps partiel, de sorte qu'en 2015, l'Union comptait 4,7 millions de travailleurs à temps partiel en plus et 8,3 millions de travailleurs à temps plein en moins par rapport à 2008. Le nombre de travailleurs à temps partiel a augmenté d'une manière particulièrement marquée en Autriche et en Allemagne, et a continué de croître aux Pays-Bas jusqu'à y dépasser le nombre de travailleurs à temps plein. L'emploi à temps partiel est généralement bien moins répandu dans les États membres d'Europe orientale, notamment en Bulgarie et dans les États baltes. Ceci étant, les dernières données indiquent une reprise de la croissance de l'emploi à temps plein depuis 2014, ce qui porte à croire que les marchés du travail amorcent dans l'ensemble un retour à la normale, au fur et à mesure que grandit la confiance des employeurs quant aux perspectives économiques futures, avec toutefois d'importantes variations sur le plan géographique (graphique 4).

Graphique 4: Évolution trimestrielle du nombre d'emplois à temps partiel et à temps plein (en milliers), par année, 2009-2015



Source: EFT-UE (exploitation par Eurofound)



Nouvelles formes d'emploi





En matière d'emploi, une tendance se dessinait en 2015, montrant que de nouvelles formes de modalités de travail se développent afin de répondre aux demandes de flexibilité aussi bien des employeurs que des travailleurs. Les employeurs tentent de gérer leurs effectifs en fonction des particularités des activités de leur entreprise, comme les fluctuations et l'imprévisibilité de la demande, ou en réaction à des pressions macroéconomiques, telles que la concurrence et la mondialisation. Si les formes d'emploi qui en résultent peuvent permettre à l'entreprise de fonctionner à un coût raisonnable, leur qualité est souvent discutable. Or, les travailleurs demandent eux aussi de la flexibilité. Ils sont plus nombreux à vouloir rompre avec la journée de travail traditionnelle de 9 heures à 17 heures, afin de répartir différemment leur temps entre vie professionnelle et vie privée. En outre, davantage de personnes trouvent commode de travailler dans un environnement autre qu'un lieu de travail conventionnel, ce que la technologie rend possible.

Eurofound a recensé neuf formes d'emploi nouvelles apparues dans les États membres sous l'influence de ces tendances, et qui permettent aux employeurs, aux employés ou aux deux catégories d'obtenir la flexibilité à laquelle ils aspirent. (Dans le cadre de cette étude, une forme d'emploi est dite «nouvelle» lorsqu'elle est inédite dans un État membre au moins, qu'elle existe ou non déjà ailleurs.)

Ces nouvelles formes d'emploi présentent soit l'une des caractéristiques suivantes, soit les deux:

- un nouveau modèle de relation de travail entre l'employeur et l'employé ou entre le client et le travailleur,
- un nouveau régime de travail, autrement dit une nouvelle manière d'effectuer le travail.

Neuf nouvelles formes d'emploi

	Emploie généralement...	Existe généralement...	
Travail à temps partagé 	Un travailleur est engagé conjointement par un groupe d'employeurs, ce qui se traduit par un emploi permanent à plein temps pour le travailleur.	<ul style="list-style-type: none">– des travailleurs ayant un faible niveau de compétences ou des compétences générales– des spécialistes	<ul style="list-style-type: none">– dans les secteurs sujets à des fluctuations saisonnières (ex: agriculture, tourisme) et dans le secteur manufacturier– dans les PME du secteur privé
Encadrement intérimaire 	Un cadre hautement qualifié est engagé provisoirement pour la réalisation d'un projet spécifique ou la résolution d'un problème concret, incorporant ainsi des compétences d'encadrement externes dans l'organisation du travail.	<ul style="list-style-type: none">– des experts hautement qualifiés et expérimentés (principalement dotés de compétences en gestion)– des travailleurs d'âge mûr et des travailleurs âgés	<ul style="list-style-type: none">– dans les industries traditionnelles du secteur privé
Partage de poste 	Un employeur engage deux ou plusieurs travailleurs afin que ceux-ci se partagent les tâches liées à un poste spécifique, combinant ainsi deux ou plusieurs emplois à temps partiel dans un poste à temps plein.	<ul style="list-style-type: none">– des travailleurs jeunes et âgés– des femmes– des personnes de retour sur le marché de travail	<ul style="list-style-type: none">– dans le secteur public– dans le cadre d'emplois aussi bien peu spécialisés que très spécialisés
Travail mobile basé sur les TIC 	Les travailleurs peuvent travailler en tout lieu et à tout moment, avec l'aide des technologies modernes.	<ul style="list-style-type: none">– des spécialistes hautement qualifiés, des travailleurs du savoir, des cadres– de jeunes travailleurs– des hommes	<ul style="list-style-type: none">– dans les services du secteur privé (notamment le secteur des TI et les industries culturelles)– dans les entreprises internationales

Travail collaboratif



Des indépendants ou des micro-entreprises coopèrent afin de pallier les limitations de taille et l'isolement professionnel. Il s'agit notamment d'**organisations faitières**, qui offrent des services administratifs spécifiques tels que la facturation auprès des clients ou le traitement des questions fiscales, de **bureaux à frais partagés**, qui reposent sur un partage de l'espace de travail ainsi que des tâches administratives et de support, et de nouveaux types de **coopératives**, entreprises conjointement détenues et contrôlées démocratiquement.

Emploie généralement... Existe généralement...

- organisations faitières: des travailleurs âgés hautement qualifiés
- bureaux à frais partagés: des travailleurs jeunes hautement qualifiés dans les industries culturelles

- coopératives: dans la construction et le secteur manufacturier

Travail réparti entre plusieurs activités



Un indépendant travaille pour un grand nombre de clients, effectuant des tâches limitées pour chacun d'entre eux.

- des experts hautement qualifiés et expérimentés

- dans les services du secteur privé (notamment le secteur des TI et les industries culturelles)

Travail coopératif



Une plate-forme en ligne met en relation des travailleurs et des employeurs pour la réalisation de projets spécifiques, souvent dans le cadre de tâches de grande envergure divisées et réparties entre plusieurs travailleurs organisés en «cloud virtuel».

- des travailleurs hautement qualifiés
- de jeunes travailleurs

- dans le secteur des TI et les secteurs liés au développement de l'internet, les industries culturelles
- dans les PME et les grandes entreprises aux capacités internes insuffisantes, les ONG

Travail basé sur des chèques



Un client s'offre les services d'un travailleur au moyen d'un chèque acheté auprès d'un organisme agréé, qui couvre à la fois le salaire et les cotisations de sécurité sociale.

- des travailleurs peu qualifiés
- des femmes

- dans le secteur du travail domestique et dans l'agriculture
- auprès d'employeurs instruits, plus aisés et plus âgés

Travail occasionnel



Un employeur fournit du travail au salarié en fonction de ses besoins en main-d'œuvre, mais n'est pas contraint de lui en fournir régulièrement.








- des travailleurs plus jeunes
- des travailleurs peu qualifiés
- des femmes

- dans les secteurs soumis à des fluctuations saisonnières (ex: agriculture, tourisme) ou à une variabilité de la demande (soins)
- dans les secteurs à bas salaires

Conditions de travail

Certaines de ces nouvelles formes d'emploi, en particulier le travail à temps partagé, le partage de poste et l'encadrement intérimaire, sont avantageuses tant pour les employés que pour les employeurs. Plusieurs autres, en revanche, représentent un recul en matière de conditions de travail: insécurité de l'emploi et du revenu, horaires imprévisibles, faibles niveaux de protection sociale. Dans de nombreux cas, les responsabilités relevant

traditionnellement de l'employeur, en matière notamment de formation, de protection de la santé et de sécurité, sont désormais attribuées aux travailleurs. Ces nouvelles formes contractuelles entraînent souvent une fragmentation de la main-d'œuvre concernée et isolent les travailleurs, pour qui il est donc difficile de s'organiser en groupe et de se faire représenter.

	Avantages	Inconvénients
Travail à temps partagé 		
Encadrement intérimaire 	<p>Combinent une flexibilité améliorée pour les travailleurs et un bon niveau de sécurité d'emploi.</p>	<p>Risque pour les travailleurs de moins bien s'inscrire dans la structure organisationnelle et le flux de communication des entreprises impliquées, ce qui peut nuire aux relations qu'ils entretiennent avec la direction et avec leurs collègues, ainsi qu'à la représentation de leurs intérêts.</p>
Partage de poste 		
Travail mobile basé sur les TIC 	<p>Offre un certain niveau de flexibilité, d'autonomie et de responsabilisation.</p>	
		<p>Risque d'intensification du travail et d'augmentation du niveau de stress et du temps de travail.</p> <p>Estompement de la frontière entre vie privée et vie professionnelle.</p> <p>Peut attribuer aux travailleurs, par externalisation, des responsabilités relevant traditionnellement de l'employeur, telles que la protection de la santé et de la sécurité.</p>
Travail collaboratif 	<p>La diversité peut enrichir la nature du travail.</p>	<p>Insécurité de l'emploi et du revenu.</p> <p>Faible niveau de protection sociale.</p> <p>Forte concurrence et pression incitant à accepter toute tâche proposée.</p>
Travail réparti entre plusieurs activités 	<p>Renforce l'autonomie des travailleurs, améliore la flexibilité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.</p>	
Travail coopératif 		

	Avantages	Inconvénients
Travail basé sur des chèques 	Offre aux travailleurs la possibilité de travailler de manière licite, une meilleure protection sociale et peut-être une meilleure rémunération.	Une certaine insécurité professionnelle, isolement social et professionnel, et accès limité aux mesures d'encadrement du personnel et à l'évolution de carrière.
Travail occasionnel 	Le niveau élevé de flexibilité peut bénéficier à certains travailleurs, mais le travail est trop fragmenté et imprévisible pour la majorité des personnes concernées qui préféreraient davantage de continuité.	Faible revenu, insécurité professionnelle, protection sociale insuffisante et accès limité ou inexistant aux avantages en faveur du personnel.

Création d'emplois dans les PME

En 2015, le monde du travail paraît bien différent de ce qu'il était avant la crise. De nombreux emplois ont été définitivement supprimés et l'économie poursuit sa transition en faveur des activités de services. Pour que la reprise de l'emploi se poursuive, il faut chercher de nouvelles sources d'emploi durables. Lorsqu'il s'agit de savoir quels seront les éventuels futurs moteurs de création d'emplois, l'attention se tourne en général vers les secteurs prometteurs de croissance future, comme ceux de l'environnement, des services à forte intensité de connaissances et des soins personnels. Or, il peut également s'avérer utile d'aborder la question de la création d'emplois sous l'angle de la taille des entreprises.

Les petites et moyennes entreprises (PME) procurent déjà deux tiers des emplois dans l'Union et certaines ont la capacité d'en créer davantage, avec le soutien nécessaire. Largement présentes (plus de 20 millions d'entreprises) et diversifiées, les PME ne contribuent pas toutes à parts égales à la croissance de l'emploi. Les entreprises individuelles et familiales, par exemple, sont moins susceptibles que d'autres types de PME de créer des emplois, alors que les firmes «born global» (jeunes pousses qui, dès le départ, s'engagent avec énergie dans le commerce international) sont des moteurs de création d'emplois particulièrement dynamiques.

Caractéristiques des PME créatrices d'emplois

Un ensemble de facteurs permet de déterminer si une PME créera des emplois. Certains se rapportent à l'entreprise même, d'autres sont liés à l'environnement économique et institutionnel dans lequel elle exerce ses activités. Ces différents éléments internes et externes sont au moins en partie liés entre eux et peuvent donc s'influencer mutuellement. La force de cette influence et le fait qu'elle constitue un moteur ou un obstacle dépendent de l'entreprise considérée et des conditions qui l'entourent.

Facteurs internes

Généralement, les PME créatrices d'emplois:

- exercent leurs activités à une échelle internationale,
 - sont implantées en zone urbaine,
 - sont compétitives et performantes car leurs produits ou services sont suffisamment demandés sur le marché,
 - disposent d'une stratégie de croissance dynamique, ainsi que de la structure d'entreprise et des ressources nécessaires pour la mettre en œuvre,
 - détiennent les compétences en matière de gestion, d'innovation et d'internationalisation permettant de mettre en œuvre leur stratégie,
 - disposent d'un accès suffisant à des sources de financement et ont recours à des stratégies de financement diversifiées,
 - sont attrayantes aux yeux des travailleurs potentiels malgré la concurrence d'autres entreprises,
- sont jeunes, leur existence ne datant pas de plus de cinq ans,
 - innovent dans les produits qu'elles fabriquent, les services qu'elles proposent ou les procédés qu'elles utilisent,

- sont gérées par un propriétaire/exploitant désireux de développer l'entreprise et prêt à prendre des risques.

Facteurs externes

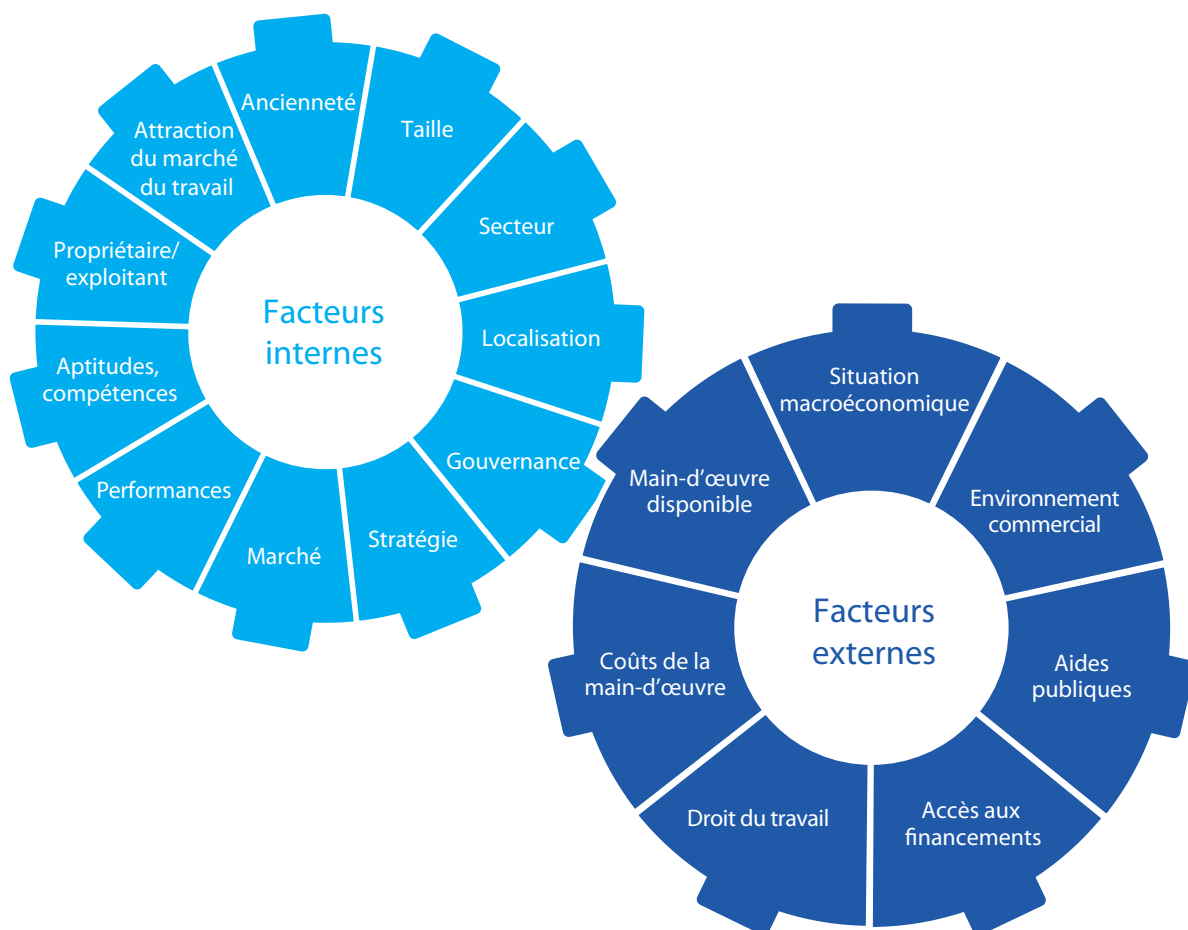
En plus d'une bonne conjonction interne de différents moteurs de création d'emplois, les PME doivent pouvoir compter sur:

- un environnement macroéconomique générant une demande suffisante,
- un niveau de concurrence de la part des grandes multinationales et de l'économie souterraine dont elles puissent s'accommoder,
- une législation commerciale et un droit du travail qui ne soient pas pesants,
- des coûts de main-d'œuvre et une fiscalité supportables,

- une perception positive de l'entrepreneuriat, selon laquelle les risques d'échec et le droit à une deuxième chance sont admis,
- une administration publique et des structures d'aide publique efficaces,
- un accès à des financements extérieurs (qui ne se limitent pas aux crédits bancaires),
- un marché du travail incluant des travailleurs disposant des compétences nécessaires.

La combinaison des facteurs qui déterminent le potentiel de création d'emplois des PME met en lumière la nécessité de disposer de trains de mesures complets en matière d'aides publiques. En même temps, étant donné la diversité des entreprises, des mesures spécifiquement adaptées aux particularités et aux besoins de chaque type de PME sont nécessaires.

Graphique 5: Facteurs internes et externes influençant la création d'emplois par les PME



Entrepreneuriat des jeunes

L'accroissement du nombre d'entrepreneurs fait partie des efforts que l'Europe doit déployer pour se remettre du marasme économique et maintenir sa place dans l'économie mondiale. Selon les termes du plan d'action «Entrepreneuriat 2020» de la Commission européenne, «[l']entrepreneuriat est un puissant moteur de croissance économique et de création d'emplois: il permet l'apparition de nouvelles entreprises et de nouveaux emplois, ouvre de nouveaux marchés et favorise le développement de nouvelles compétences et aptitudes».

Ce plan évoque l'entrepreneuriat des jeunes en tant que domaine d'action spécifique: c'est auprès des jeunes que les graines de l'esprit d'entreprise doivent être semées. Le fait d'encourager et d'aider les jeunes à démarrer leur propre entreprise pourrait parallèlement contribuer à réduire leur niveau élevé de chômage structurel, qui est monté en flèche pendant la crise.

Le statut de travailleur indépendant est peu répandu chez les jeunes et ne concerne que 6,5% des 15 à 29 ans. Cela n'est guère surprenant, puisque traditionnellement, les personnes attendent d'avoir un certain âge pour créer leur entreprise, après avoir été salariées pendant quelques années et acquies une expérience professionnelle. Néanmoins, certains indices montrent que le nombre de jeunes entrepreneurs pourrait être plus élevé. La moitié des jeunes interrogés en 2012 dans le cadre d'une enquête Flash Eurobaromètre estimaient souhaitable de faire une carrière d'entrepreneur. En outre, il existe des écarts importants dans la place qu'occupe l'activité indépendante des jeunes entre les différents États membres: Le pourcentage d'indépendants parmi les jeunes travailleurs est de 16% en Grèce et de 15% en Italie, contre moins de 4% en Allemagne, en Autriche, au Danemark et au Luxembourg.

Événement

Le 29 avril 2015, Eurofound a organisé à Bruxelles un déjeuner-débat avec des partenaires sociaux au niveau européen, afin de procéder à un échange de vues sur le problème pressant du chômage des jeunes, l'accent étant mis sur les actions en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes et sur le rôle que différents acteurs peuvent jouer en la matière. La discussion s'appuyait sur le rapport «*Entrepreneuriat des jeunes: valeurs, attitudes, politiques*», présenté à l'occasion de cet événement. Ce rapport se penche sur les particularités de l'esprit d'entreprise et décrit des initiatives politiques spécifiques visant à favoriser l'entrepreneuriat des jeunes dans les États membres.

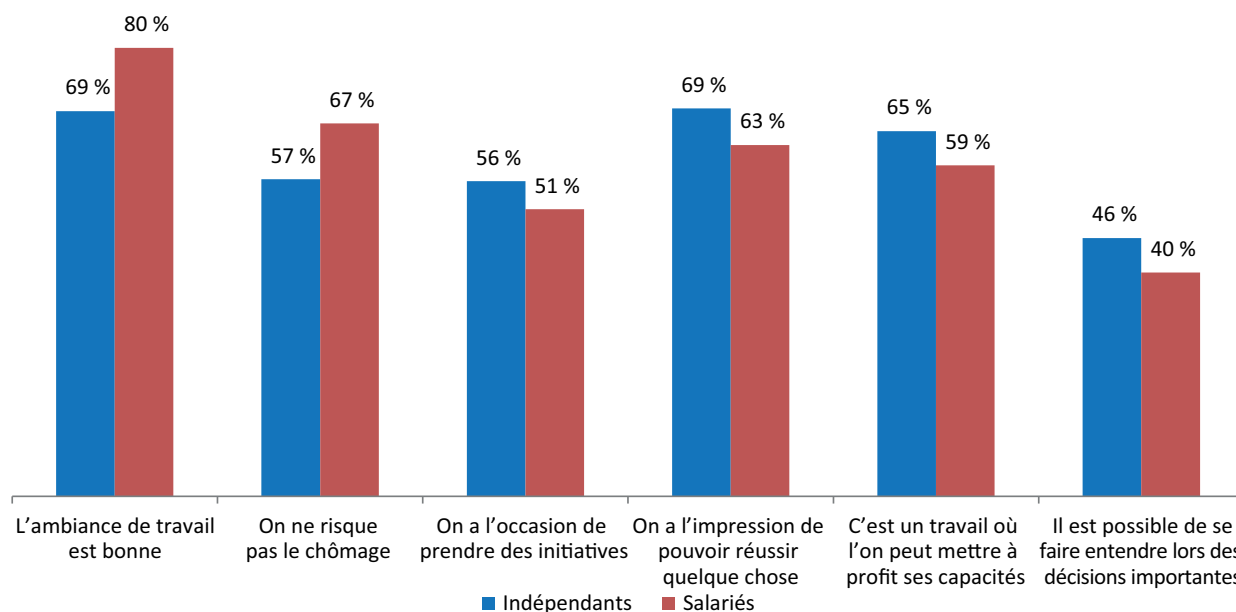


Personnalité entrepreneuriale

S'il est souhaitable de voir s'accroître l'entrepreneuriat chez les jeunes générations, la plupart des jeunes ne sont pas faits pour ce type de carrière professionnelle qui requiert des compétences, valeurs et attitudes appropriées, souvent bien différentes de celles associées aux salariés. L'enquête sur les valeurs des Européens (European Values Survey) de 2008, par exemple, fait apparaître des différences statistiquement significatives entre les jeunes salariés et les jeunes indépendants sur le plan des valeurs associées au travail (graphique 6).

Un pourcentage plus élevé de jeunes indépendants estiment sensiblement plus important, dans le cadre d'une activité professionnelle, d'avoir la possibilité de prendre des initiatives et de réussir quelque chose, de pouvoir se faire entendre lors des décisions importantes et d'exploiter leurs capacités. À l'inverse, ils sont moins nombreux à considérer comme essentielles une bonne ambiance de travail et la sécurité de l'emploi.

Graphique 6: Valeurs liées au travail: différences entre les jeunes indépendants et les jeunes salariés



Source: European Values Survey, 2008

Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes

Ces dernières années, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre dans différents États membres, en vue de cultiver l'esprit d'entreprise chez les jeunes. Ces projets visent à relever ce défi par différents moyens:

encouragement de l'esprit d'entreprise, fourniture d'informations et d'orientations et apport d'aides financières. En voici quelques exemples.

Encouragement de l'esprit d'entreprise

En Espagne, l'initiative Valnalón Educa entend corriger le manque d'esprit d'entreprise des jeunes dans les Asturies, région traditionnellement marquée par une habitude de dépendance résultant de l'ère révolue de forte industrialisation. Dans le cadre de cette initiative, la formation à l'esprit d'entreprise est intégrée dans les programmes scolaires ordinaires à tous les niveaux du système éducatif, afin de développer les compétences entrepreneuriales des jeunes et d'aboutir finalement à la création d'un «écosystème entrepreneurial». Cela passe par l'apprentissage coopératif et le travail sur des projets, permettant d'autonomiser et de faire participer les étudiants: ils travaillent en équipes, analysent des informations, prennent des décisions et reproduisent des «situations réelles».

Fourniture d'informations et d'orientations

En Finlande, la fondation Startup Sauna aide les jeunes entreprises en phase de démarrage créées par des jeunes à passer à l'étape suivante, qu'il s'agisse d'entrer sur certains marchés, d'obtenir un financement ou de mieux comprendre les besoins du marché et des clients ciblés. Son programme accélérateur d'une durée de cinq semaines met en relation de jeunes entreprises prometteuses des pays nordiques créées par des personnes jeunes (généralement diplômées) avec des formateurs expérimentés, notamment des «entrepreneurs en série», des investisseurs et d'autres experts du secteur, afin d'œuvrer au développement de leur idée d'entreprise. Les meilleurs participants sont envoyés dans la Silicon Valley et à New York à l'issue du programme, en vue de nouer des relations utiles et d'apprendre comment créer une entreprise aux États-Unis.

Apport d'aides financières

En Hongrie, le programme TÁMOP 2.3.6 fournit une aide ponctuelle de trois millions d'HUF (équivalant à 9 500 EUR à la date du 30 mars 2016) à une sélection de jeunes qui ont une bonne idée d'entreprise et ont terminé un programme de formation initiale. L'une des conditions préalables est que seuls peuvent participer les jeunes entrepreneurs disposant d'un plan d'affaires approuvé et d'une capacité à autofinancer au moins 10 % du capital de l'entreprise. Le financement du programme est en grande partie assuré par le Fonds social européen, qui y contribue à hauteur de 85 %, les 15 % restants étant financés par le gouvernement. Le budget total du programme, qui s'élève à 6,94 milliards d'HUF (22 millions d'EUR), est le budget public le plus important en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes dans l'histoire récente de la Hongrie.



Message politique: L'Emploi - emplois en Europe

L'emploi en Europe progresse lentement mais sûrement après une longue période de suppression d'emplois et de stagnation, mais il est possible de favoriser davantage la création d'emplois. L'étude d'Eurofound montre que parmi l'ensemble des PME, certains types d'entreprises sont à même de pouvoir créer plus d'emplois et que l'encouragement de l'entrepreneuriat pourrait contribuer non seulement à l'emploi à court terme, mais aussi au développement de la culture entrepreneuriale à long terme.

Les marchés du travail se sont davantage polarisés, avec d'un côté les emplois associés à un niveau élevé de qualification et de rémunération et, de l'autre, les emplois peu spécialisés et peu rémunérateurs. Le travail atypique se développe, en raison notamment des exigences de flexibilité de la part du secteur des services en expansion, de la déréglementation des marchés du travail et des choix des femmes et des travailleurs âgés en matière de temps de travail. La mondialisation et la technologie transforment également les modes de travail. De nouvelles formes d'emploi émergent, telles que le travail coopératif et l'économie collaborative. Si elles ont chacune leurs particularités, notamment sur le plan des relations de travail, toutes sont susceptibles d'accroître la flexibilité pour les employeurs, les employés ou les deux à la fois, mais peuvent également passer entre les mailles des protections réglementaires actuelles, d'où la nécessité de mesures d'intervention.

Les questions liées à cette thématique sont abordées dans le «Coup de projecteur sur...» [L'Emploi – emplois en Europe](#).

Travail avec les médias

Eurofound instaure des partenariats avec les médias afin de cibler les meilleurs canaux pour diffuser ses messages. En 2015, les blogs du journal en ligne Social Europe ont permis de recueillir notamment les contributions suivantes:

- *An EU perspective on wage inequality [Perspective de l'UE en matière d'inégalité salariale]*
- *Do benefits reach those who are entitled to them? [Les prestations sociales vont-elles à ceux qui y ont droit?]*
- *Early childhood care: Getting it right from the start [Accueil de la petite enfance: partir sur de bonnes bases]*
- *From Val Duchesse to Riga: How to relaunch social dialogue? [De Val Duchesse à Riga: comment relancer le dialogue social?]*
- *How to improve company performance by investing in people [Comment améliorer les résultats des entreprises en investissant dans le capital humain]*
- *Job polarisation in Europe: Are mid-skilled jobs disappearing? [Polarisation des emplois en Europe: les emplois exigeant un niveau moyen de qualification sont-ils en voie de disparition?]*
- *Labour mobility within the EU: The real picture [Mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union: état des lieux]*
- *New forms of employment offer both benefits and risks [Avantages et risques liés aux nouvelles formes d'emploi]*
- *The Youth Guarantee one year on: Lessons learned [La Garantie européenne pour la jeunesse un an après: enseignements tirés]*
- *Young entrepreneurs in Europe: Values, attitudes and policies [Entrepreneuriat des jeunes en Europe: valeurs, attitudes et politiques]*
- *«Welfare tourism» – An unproven case [«Tourisme social»: des incertitudes demeurent]*

Eurofound a collaboré avec le portail d'informations Euractiv pour la publication, en mars 2015, des conclusions de son *Enquête sur les entreprises en Europe*.

La chaîne politique en ligne ViEUws a interrogé la fondation sur les sujets suivants:

- *la dimension sociale de la mobilité dans l'Union*
- *l'entrepreneuriat des jeunes*

Sources

Rapport annuel 2015 de l'ERM: Création d'emplois dans les PME

Revalorisation ou polarisation? Les changements de la structure de l'emploi à long terme et au niveau mondial – European Jobs Monitor [Observatoire européen de l'emploi] (EJM), 2015

Entrepreneuriat des jeunes en Europe: valeurs, attitudes, politiques

Nouvelles formes d'emploi





Amélioration des lieux de travail

Un environnement de travail profitable à tous permet de réaliser l'idéal d'un niveau élevé à la fois de bien-être au travail et de performance de l'entreprise. Une organisation de ce type constitue un modèle pour les lieux de travail du futur, favorisant la croissance et la compétitivité et optimisant le travail des employés. Force est de constater qu'une bonne combinaison de pratiques en milieu de travail permet d'exploiter au mieux le capital humain de l'organisation, et c'est justement à cela que tient l'idée de résultats avantageux pour toutes les parties. Les éléments constitutifs d'une «bonne combinaison» sont difficiles à définir. Toutefois, les innovations et pratiques qui permettent, sur le lieu de travail, d'impliquer directement les employés dans les prises de décisions en sont une composante récurrente.

Un dialogue social ouvert et constructif constitue un outil important pour rechercher des innovations sur le lieu de travail et les mettre en œuvre. Le dialogue social fonctionne bien dans de nombreuses organisations, mais il s'est détérioré en raison des impératifs liés à la crise et sa dimension collective aux niveaux national et sectoriel a éclaté dans bien des cas. Cependant, les dirigeants européens reconnaissent que les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans l'élaboration de la politique de l'Union visant à parvenir à la croissance et ont cherché en 2015 à relancer le dialogue social au niveau européen.

Événement

Le rapport principal de la troisième édition de l'enquête d'Eurofound sur les entreprises en Europe a été présenté en mars 2015 à Riga, dans le cadre d'une conférence organisée conjointement avec la présidence lettone et le parlement letton (Saeima). Cet événement de haut niveau, auquel ont participé MM. Valdis Dombrovskis, vice-président de la Commission et Uldis Augulis, ministre letton des affaires sociales, a rassemblé des représentants des partenaires sociaux nationaux et européens, des gouvernements nationaux et des institutions européennes, ainsi que des chefs d'entreprise, des représentants des salariés, des experts universitaires et des représentants du monde des affaires. L'occasion s'est prêtée à des discussions animées concernant les résultats de l'enquête, en particulier parce qu'une bonne part des débats récents portent sur l'innovation sur le lieu de travail, ce qui souligne le fait qu'il importe de faire appel aux connaissances des salariés afin d'obtenir des résultats bénéfiques à la fois pour les entreprises et pour leurs employés.

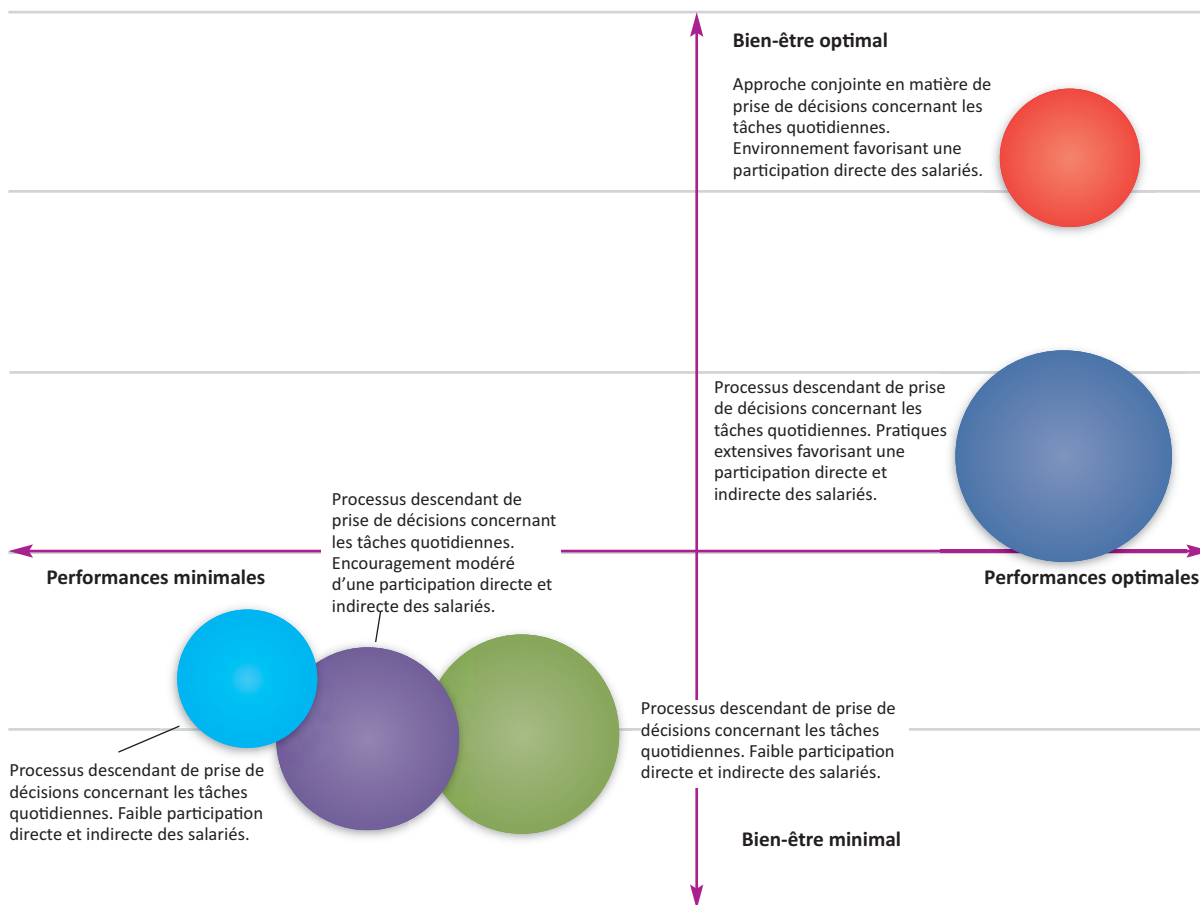


Enquête sur les entreprises en Europe

La troisième enquête sur les entreprises en Europe (ECS) a été réalisée au printemps 2013 dans 32 pays européens. Des entretiens ont été menés auprès de représentants de la direction dans 30 000 établissements et auprès de représentants des salariés dans 9 000 établissements. Les principaux sujets abordés étaient l'organisation du travail, l'innovation sur le lieu de travail, la participation des salariés et le dialogue social.

Il en ressort principalement que les lieux de travail axés sur les personnes connaissent un meilleur fonctionnement. Pour en arriver à une telle conclusion, l'analyse a porté sur les pratiques en milieu de travail en matière d'organisation du travail, de gestion des ressources humaines et de participation des salariés, afin de découvrir quels types de lieux peuvent être qualifiés de «profitables à tous». Ainsi, cinq types de lieux de travail ont pu être définis (voir graphique 7). Parmi ceux-ci, un seul affiche de très bons résultats en ce qui concerne aussi bien le bien-être au travail que les performances de l'entreprise (disque rouge dans le graphique 7). Il s'agit d'un type de lieu de travail où les décisions se rapportant aux tâches quotidiennes se prennent en commun par la direction et les employés, où l'organisation interne est modérément structurée et où il existe des pratiques largement appliquées en faveur d'une participation directe des salariés. Tel est le cas de 12% des lieux de travail.

Graphique 7: Cinq types de lieux de travail se basant sur différentes pratiques



Participation des salariés

Les résultats de la troisième ECS mettent en avant le rôle que le renforcement de la participation directe des salariés (autrement dit, l'interaction directe entre l'employeur et ses employés dans le cadre des processus de prise de décisions) peut jouer sur le plan des performances de l'entreprise. En valorisant la contribution des salariés et en leur permettant d'apporter de nouvelles idées, l'entreprise peut exploiter un bien plus large éventail de connaissances et de savoir-faire et en tirer parti.

Ces constatations ont amené Eurofound à examiner plus en détail le rôle de la participation des salariés dans les entreprises, afin, notamment, de repérer les combinaisons de pratiques offrant les meilleurs résultats pour les employeurs et les employés. Outre la participation directe des salariés, l'étude s'est également intéressée à leur participation indirecte, à savoir, lorsque des représentants des salariés – comités d'entreprise et organisations syndicales – sont associés aux prises de décisions.

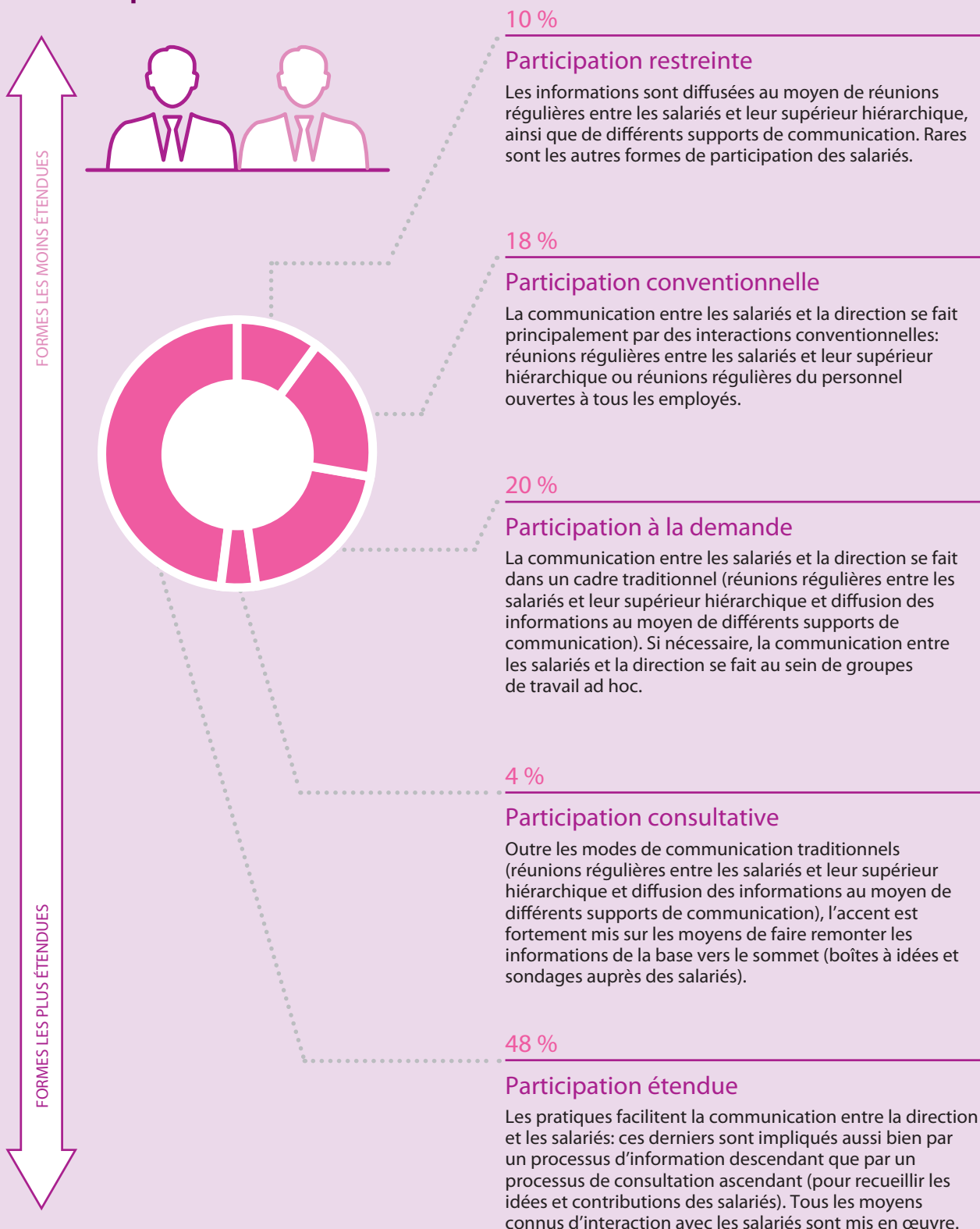
Classement des approches

Les analyses ont permis de distinguer cinq catégories de participation directe des salariés et quatre catégories de

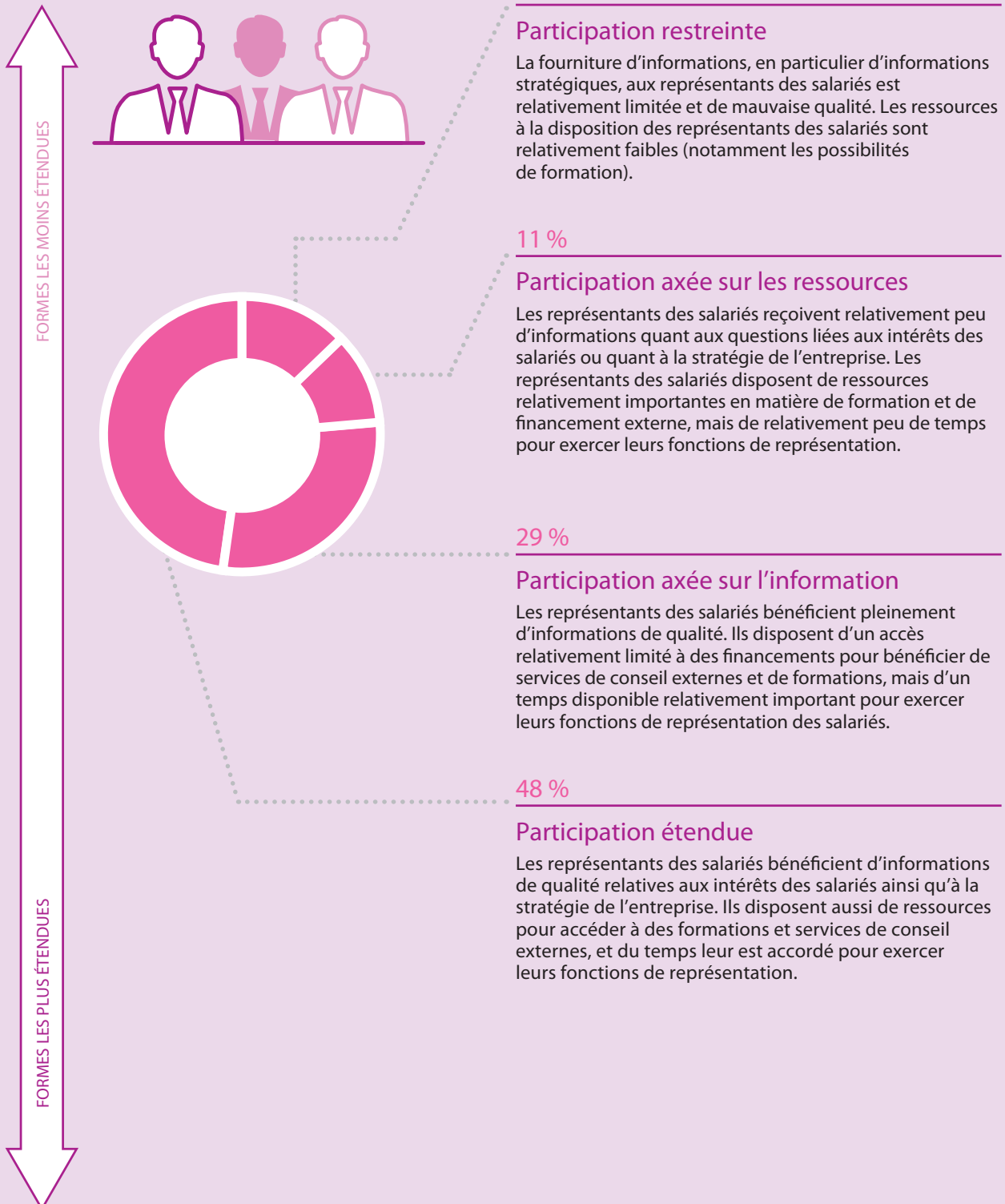
participation indirecte, puis de les classer selon leur ampleur (illustration p. 30 à 31).

Participation des travailleurs

Participation directe



Participation indirecte



En quoi la participation des salariés influe-t-elle sur le bien-être au travail et sur les performances de l'entreprise?

La question suivante consiste à savoir si les établissements appliquant différentes approches en matière de participation directe et indirecte des salariés présentent des différences sur le plan du bien-être au travail et des performances de l'entreprise.

Il ressort des analyses qu'une participation directe étendue et, dans une moindre mesure, une participation directe conventionnelle, se traduisent par un meilleur bien-être au travail, tandis que celui-ci se détériore là où les salariés participent le moins. En outre, les lieux de travail où la participation indirecte est étendue et ceux où l'accent est

mis sur la fourniture d'informations sont plus nombreux à afficher un niveau plus élevé de bien-être au travail.

Les résultats en termes de performances de l'entreprise sont comparables: les lieux de travail où la participation directe des salariés est étendue indiquent plus fréquemment des performances positives, tandis que ceux où cette participation est restreinte enregistrent de moins bons résultats. Pour ce qui est des pratiques de participation indirecte des salariés, les lieux de travail adoptant une approche axée sur l'information font plus souvent état de résultats positifs en termes de performances.

Parvenir à une situation profitable à tous

La dernière étape de l'étude a consisté à déterminer si l'une des catégories de participation directe ou indirecte des salariés aboutissait à une situation profitable à tous, autrement dit à des résultats positifs à la fois en termes de bien-être au travail et pour ce qui est des performances de l'entreprise. Sur ce point, il est apparu que les lieux de travail où la participation directe des salariés est étendue donnent plus souvent lieu à une situation où tout le monde est gagnant.

Aucune différence significative n'a été relevée entre les catégories de participation indirecte, à une importante exception près: les résultats «gagnant-gagnant» sont considérablement moins courants dans les lieux de travail axés sur les ressources, où les représentants des salariés bénéficient de nombreuses ressources mais ne sont guère informés, que dans ceux axés sur l'information.



Innovation sur le lieu de travail

L'innovation permet de s'ouvrir à de nouvelles activités économiques et d'accroître la compétitivité. C'est donc un moteur de croissance et de création d'emplois. Sa définition s'étend désormais au-delà de la mise au point de nouveaux produits et procédés: le concept d'innovation sur le lieu de travail (ILT) occupe une place de plus en plus importante dans les discours sur la création des lieux de travail de l'avenir.

L'ILT consiste à définir et à mettre en œuvre une pratique ou un ensemble de pratiques portant sur la structure ou la culture d'une entreprise, en vue de permettre aux salariés de participer aux changements et au renouvellement de son organisation. L'objectif est d'améliorer la qualité du travail et l'efficacité organisationnelle.

En 2015, Eurofound a entrepris un projet afin d'en savoir plus sur l'ILT dans les entreprises: quelles sont leurs raisons de s'y engager, les approches adoptées, les types de pratiques appliqués et les résultats obtenus. Des entretiens ont été menés au sein de différents États membres auprès de 51 entreprises issues de 16 secteurs économiques, qui avaient répondu à la troisième enquête ECS et témoigné d'un degré élevé de mise en œuvre de pratiques d'ILT.

Trois entretiens se sont déroulés dans chaque entreprise, dans la mesure du possible, avec respectivement un membre de la direction (le plus souvent un directeur ou un chef du personnel), un groupe de salariés et un représentant des travailleurs.

Pratiques structurelles et culturelles

En matière d'ILT, il existe une distinction entre les pratiques structurelles et les pratiques culturelles.

Les pratiques structurelles portent traditionnellement sur la redéfinition des postes, des tâches ou de la structure organisationnelle et permettent souvent d'accroître l'autonomie des salariés. Un exemple tiré du projet concerne la mise en place d'horaires de travail basés sur la confiance au sein d'une usine chimique allemande. Les salariés peuvent travailler quand ils le souhaitent et agissent d'une manière responsable, sans être officiellement contrôlés par la direction ou par des supérieurs hiérarchiques. Ils sont tenus d'aménager leurs horaires en fonction des besoins de leur équipe et s'engagent à être présents lors des pics de demande, mais n'ont pas d'autres contraintes.

Les innovations d'ordre culturel ont trait aux comportements: dialogue, activités participatives et communicationnelles visant à impliquer davantage les salariés et leurs représentants. À titre d'exemple, une entreprise lituanienne a instauré une «journée de la sincérité» pour améliorer la communication et le partage des connaissances entre les membres de la direction et les travailleurs à la chaîne. La direction rend visite aux salariés sur le site où ils travaillent et se renseigne sur des aspects spécifiques et sur les problèmes éventuels.

Voies vers l'innovation

Les entreprises étudiées dans le cadre du projet ont emprunté plusieurs voies pour mettre en œuvre une ILT. Toutes ont eu recours à une combinaison de pratiques, mais cela ne veut pas dire qu'elles avaient élaboré un programme cohérent avant de s'y atteler. Dans certains cas, le développement des pratiques s'est étalé sur plusieurs années. Presque toutes les entreprises ont associé l'ILT à des pratiques de gestion des ressources humaines ayant trait par exemple au recrutement du personnel, à la formation, au développement des compétences, au suivi du personnel, aux conditions de travail, à la rémunération, etc.

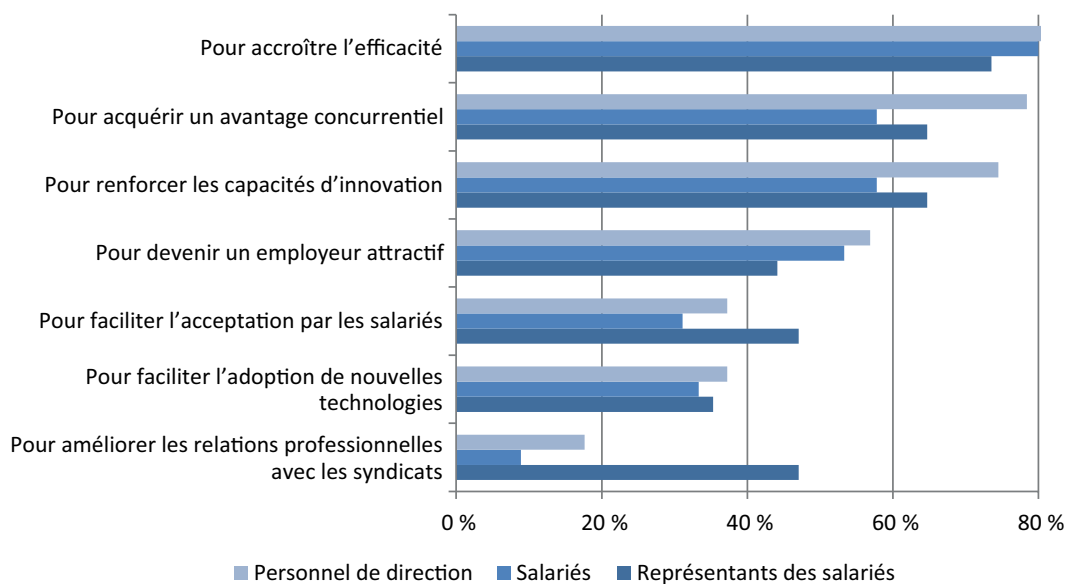
Plusieurs facteurs se rapportant aux entreprises et à leurs pratiques d'innovation ont été examinés, afin d'en dégager les combinaisons pouvant favoriser une innovation substantielle sur le lieu de travail. Il s'est avéré qu'aucun des facteurs étudiés ne constituait une condition indispensable pour pouvoir parler d'ILT, mais également qu'aucun d'entre eux ne pouvait suffire à lui seul: il y en avait toujours plus d'un. Les combinaisons particulières donnant lieu à une innovation étaient au nombre de cinq. Par exemple, pour deux combinaisons l'innovation était ascendante, étant initiée par les salariés, alors que pour une troisième combinaison, elle était descendante, étant initiée par la direction, les salariés prenant toutefois part à sa mise en œuvre. Les constatations suggèrent que dans une entreprise, les dirigeants comme les employés sont, dans une certaine mesure, libres de choisir leurs propres solutions. En outre, il ne peut y avoir de modèle unique pour l'ILT.

Raisons de vouloir innover

Bien que les entreprises choisissent différentes méthodes d'introduction de l'ILT, leurs raisons de le faire présentent de nombreux points communs. Les entretiens avec le personnel de direction, les salariés et les représentants des salariés ont permis de constater que les motivations

économiques prévalent, comme l'illustre le graphique 8. Pour les trois groupes, le plus important est d'accroître l'efficacité. Toutes les personnes interrogées ont également convenu qu'il s'agit deuxièmement d'acquérir un avantage concurrentiel et, troisièmement, de renforcer les capacités d'innovation.

Graphique 8: Raisons de l'innovation sur le lieu de travail



Source: Eurofound





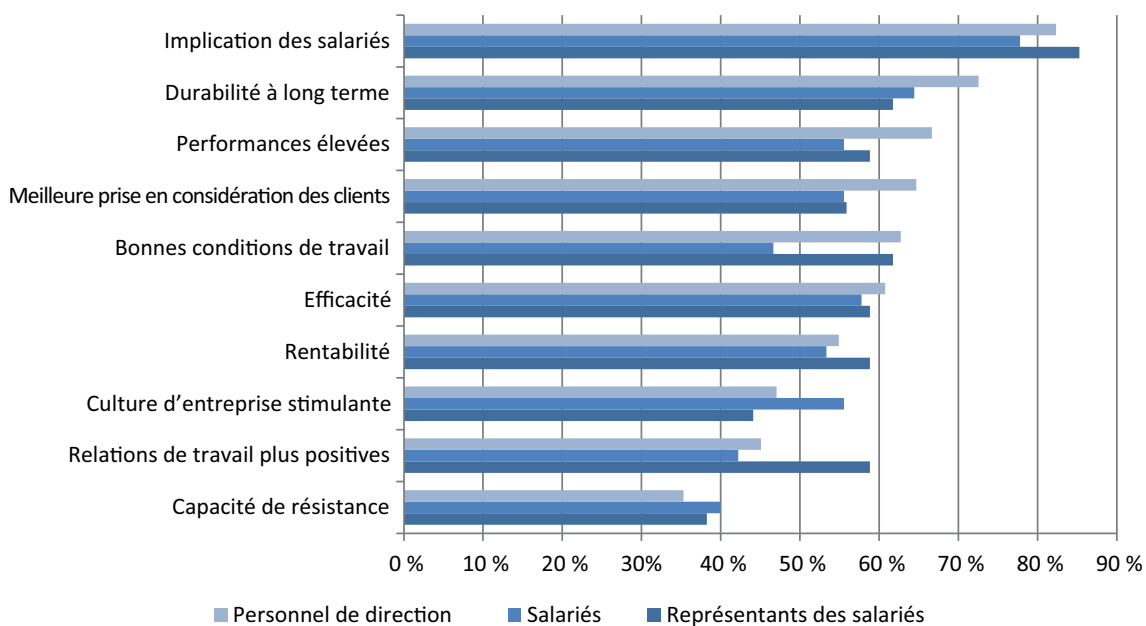
Positive outcomes

Aux yeux des dirigeants, des salariés et des représentants des salariés, l'implication des employés constitue le résultat le plus important de l'ILT (graphique 9). Viennent ensuite la durabilité à long terme et, un peu plus loin derrière, les performances élevées, une meilleure prise en considération des clients, l'efficacité et la rentabilité. Pour les représentants des salariés, l'instauration de bonnes conditions de travail et l'amélioration des relations de travail constituent d'autres conséquences notables. De

manière surprenante, les salariés interrogés ont accordé moins d'importance à la qualité des conditions de travail qu'à l'efficacité, à la rentabilité et aux performances élevées.

Cette étude montre clairement qu'au sein de ces entreprises, il existe un fort consensus entre les dirigeants, les salariés et les représentants des salariés quant aux raisons d'introduire des pratiques d'ILT et quant à leurs incidences.

Graphique 9: Incidences de l'ILT



Source: Eurofound

Message politique: Pratiques gagnant-gagnant

La réussite d'une entreprise ne dépend pas uniquement de sa capacité à innover dans les produits ou dans les procédés de fabrication. Elle tient également à la conception et à l'organisation du travail, ainsi qu'au degré auquel l'organisation se montre innovante à cet égard. L'ILT est essentiellement axée sur la mise en place d'un environnement permettant aux salariés de participer aux prises de décisions opérationnelles et stratégiques et de contribuer aux changements et au renouvellement de l'organisation, de manière à améliorer les performances économiques et la qualité de la vie professionnelle. Près de la moitié des lieux de travail en Europe disposent de pratiques extensives favorisant la participation des salariés aux prises de décisions organisationnelles. Il est à espérer que d'autres suivront cet exemple.

D'autres questions liées à cette thématique sont abordées dans le «Coup de projecteur sur...» [Les Pratiques gagnant-gagnant](#).



Dialogue social

D'importantes mesures ont été prises en 2015 afin de revitaliser le dialogue social au niveau de l'Union. Au mois de mars à Bruxelles, lors de la première conférence de haut niveau organisée par la Commission européenne sous la présidence de M. Juncker, la Commission a affirmé son engagement à renforcer et à approfondir le dialogue avec les partenaires sociaux, afin de mieux faire face aux défis économiques et sociaux auxquels l'Europe est confrontée.

À cette occasion, le président du Parlement européen M. Martin Schulz a fait part de son mécontentement quant au niveau actuel de participation des partenaires sociaux à la gouvernance économique de l'Union et souligné que «si nous voulons garantir une économie sociale de marché en Europe, il nous faut aussi organiser un dialogue social à l'échelon européen».



Événement

Quelques semaines auparavant, le directeur d'Eurofound M. Juan Menéndez-Valdés a prononcé un «discours programme» lors d'une conférence du Comité économique et social européen (CESE) intitulée «L'Avenir du dialogue social européen». Les participants rassemblés par cet événement étaient invités à réfléchir au rôle des partenaires sociaux dans la gouvernance économique de l'Union, ainsi qu'aux moyens d'améliorer la structure et la

substance du dialogue social. M. Menéndez-Valdés a exposé les mesures à prendre en vue de renforcer le dialogue social, qui consistent notamment à accorder une plus grande autonomie aux partenaires sociaux, à renforcer leur confiance mutuelle, ainsi qu'à accroître le soutien institutionnel à leur égard et leur participation au semestre européen.



Fixation des salaires et modération salariale

Le dialogue social est intimement lié à la gouvernance économique de l'Union, dans la mesure où celle-ci met fortement l'accent sur le bon fonctionnement des systèmes nationaux de fixation des salaires. Conformément aux règles de gouvernance, les États membres sont censés aboutir à des résultats en matière de rémunération qui favorisent la croissance de l'emploi, la stabilité macroéconomique et la compétitivité économique. Plus précisément, c'est sur les régimes nationaux de négociation salariale que pèse la contrainte d'assurer une modération, de manière à ce que les augmentations de salaires soient alignées sur les hausses de productivité. Or, la négociation salariale revêt de multiples formes en Europe. La question se pose donc de savoir laquelle de ces formes est propice à la modération salariale.

Eurofound a analysé plusieurs aspects des régimes nationaux de négociation salariale, afin de déterminer quelles sont les principales variables exerçant une influence sur les résultats en matière de rémunération. Cette étude en a révélé deux.

- Le niveau de la négociation salariale: c'est le niveau auquel les accords sont conclus. Il peut s'agir du niveau national (centralisé), du niveau sectoriel (intermédiaire) ou du niveau de l'entreprise (décentralisé).
- Le type de coordination: c'est le degré auquel la négociation est activement coordonnée dans tous les secteurs de l'économie par les organisations syndicales et patronales ou, plus largement, par les structures organisationnelles de négociation salariale, l'objectif étant de gérer l'incidence des résultats de la négociation sur l'économie nationale.

Il apparaît que la modération des salaires est favorisée par une centralisation accrue de la négociation et que tous les types de coordination produisent des résultats moyens en matière de rémunération nettement moins élevés que lorsque la négociation salariale n'est pas coordonnée. La négociation non coordonnée au niveau de l'entreprise, dont l'objectif n'est pas d'atteindre des niveaux d'emploi élevés dans l'économie, produit en moyenne des résultats en matière de rémunération plus élevés.

Par conséquent, contrairement à l'idée couramment admise selon laquelle la négociation décentralisée donne lieu à une meilleure adéquation entre salaires et productivité, l'étude d'Eurofound démontre que la croissance des salaires dépasse celle de la productivité davantage dans les régimes décentralisés que dans ceux où le degré de coordination et le niveau de centralisation sont élevés.

La négociation collective sens dessus dessous

Selon les constatations de la section précédente, les tendances en matière de négociation collective évoluent dans une direction contraire à l'objectif de modération salariale.

Niveau de négociation

Les pouvoirs de négociation sont en perte de terrain depuis les années 1990 et ce processus s'accélère depuis

Il ressort des conclusions de la recherche que la coordination et la centralisation de la négociation, par rapport à la négociation principalement non coordonnée ou à la négociation se déroulant au niveau de l'entreprise, peuvent s'avérer avantageuses tant pour les entreprises que pour les employés, aboutissant à des pertes moins élevées de compétitivité liée aux salaires et à une croissance égale ou plus élevée de la part des salaires (part du PIB perçue par les personnes salariées).

Évolutions en 2014

Chaque année, Eurofound recueille auprès de son réseau de correspondants européens des informations relatives à l'évolution, au cours de l'année précédente, de certains aspects essentiels des relations sociales dans les États membres.

Rémunération

En matière de rémunération, l'évolution constatée en 2014 dans de nombreux États membres était globalement positive, aussi bien sur le plan des grilles de salaires établies par convention collective que sur celui des augmentations convenues du salaire minimum légal, même si les niveaux de croissance d'avant la crise n'ont pas été retrouvés. Dans certains pays comme la Belgique, l'Espagne et le Royaume-Uni, il s'est même trouvé des employeurs pour revendiquer des hausses de rémunération plus substantielles, soit au niveau national, soit dans des secteurs où ces hausses étaient limitées pour diverses raisons.

Eurofound a recueilli dans 14 États membres des données sur l'évolution des grilles de salaires établies par convention collective. Les augmentations enregistrées en 2014 étaient plus faibles qu'en 2013 pour huit d'entre eux et aussi importantes pour quatre d'entre eux. L'Allemagne et le Royaume-Uni ont connu des augmentations nettement plus fortes en 2014 qu'en 2013. En chiffres absolus, il s'est produit en 2014 une hausse positive des salaires réels dans 12 pays sur 14. La Finlande est le seul pays où l'augmentation des salaires établis par convention collective n'a pas suivi le rythme de l'inflation. Dans certains autres États membres, le salaire minimal est resté gelé ou pratiquement inchangé en raison du faible taux d'inflation.

Mouvements sociaux

L'année 2014 a été la plus calme de toutes depuis 1990 sur le plan du nombre de journées de travail perdues, qui s'élève à 24 pour 1 000 travailleurs. C'est en 2010 que les mouvements sociaux ont atteint leur maximum, avec 70 journées non travaillées par millier de travailleurs.

Le processus de décentralisation a été renforcé par le fait que les employeurs sont de plus en plus libres de s'écarter des provisions d'une convention collective. Les pratiques

de déviation se sont généralisées dans l'UE après 2008, et les réformes légales permettant de dévier de la convention collective se sont intensifiées.

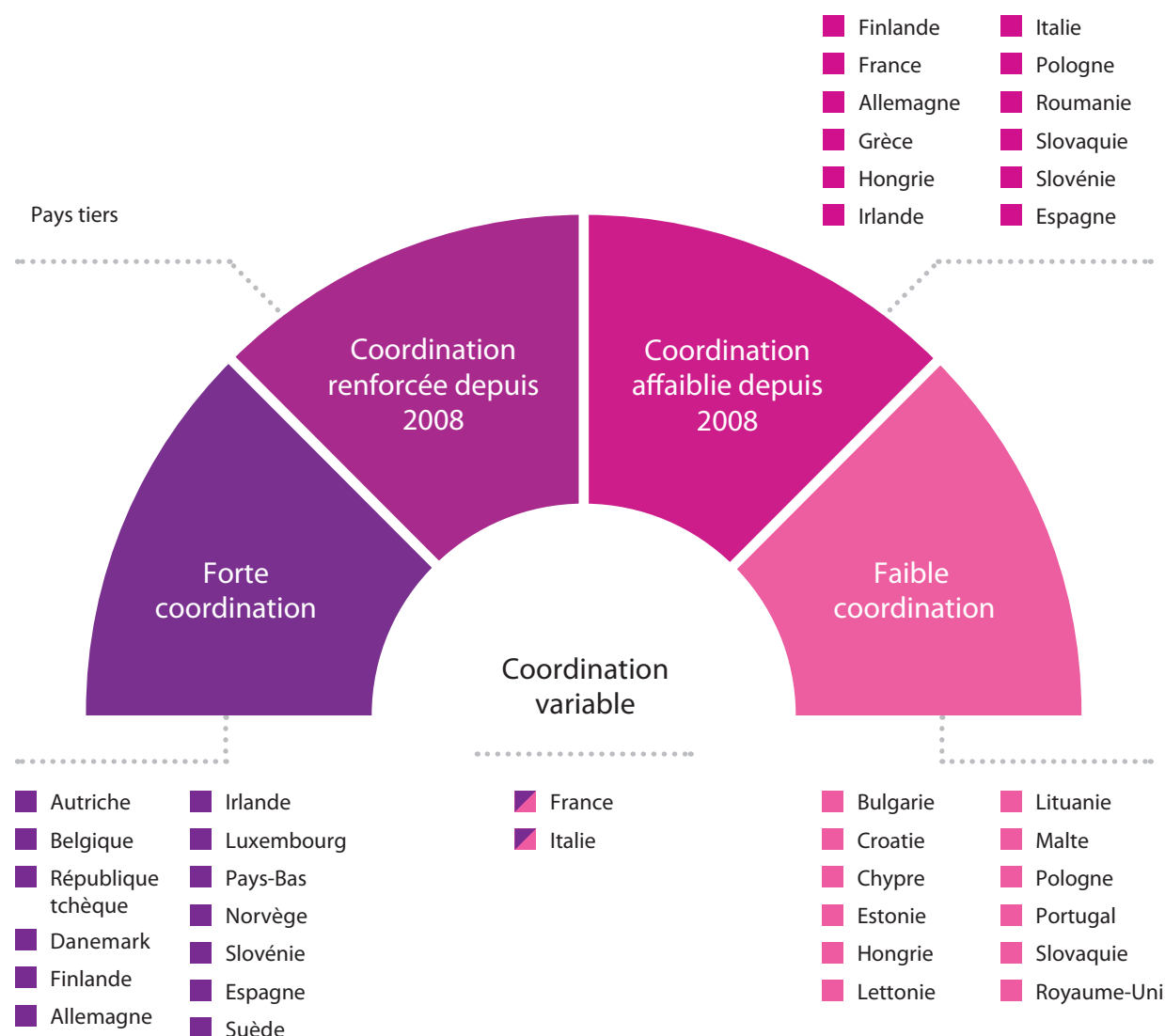
Système de négociation	Pays	Évolution du principal niveau de négociation
Niveau principalement central ou intersectoriel	Belgique, Finlande, Irlande (jusqu'en 2009), Slovénie (jusqu'en 2009)	Irlande Évolution vers le niveau de l'entreprise en tant que principal niveau de négociation (2009).
		Finlande Évolution vers le niveau sectoriel ou de la branche au cours de la période 2007-2011, suivie d'une centralisation de la négociation.
		Slovénie Évolution vers le niveau sectoriel (2009).
		Tendance générale Le niveau de l'entreprise joue un rôle plus important.
Niveau intermédiaire ou alternance entre le niveau central et le niveau sectoriel	Grèce (jusqu'en 2010)	Évolution vers une influence plus forte de la négociation au niveau de l'entreprise dans un système privilégiant le niveau sectoriel intermédiaire ou le niveau de l'entreprise (2010).
Principalement niveau sectoriel ou de la branche	Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Roumanie (jusqu'en 2011), Slovénie (depuis 2009), Suède	Roumanie Évolution vers le niveau de l'entreprise.
		Portugal Évolution vers une influence plus forte de la négociation au niveau de l'entreprise dans un système privilégiant le niveau sectoriel intermédiaire ou le niveau de l'entreprise (2012).
Tendance générale		Le niveau de l'entreprise joue un rôle plus important.
Niveau intermédiaire ou alternance entre le niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise	Bulgarie, Croatie, Chypre, Grèce (depuis 2010), Luxembourg, Portugal (depuis 2012), Slovaquie	Pas d'évolution, mais le niveau de l'entreprise joue un rôle important d'une manière générale. Deux pays ont adopté ce modèle depuis 2008.
Principalement niveau local ou niveau de l'entreprise	Estonie, Hongrie, Irlande (depuis 2009), Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Roumanie (depuis 2011), Royaume-Uni	Pas d'évolution. Deux pays ont adopté ce modèle depuis 2008.

Coordination

Depuis 2008, la coordination des négociations a diminué, malgré un besoin parfois croissant en la matière dû à la décentralisation. Plusieurs pays qui ont toujours eu une longueur d'avance sur le plan de la coordination ont vu celle-ci régresser dans certains secteurs (tels que les services publics en Allemagne) ou pendant une certaine période (Finlande). Des tendances similaires ont été observées en France et en Italie. En Espagne, la coordination s'est relâchée à la suite d'une réforme de

2012 qui favorise la décentralisation vers le niveau de l'entreprise en permettant aux négociations de niveau inférieur de s'écarter des conventions collectives de plus haut niveau. La coordination des négociations s'est également affaiblie dans les pays où elle n'occupait pas une place aussi importante. Depuis la fin des années 1990, pas un seul pays n'a vu s'opérer de renforcement de la coordination en matière de négociation collective.

Graphique 10: Coordination des négociations collectives dans les États membres



Source: Eurofound

Autres tendances

D'autres tendances contribuent à l'érosion du rôle des conventions collectives:

- la chute du taux de syndicalisation, ce taux n'ayant augmenté nulle part depuis 1997 et les organisations patronales ayant signalé une hausse du taux de syndicalisation dans quelques pays seulement (Danemark, Espagne, Norvège, Portugal),
- la réduction du nombre de pactes ou d'accords conclus avec les gouvernements,
- la diminution de la couverture des négociations collectives, le nombre d'États membres accusant un taux de couverture des négociations collectives inférieur à 40 % étant passé de six en 1999 à 11 en 2013,

- le fait que les conventions collectives s'étendent plus rarement aux travailleurs non syndiqués et aux salariés des entreprises non visées par ces conventions.

Dualité

Les transformations survenues depuis la fin des années 1990 dans l'Union en matière de négociation collective font aujourd'hui apparaître deux groupes distincts.

- Il y a, d'une part, un noyau relativement restreint de pays scandinaves et d'Europe de l'Ouest continentale, dans lesquels la négociation collective constitue encore un élément important et institutionnalisé du système de protection sociale, puisqu'elle influe sensiblement sur la répartition des revenus et des richesses, sur la justice sociale et sur les améliorations en matière d'emploi et de conditions de travail. La mise en œuvre des processus de décentralisation et le recentrage des résultats des négociations collectives sur la productivité et la compétitivité se font en général d'une manière consensuelle et organisée et sont assurés par une coordination centrale, notamment au niveau sectoriel.

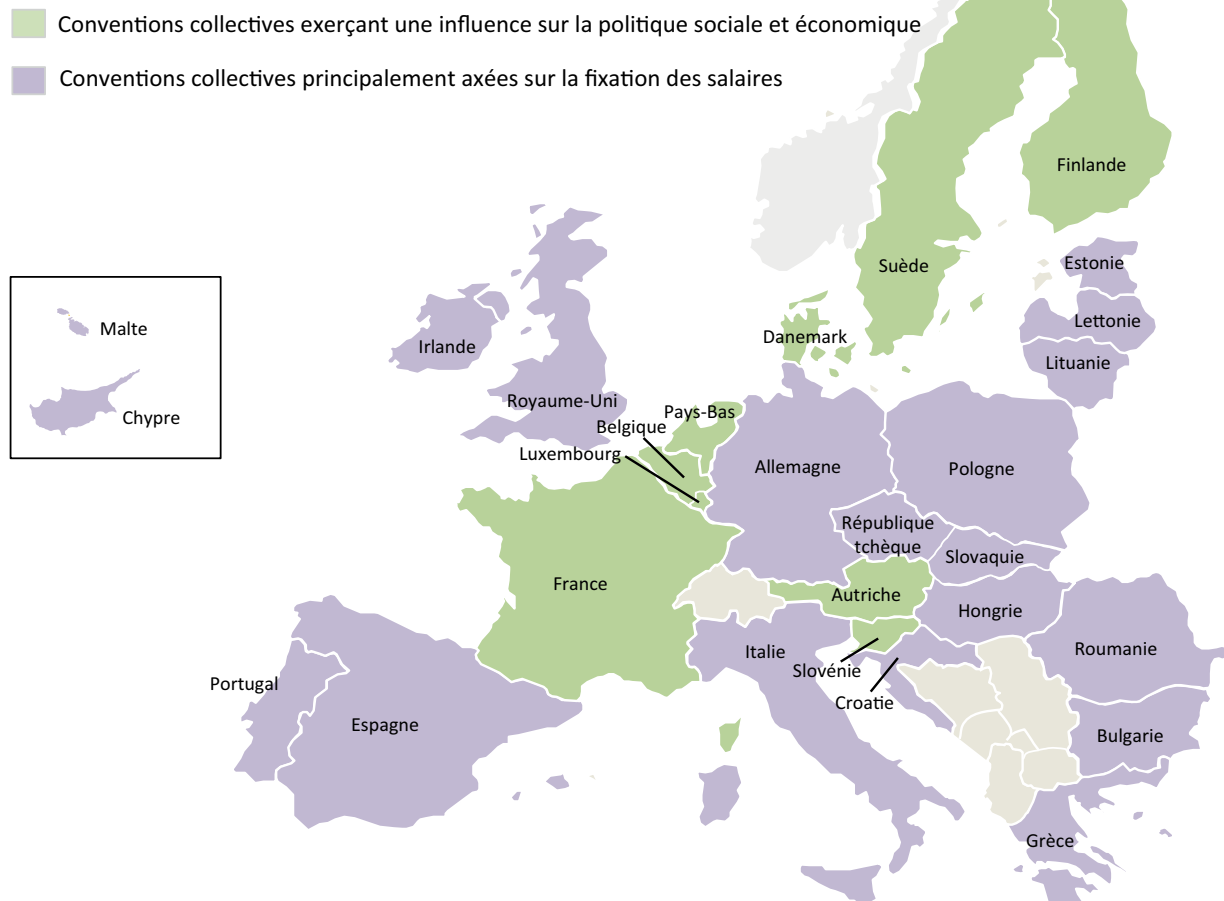
- Par ailleurs, il existe un groupe plus important de pays où les fonctions des conventions collectives n'ayant pas trait à la fixation des salaires ont toujours été limitées, en raison du faible poids des organisations syndicales et patronales et du peu d'influence qu'exerce la négociation collective au-delà du niveau de l'entreprise, ou bien de brusques changements et bouleversements survenus au sein des principales organisations institutionnelles concernées. Dans ce groupe, le rôle futur des conventions collectives est bien davantage soumis à pression, plus vague et plus incertain.

Évolutions en 2014

Temps de travail

Dans l'Union européenne, le temps de travail hebdomadaire moyen fixé par convention collective est resté inchangé, à 38,1 heures, depuis 2013. Durant les deux années, la semaine de travail est également restée, en moyenne, inférieure de 30 minutes dans l'UE-15 et supérieure de plus de 90 minutes dans les 13 États membres les plus récents. Le temps de travail effectif était de 39,5 heures par semaine en 2014, comme en 2013, soit une heure et 24 minutes de plus par rapport au temps de travail conventionnel moyen.

Graphique 11: Dualité des conventions collectives en Europe



Source: Eurofound

Message politique: Dialogue social

Malgré la nouvelle impulsion donnée par la Commission au renforcement de la contribution du dialogue social à l'élaboration des politiques au niveau européen, l'une des principales fonctions de ce dialogue, à savoir la négociation collective, s'est fragmentée au niveau national. Pour que l'économie sociale de marché en Europe puisse fonctionner efficacement, il est indispensable de réaffirmer l'importance de la négociation collective.

Les données d'Eurofound mettent en évidence deux dimensions de la négociation collective sujettes à évolution. D'un côté, le rôle de la négociation collective se réduit à un simple mécanisme de fixation des salaires, dans une fourchette uniquement déterminée par les performances, la compétitivité et la productivité des entreprises. De l'autre, une dimension plus générale lui est conférée, puisqu'il inclut l'intégration sociale, l'égalité et l'équité et influence l'emploi et les conditions de travail, ainsi que, accessoirement, la répartition des revenus et des richesses dans la société au sens large.

Depuis la fin des années 1990, l'évolution de ces deux dimensions s'est caractérisée par un déséquilibre croissant, au détriment de la dimension plus vaste et axée sur la solidarité. L'érosion de cette dimension plus vaste de la négociation collective sur plusieurs plans pourrait s'avérer nuisible à des marchés de l'emploi et conditions sociales justes et inclusifs.

Les données factuelles d'Eurofound ne confirment pas le postulat selon lequel une négociation décentralisée permet une meilleure adéquation avec la productivité. Les constatations portent à croire que les approches décentralisées en matière de fixation des salaires sont peu propices à la modération salariale et sont parallèlement peu susceptibles de garantir des niveaux élevés d'emploi, de compétitivité et de stabilité macroéconomique.

De plus amples informations relatives aux travaux d'Eurofound sur les relations sociales sont disponibles dans le «Coup de projecteur sur...» [Le Dialogue social en Europe](#).

Événement

Les ministres chargés de l'emploi et des affaires sociales des États membres se sont réunis lors d'une réunion informelle du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO) organisée en avril 2015 à Riga, afin de discuter une fois encore des moyens de renforcer le rôle du dialogue social dans la gouvernance économique européenne. Un aperçu des récents travaux de recherche d'Eurofound sur le dialogue social a été présenté aux ministres, décrivant les mesures qui pourraient favoriser un dialogue social vrai et responsable en Europe.

La fondation a également participé à un forum des partenaires sociaux organisé en mars sous la présidence lettone. Il s'agissait principalement de permettre aux États membres et aux organisations de partenaires sociaux d'échanger des idées sur le rôle que peut jouer le dialogue social en faveur de la croissance économique, de la compétitivité nationale et de la création d'emplois de qualité, ainsi que sur le renforcement de ce dialogue et sur les défis auxquels l'Union est confrontée. Environ 150 représentants d'organisations patronales et syndicales, les organisations des partenaires sociaux de l'UE, le National Trilateral Cooperation Council et la présidence y ont participé.



Collaboration avec les agences sœurs

Eurofound a conclu des accords de collaboration ou protocoles d'accord avec différentes agences de l'UE actives dans des domaines d'intérêt et de coopération communs. Eurofound a continué à travailler avec ces agences en 2015.

- **Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA):** Pendant l'année 2015, Eurofound et l'EU-OSHA ont partagé des informations concernant les travaux d'analyse (notamment les méthodologies), les recherches en cours, les observatoires et les enquêtes. Lorsque cela se révélait opportun, des représentants d'Eurofound ont participé aux événements de l'EU-OSHA, et inversement. La fondation travaille actuellement sur un chapitre d'un rapport de l'EU-OSHA concernant les travailleurs âgés.
- **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop):** En 2015, Eurofound et le Cedefop ont organisé un séminaire conjoint sur l'organisation du travail et l'apprentissage en milieu de travail. Un séminaire du même type sur la question des personnes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (catégorie des NEET) est prévu pour 2016. Les deux agences envisagent aussi de réaliser conjointement une enquête sur les entreprises et de coopérer dans le cadre du projet d'Eurofound sur l'avenir du secteur manufacturier, notamment pour son volet dédié aux apprentissages, afin de repérer les synergies et complémentarités.
- **Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE):** Eurofound a continué à soutenir la mise au point de l'indice d'égalité de genre de l'EIGE. Les variables de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) prises en considération par cet indice ont été conservées dans le cadre de la sixième édition de l'enquête. Pour le domaine de la violence pris en compte dans l'indice, l'EIGE s'est appuyé sur les résultats de l'étude d'Eurofound relative au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail. En outre, les deux organismes ont coopéré dans le cadre du projet d'Eurofound sur les tendances en matière de temps de travail, ainsi que du projet de l'EIGE sur les avantages économiques se rattachant à l'égalité entre les hommes et les femmes.
- **Fondation européenne pour la formation (ETF):** Les deux fondations collaborent dans le domaine de l'apprentissage de l'entrepreneuriat et des compétences entrepreneuriales, en partageant des informations et en participant aux ateliers et réunions organisés par chacune. En 2016, Eurofound présentera à l'ETF les résultats de son étude sur le chômage à long terme des jeunes, ainsi que son analyse de l'enquête sur les entreprises en Europe, que l'ETF aura contribué à contextualiser par l'apport de ses connaissances relatives aux pays candidats à l'adhésion à l'UE.
- **Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA):** Eurofound et la FRA échangent des informations concernant le déroulement de leurs enquêtes et coopèrent dans différents domaines qui les intéressent au même titre, notamment les personnes handicapées, l'intégration des migrants et les formes frauduleuses de relations contractuelles de travail.

Sources

Troisième enquête européenne sur les entreprises, rapport général – Les pratiques sur le lieu de travail: tendances, performances et bien-être

Troisième enquête sur les entreprises en Europe – Participation directe et indirecte des salariés

Troisième enquête sur les entreprises en Europe – Innovation sur le lieu de travail dans les entreprises européennes

Rémunération en Europe dans différents régimes de négociation salariale

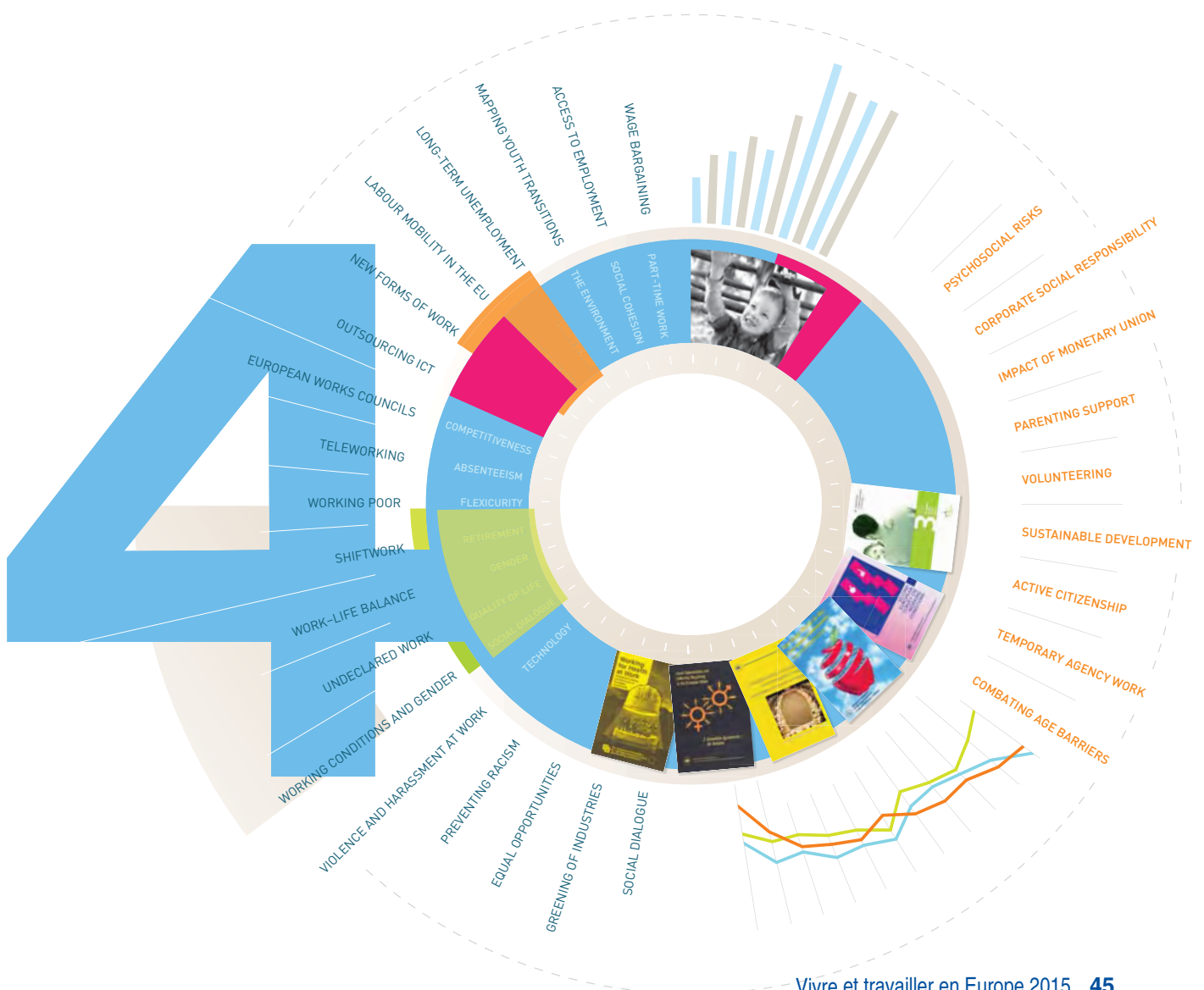
Conventions collectives en Europe au XXIe siècle

Évolution de la vie au travail en Europe: Bilan annuel 2014 d'EurWORK



Main Reception

Eurofound 40 ans après



Eurofound a célébré en 2015 le quarantième anniversaire de sa création. C'est en octobre 1972, à Paris, lors d'un sommet réunissant les neuf chefs d'État ou de gouvernement de la Communauté européenne, qu'a germé l'idée d'une agence propre à fournir des informations éclairant les questions sociales et liées au travail. À cette occasion, il a été convenu «qu'il est important que les actions à entreprendre en la matière dans la Communauté puissent se fonder sur des bases scientifiques interdisciplinaires et qu'il est en même temps important d'associer les partenaires sociaux aux actions ainsi menées», afin de faire face aux «problèmes posés par l'amélioration des conditions de vie et de travail de la société moderne».

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, appelée Eurofound, a ensuite été créée le 26 mai 1975 par le règlement (CEE) no 1365/75, dans le but de «contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail par une action visant à développer et diffuser des connaissances propres à aider cette évolution». Aujourd'hui, soit quarante ans après, alors que l'Union européenne compte 28 pays et une population de 520 millions de personnes, l'objectif d'Eurofound reste d'aider les responsables politiques à façonner un avenir meilleur pour les citoyens européens.

La fondation a saisi l'occasion de cet anniversaire pour approfondir ses relations avec ses principales parties prenantes, les partenaires sociaux, les gouvernements et les institutions, dans le cadre d'une série d'initiatives et d'événements qui ont ponctué l'année.

Visite d'ambassadeurs

Le 13 avril, Eurofound a reçu en Irlande la visite de neuf ambassadeurs représentant respectivement l'Allemagne, l'Espagne, l'Estonie, l'Italie, la Lettonie, la Pologne, la

République tchèque, la Slovaquie et la Suède, ainsi que de six représentants diplomatiques venus d'Autriche, de Finlande, de France, de Hongrie, des Pays-Bas et du Portugal et d'un représentant du gouvernement irlandais.



Ces visiteurs ont entendu les exposés du directeur d'Eurofound, M. Juan Menéndez-Valdés, de sa directrice adjointe Mme Erika Mezger et de hauts fonctionnaires, sur les résultats des recherches en cours, ainsi que sur des questions figurant en tête des priorités politiques de l'Union et des 16 États membres de l'Union représentés ce jour-là. Ces exposés ont été suivis d'un échange ouvert et franc de commentaires, d'idées et de nouvelles suggestions de collaboration.

Les visiteurs ont par ailleurs rencontré des représentants nationaux d'Eurofound, membres du personnel chargés de suivre l'évolution sociale, économique et politique d'un pays donné.

Exposition pour le 40e anniversaire à la DG EMPL

Le 26 mai (soit 40 ans jour pour jour après la création de la fondation), lors d'un événement organisé conjointement avec la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL), Eurofound a célébré ses quatre décennies de contribution active à l'amélioration des conditions de vie et de travail de tous les Européens.

MM. Michel Servoz, directeur général de la DG EMPL, et Juan Menéndez-Valdés ont inauguré à Bruxelles (Belgique) une exposition spécialement conçue pour l'occasion.



International Trade Union House [Maison syndicale internationale]

Le 9 septembre, l'anniversaire d'Eurofound a été célébré avec la Confédération européenne des syndicats (CES), au siège de celle-ci à Bruxelles.

Dans le cadre de cet événement, MM. Juan Menéndez-Valdés et Józef Niemiec, secrétaire général adjoint du CES, ont évoqué les objectifs que partagent Eurofound et le mouvement syndical, visant à améliorer les conditions de travail en Europe. M. Juan Menéndez-Valdés a souligné que même si l'Europe avait considérablement changé en l'espace de 40 ans, il restait des défis communs à relever pour améliorer la vie des citoyens.



Visite à Eurofound de la commissaire Marianne Thyssen

Les 12 et 13 novembre, Mme Marianne Thyssen, commissaire européenne chargée de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité des travailleurs, a rendu à Eurofound sa première visite depuis son entrée en fonction en 2014. Il s'est principalement agi de discuter de la mobilité des travailleurs, de l'évolution du monde du travail et du rôle du dialogue social.

Par la suite, la commissaire a prononcé un «discours programme» dans le cadre de la célébration de l'anniversaire au château de Dublin. Cet événement a rassemblé des membres du personnel, des directeurs et des directeurs adjoints d'Eurofound (anciens ou en activité), ainsi que des représentants du conseil de direction, des comités consultatifs et des collaborateurs d'Eurofound. Étaient également présents M. Ged Nash, alors ministre d'État irlandais pour les entreprises et l'innovation, des ambassadeurs des États membres en Irlande, des députés européens, ainsi que des membres haut placés du gouvernement irlandais.



Événement conjoint d'Eurofound et du Cedefop

En novembre, Eurofound, le Cedefop (agence sœur) et le Comité économique et social européen (CESE) ont organisé un séminaire conjoint, afin de présenter leurs récentes constatations et initiatives relatives à l'organisation du travail et à l'apprentissage en milieu de travail, notamment les résultats de la troisième enquête européenne sur les entreprises réalisée par Eurofound et de l'enquête du Cedefop sur les qualifications et les emplois («eu-SKILLS»).

Les 200 représentants d'institutions nationales et européennes, d'entreprises, de syndicats, de la société civile et d'universités ainsi rassemblés ont pu se pencher et échanger sur les pratiques en matière d'organisation du travail et de développement des aptitudes professionnelles présentant des avantages aussi bien pour les employeurs que pour les employés.

Le Cedefop, qui célébrait lui aussi son 40e anniversaire en 2015, s'intéresse au domaine de la formation professionnelle, qui a un certain rapport avec les recherches menées par Eurofound sur les marchés du



travail. Les deux organismes se ressemblent beaucoup sur le plan structurel, puisque tous deux se caractérisent par une structure de gouvernance tripartite associant patrons, syndicats et gouvernements.



Travail durable

Ce n'est pas en transigeant sur la qualité des emplois que des niveaux élevés d'emploi et de performance économique des entreprises peuvent être atteints. De bonnes conditions de travail, en revanche, permettent d'attirer des personnes sur le marché du travail et de constituer une population active efficace et qualifiée. C'est là ce que les résultats des études successives menées par Eurofound et d'autres institutions sont venus confirmer. Pourtant, des inquiétudes ont été émises quant aux pressions à la baisse éventuellement exercées par la mondialisation et la libéralisation des marchés sur la qualité des emplois, en particulier dans le contexte de la crise économique.

En 2015, avec la parution des premiers résultats de la sixième enquête EWCS d'Eurofound, il a été possible de faire le point sur les conditions de travail en Europe au moment de la reprise. S'il n'y a pas eu de dégradation généralisée des conditions de travail – de fait, quelques améliorations sont même observées – la situation n'a rien d'une image d'Épinal. Le fait est que les conditions de travail apparaissent comme mauvaises selon plusieurs indicateurs concernant surtout certaines activités bien précises, qui toutes se trouvent en bas de l'échelle des qualifications et des rémunérations. Autre problématique: celle de la segmentation avérée des marchés du travail où coexistent deux types de main-d'œuvre, l'un exposé à la précarité, à la faiblesse des rémunérations et à la médiocrité des conditions de travail, l'autre bénéficiant de contrats à durée indéterminée et à temps plein, ainsi que de tous les avantages découlant de ce statut.

Événement



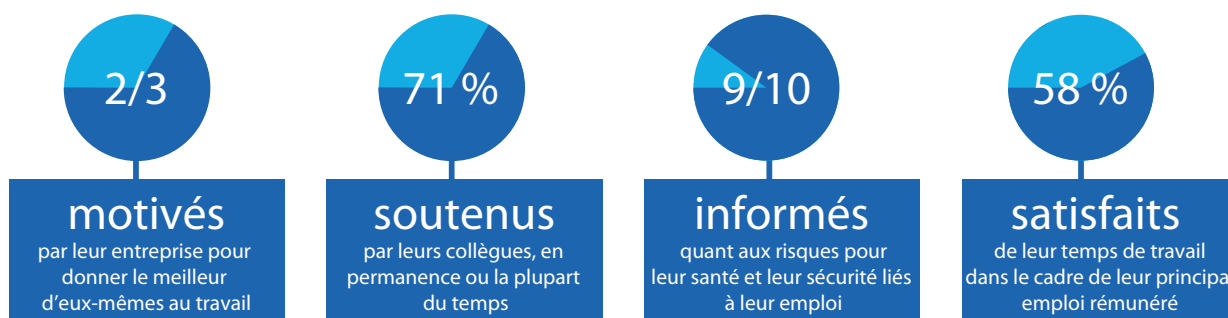
Les premières constatations de cette enquête EWCS ont été présentées en novembre 2015, dans le cadre d'une conférence de haut niveau organisée à Luxembourg, sous la présidence luxembourgeoise. Elles offrent un aperçu des tendances observées dans l'Union en matière de conditions de travail et établissent des comparatifs entre les 28 États membres dans des domaines tels que les risques professionnels, la parité hommes-femmes, le temps de travail, l'organisation du travail, le développement des compétences sur le lieu de travail et l'apprentissage tout au long de la vie. Parmi les principaux orateurs se trouvait M. Nicolas Schmit, ministre luxembourgeois du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

L'événement a rassemblé plus d'une centaine de décideurs politiques, universitaires, acteurs de terrain et représentants des autorités nationales et des institutions européennes, qui ont pu se pencher et échanger sur l'évolution des conditions de travail, ainsi que cerner et traiter les points susceptibles d'amélioration.

Conditions de travail en Europe en 2015

L'analyse préliminaire des dernières informations sur les conditions de travail en 2015 en Europe, tirées de l'EWCS, a donné des résultats encourageants pour les travailleurs.

Il existe un pourcentage élevé de travailleurs motivés, qui se sentent soutenus par leurs collègues et sont bien informés en matière de santé et de sécurité.



Temps de travail

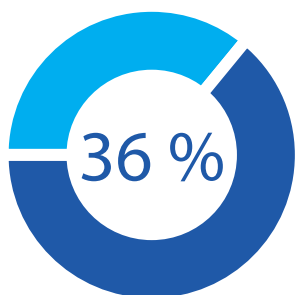
Ils sont également une majorité à s'estimer satisfaits de leur temps de travail. Dans l'Union, le temps de travail hebdomadaire moyen, en baisse depuis la première enquête EWCS en 1991, n'a pas cessé de diminuer, passant de 41 heures en 1991 à 38 heures en 2010, puis à 36 heures en 2015. La situation n'est cependant pas positive à tout point de vue. Les horaires atypiques, qui souvent perturbent la vie au foyer et constituent une

source de stress, s'inscrivent dans le quotidien professionnel d'un nombre considérable de travailleurs. Sur l'ensemble des travailleurs, plus de 50% travaillent au moins un samedi par mois, tandis que 30% travaillent au moins un dimanche par mois, contre 26% en 2010. Un tiers des travailleurs effectuent une longue journée de 10 heures ou davantage au moins une fois par mois et un cinquième exercent un travail posté ou de nuit.

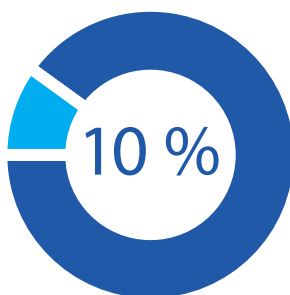
Intensité du travail

Le stress tient évidemment aussi à la nature de l'activité. L'EWCS s'intéresse donc aux sources de stress au travail, telles que le fait d'être soumis à des délais serrés ou à des cadences élevées, le fait d'être perturbé par de fréquentes interruptions ou simplement le manque de temps pour

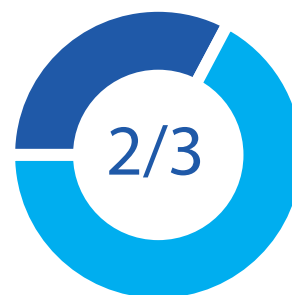
effectuer le travail. Pour un nombre important de travailleurs, ce type de situation est banal. En outre, certains ne sont pas libres de travailler à leur rythme: deux tiers des travailleurs ont un rythme de travail fixé par les personnes au service desquelles ils sont, qu'il s'agisse de clients ou d'élèves par exemple.



travaillent dans l'urgence



n'ont jamais assez de temps pour effectuer leur travail



ont un rythme de travail fixé par d'autres personnes

Répercussions du travail

La vie professionnelle empiète souvent sur la vie privée. Ainsi, près de la moitié des travailleurs ont signalé avoir passé une partie de leur temps libre à travailler au cours

de l'année précédente et cela arrive chaque semaine à un dixième d'entre eux.



Disparités en fonction de l'âge

Aussi bien les jeunes travailleurs que les plus âgés peuvent être défavorisés dans le cadre du travail, même

si les désagréments diffèrent selon la tranche d'âge. Ils bénéficient également d'avantages distincts.

Dans l'ensemble de l'Europe, le vieillissement de la population active est plus rapide que le vieillissement démographique global.

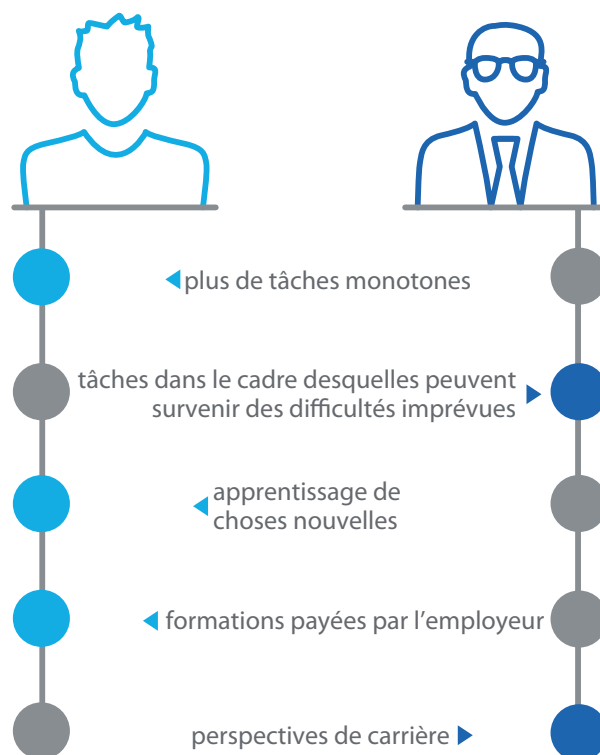
Les jeunes travailleurs sont plus susceptibles de devoir exécuter des tâches monotones.

Les salariés âgés sont plus susceptibles de se voir confier un travail dans le cadre duquel peuvent survenir des difficultés imprévues.

Les jeunes salariés sont plus susceptibles que les salariés âgés d'acquérir de nouvelles compétences dans le cadre du travail.

Le nombre de formations payées par les employeurs a augmenté depuis 2005.

Les travailleurs âgés de plus de 50 ans signalent des perspectives de carrière plus réduites et des possibilités de formation insuffisantes.



Rendre le travail durable tout au long de la vie

En 2015, Eurofound a publié un document formulant une définition pratique du «travail durable tout au long de la vie», visant à servir de cadre pour ses travaux en la matière. Il est ainsi préconisé de s'attacher à mettre en place des conditions de vie et de travail qui permettent de commencer et de poursuivre une vie active dont la durée sera allongée dans bien des cas, compte tenu de l'accroissement de l'espérance de vie. Si le fait de rendre le travail plus durable constitue une bonne chose en soi, cela coïncide aussi avec l'objectif économique d'un accroissement de l'emploi. Les politiques liées au travail et les pratiques d'entreprises favorisant la mise en place d'un environnement de travail qui répond mieux aux

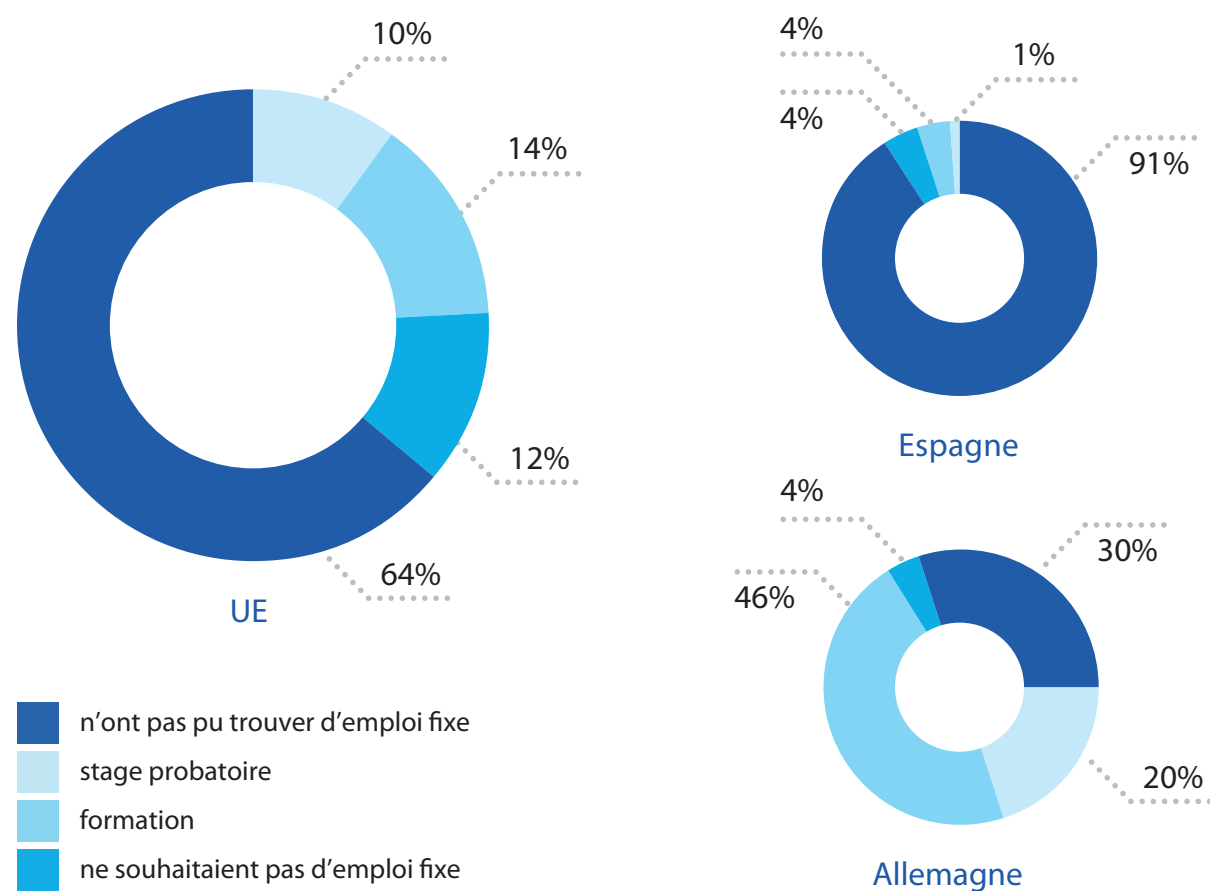
besoins de chacun dans la durée permettent aux travailleurs de rester en bonne santé et motivés pour rester sur le marché du travail jusqu'à un âge plus avancé. En outre, elles rendent le marché du travail accessible aux personnes qui ont toujours éprouvé des difficultés à concilier le travail avec leur vie personnelle. Cette dynamique est appuyée par des politiques sociales spécifiques intervenant en dehors du milieu du travail, relatives par exemple aux possibilités de formation ou à la prise en charge des personnes dépendantes, et permettant de préparer à la vie active les personnes auparavant en marge du marché du travail.

Augmentation du travail temporaire

La plupart des salariés souhaitent avoir un emploi fixe. Le travail temporaire, pourtant préférable à l'absence de travail, est précaire: la perspective des recherches d'emploi, du chômage et d'une baisse du revenu devient plus menaçante à l'approche de la fin du contrat. Souvent les salariés qui ont un emploi temporaire ne peuvent accéder aux nombreux avantages dont bénéficient les travailleurs en poste fixe en termes de formation, de perspectives de carrière et de primes d'ancienneté.

Dans l'Union, près des deux tiers des travailleurs temporaires disent avoir un contrat de ce type parce qu'ils «n'ont pas pu trouver d'emploi fixe», selon les données de l'EFT-UE (graphique 12). C'est la raison invoquée par plus de 80 % des personnes concernées en Belgique, à Chypre, en Espagne, en Grèce et au Portugal. Il existe bien sûr d'autres raisons à cette situation. Par exemple, très nombreux sont ceux qui ont obtenu un contrat de formation temporaire en Autriche, au Danemark et en Italie. En Allemagne, c'est principalement ainsi que s'explique le travail temporaire, ce qui témoigne de l'importance des stages et apprentissages dans le pays.

Graphique 12: Raisons aux contrats temporaires



Source: EFT-UE

Évolution en dents de scie

En dépit des préférences des travailleurs, le travail temporaire a augmenté dans de nombreux pays européens au cours des trente dernières années au moins. Ceci est en grande partie dû au fait que la législation en matière de protection de l'emploi applicable aux contrats types n'a pas évolué. Des réformes ont été conçues pour faciliter le recours à des contrats temporaires. Elles donnent aux employeurs une plus grande marge de manœuvre pour adapter leurs effectifs quand les circonstances l'exigent et permettent de réduire les coûts dans le cas de licenciements. Le licenciement d'un employé sous contrat temporaire peut se faire par simple non-renouvellement de son contrat, pour un coût effectivement nul, alors qu'il est bien plus difficile et coûteux de mettre un terme à un contrat à durée indéterminée (CDI).

Entre 2001 et 2012, dans l'UE-27, le nombre de travailleurs temporaires a augmenté de 25 %, contre un accroissement de 7 % du nombre de travailleurs en CDI.

En 2008, la crise économique a interrompu cette croissance régulière en provoquant une chute spectaculaire du taux de travail temporaire, lorsque les employeurs décidés à réduire leurs effectifs ont, pour ce faire, privilégié le non-renouvellement des contrats temporaires. En Espagne, par exemple, le nombre net de travailleurs temporaires a été réduit de 1,2 million entre 2008 et 2012.

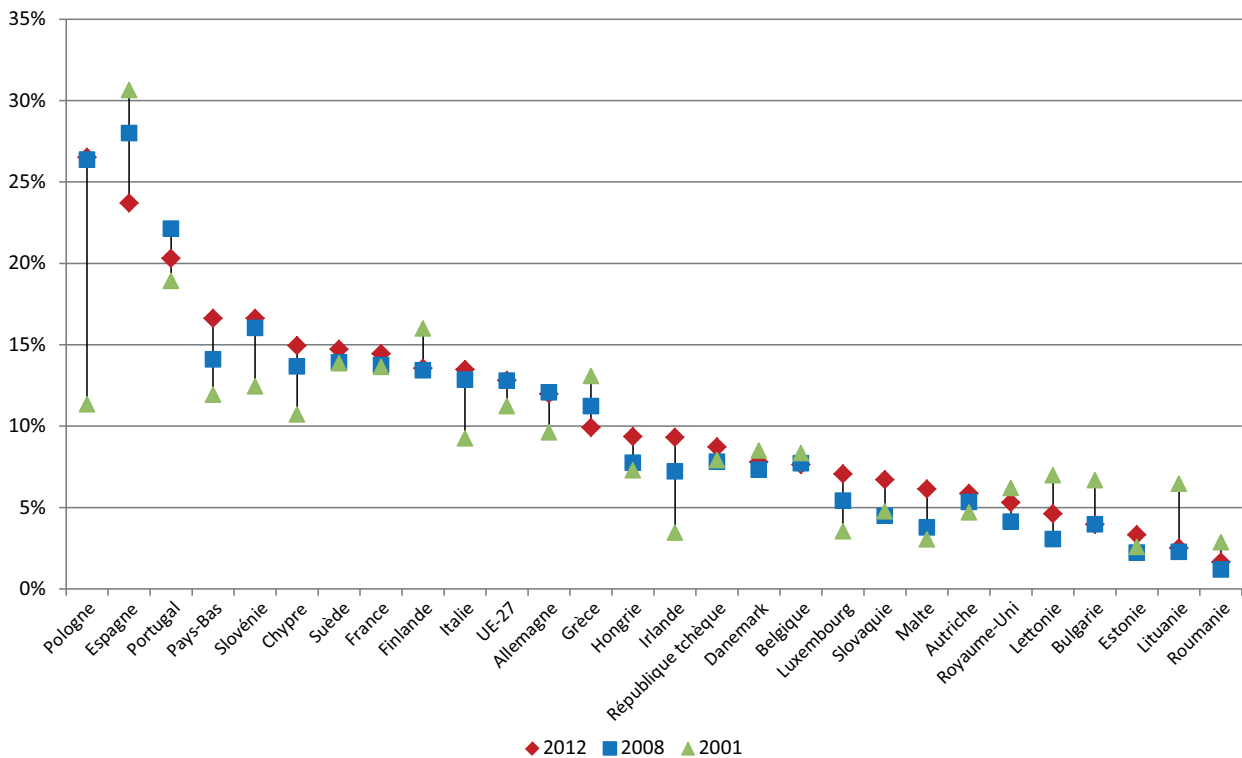
Toutefois, les chiffres sont rapidement remontés après la crise. Incertains quant aux perspectives économiques, les employeurs qui avaient besoin de recruter ont choisi de proposer bien plus d'emplois temporaires qu'auparavant: entre 2010 et 2012, la moitié des recrutements se sont faits sur la base de contrats temporaires, contre 40 % en 2002. Plus récemment, comme évoqué dans la première section, la situation s'est calmée lorsque la reprise s'est amplifiée et les employeurs ont engagé davantage de personnel sous contrat permanent.

Variabilité entre les États membres

Les pays de l'Union européenne présentent d'importants écarts en termes de pourcentage de travailleurs temporaires, comme le montre le graphique 13. Plus d'un

quart des travailleurs l'étaient à titre temporaire en Pologne, contre un cinquième en Espagne et au Portugal, les chiffres étant inférieurs à 5 % en Bulgarie, en Estonie, en Lettonie, en Lituanie et en Roumanie.

Graphique 13: Évolution dans le temps des taux de travail temporaire dans les États membres de l'UE-27



Source: EFT-UE

Précarité

Il a été avancé que le travail temporaire peut servir de tremplin vers un emploi fixe, mais pendant la crise, entre 2011 et 2012, cela n'est arrivé qu'à un seul travailleur temporaire sur cinq dans l'ensemble de l'Union. Une

même proportion de travailleurs temporaires s'est retrouvée au chômage, alors que ce phénomène a concerné un nombre bien moindre de salariés ayant un CDI (7%).

Écarts de rémunération

Selon l'analyse réalisée par Eurofound des données de l'enquête de 2010 sur la structure des salaires, les travailleurs temporaires perçoivent généralement des salaires inférieurs de 19% en moyenne à ceux des personnes ayant un emploi fixe dans l'ensemble des pays européens. Cet écart salarial négatif a été constaté dans les 19 États membres étudiés dans le cadre de l'enquête, à l'exception de l'Estonie. Il tend à se creuser dans les pays où le taux de travail temporaire est plus élevé. Un fossé s'observe encore dans la plupart des pays même lorsque la comparaison se fait par rapport aux salariés ayant peu d'ancienneté dans un poste fixe, ce qui indique que la rémunération plus faible des travailleurs

temporaires ne tient pas uniquement au caractère plus éphémère de leur emploi.

De même, le travail temporaire au sein de l'entreprise moyenne accuse un écart salarial négatif de 14% dans tous les pays, sauf en Lituanie. Cela signifie que les salaires perçus par les travailleurs temporaires sont en général inférieurs à ceux des travailleurs bénéficiant d'un CDI en raison des écarts de rémunération qui existent au sein des entreprises, mais aussi d'une entreprise à l'autre, puisque les travailleurs temporaires sont généralement plus nombreux dans les entreprises caractérisées par des niveaux de rémunération relativement plus bas.

Segmentation du marché du travail

Des recherches d'Eurofound se dégagent plusieurs résultats indiquant une segmentation du marché du travail dans certains États membres. En d'autres termes, la main-d'œuvre tend à se scinder en deux segments, entre lesquels la mobilité est limitée. L'un de ces segments, qui draine généralement davantage de travailleurs temporaires, se

caractérise par une plus grande précarité de l'emploi, peu de perspectives sur le marché du travail et des niveaux de rémunération plus faibles. L'autre, en revanche, typiquement constitué de salariés en poste fixe, bénéficie d'une plus grande sécurité de l'emploi, d'une meilleure rémunération et de possibilités de progression de carrière.

Professions: le bas de l'échelle

Il a été établi précédemment qu'avec la reprise économique, le nombre d'emplois moyennement et faiblement rémunérateurs se remet à augmenter. Or, si la croissance de l'emploi est cruciale dans le cadre des efforts déployés en faveur de la cohésion sociale et de la réduction de la pauvreté, le fait est que, pour certaines activités professionnelles situées en bas de l'échelle des salaires, les conditions de travail sont mauvaises. Dans le

cadre de son programme de travail 2013-2016, Eurofound s'est fixé pour objectif de recenser les professions offrant de piètres conditions d'emploi, afin de mieux comprendre ce que vivent les travailleurs concernés pour que des mesures plus ciblées à leur égard puissent être prises. Ce projet se concentre sur les professions, car ce sont elles qui, dans une large mesure, déterminent les conditions de travail de ceux qui les exercent.

Professions présentant le plus d'inconvénients

La qualité de l'emploi a été mesurée en fonction de quatre indicateurs: la rémunération, les perspectives de carrière, le temps de travail et la qualité intrinsèque de l'emploi. Les professions qui ont affiché des résultats peu élevés pour tous ces indicateurs sont au nombre de 16, ce qui implique qu'elles sont bien loin de répondre aux définitions données par Eurofound en matière de qualité de l'emploi et de

travail durable. Elles comptent pourtant parmi les professions les plus exercées en Europe.

Une fois examinées au regard des 10 catégories de la classification internationale type des professions (CITP-08), elles se concentrent dans 4 catégories qui correspondent approximativement aux professions exigeant des qualifications moyennes à faibles.

Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs



512	Cuisiniers
513	Serveurs et barmen
522	Commerçants et vendeurs, magasins
523	Caissiers et billettistes

Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat



751	Métiers qualifiés de l'alimentation et assimilés
752	Métiers qualifiés du traitement du bois, ébénistes et assimilés
753	Métiers qualifiés de l'habillement et assimilés

Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage



814–818	Conducteurs de machines
821	Ouvriers de l'assemblage
832	Conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motocycles
834	Conducteurs de matériels et engins mobiles

Professions élémentaires



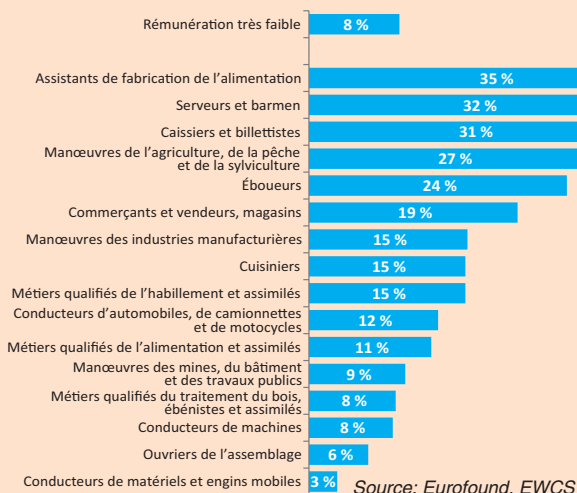
921	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture
931	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics
932	Manœuvres des industries manufacturières
941	Assistants de fabrication de l'alimentation
961	Éboueurs

Aucune de ces professions les plus désavantageuses ne relève des catégories CITP qui exigent un plus haut niveau de qualification, à savoir, les «directeurs, cadres de direction et gérants», les «professions intellectuelles et scientifiques», les «professions intermédiaires» et les «employés de type administratif», ni de la catégorie des «agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche».

Aux fins de l'appréciation, de nombreux aspects des conditions de travail ont été examinés, notamment la rémunération, le temps de travail, les perspectives de carrière, les possibilités de formation et les risques pour la santé. Voici un aperçu des résultats permettant de constater à quel point les professions concernées sont à la traîne en matière de qualité de l'emploi.

Conditions de travail

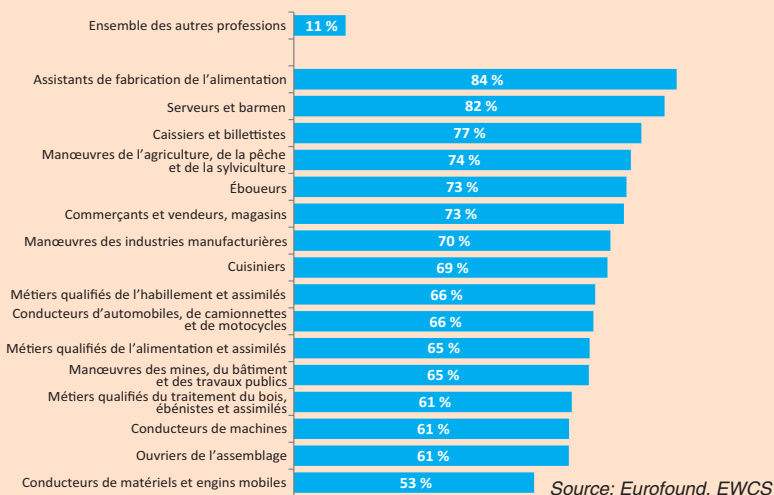
Rémunération très faible



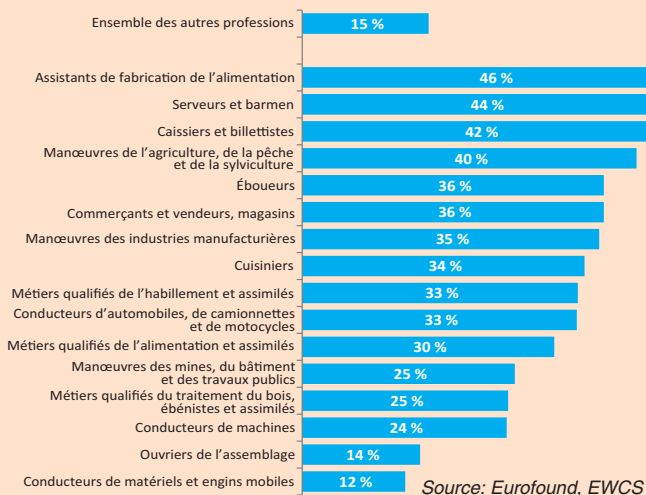
Rémunération: Environ 8 % des personnes exerçant d'autres professions perçoivent une rémunération très faible. La plupart des professions présentant des inconvénients comptent un nombre plus important de travailleurs très mal rémunérés, puisque c'est le cas de bien plus de 20 % des personnes exerçant certaines professions élémentaires (assistants de fabrication de l'alimentation, manœuvres de l'agriculture et éboueurs), ainsi que des serveurs et des caissiers et billettistes.

Formation: Les travailleurs entrant dans les catégories d'emploi défavorisées sont peu qualifiés et ne peuvent espérer obtenir une meilleure situation qu'en suivant des formations. Cependant, dans toutes les professions concernées, plus de la moitié des salariés ne bénéficient d'aucune formation payée par leur employeur. Les activités accusant les plus faibles taux de participation à des formations sont les métiers qualifiés de l'habillement et assimilés (16 %) et les manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture (18 %).

Aucune formation payée par l'employeur



Peu d'autonomie et haute intensité de travail



Stress: L'étude suggère que le stress au travail est à son comble lorsque le niveau d'exigence est élevé (haute intensité de travail), mais que les travailleurs ne sont guère libres de gérer leur travail (peu d'autonomie). Dans plusieurs des 16 professions présentant le plus d'inconvénients, nombreux sont les travailleurs ainsi soumis à une forte pression, notamment les ouvriers de l'assemblage, les manœuvres des industries manufacturières et les conducteurs de machines.

En outre, ces professions se caractérisent par des perspectives de carrière limitées, des contrats d'emploi atypiques et une organisation problématique du temps de

travail. Dans le secteur manufacturier, les risques physiques liés au travail constituent une grande préoccupation.

Perspectives d'avenir

Les professions défavorisées étudiées ici ne sont pas près de disparaître. Certes, il existe clairement une tendance à l'amélioration de la structure professionnelle en Europe, ce qui signifie que les catégories professionnelles supérieures incluent de plus en plus de travailleurs. Cependant, tous les pays ne sont pas concernés: certains connaissent une polarisation, c'est-à-dire une augmentation à la fois des emplois exigeant un haut niveau de qualification et de ceux où le niveau exigé est faible.

D'après les prévisions du Cedefop jusqu'en 2025, les professions élémentaires en particulier devraient accueillir plus de travailleurs (éboueurs, assistants de fabrication de

l'alimentation, aides de ménage, manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture). Il y aura également une forte demande de personnel des services directs aux particuliers (qui incluent les cuisiniers et les serveurs) et de commerçants et vendeurs.

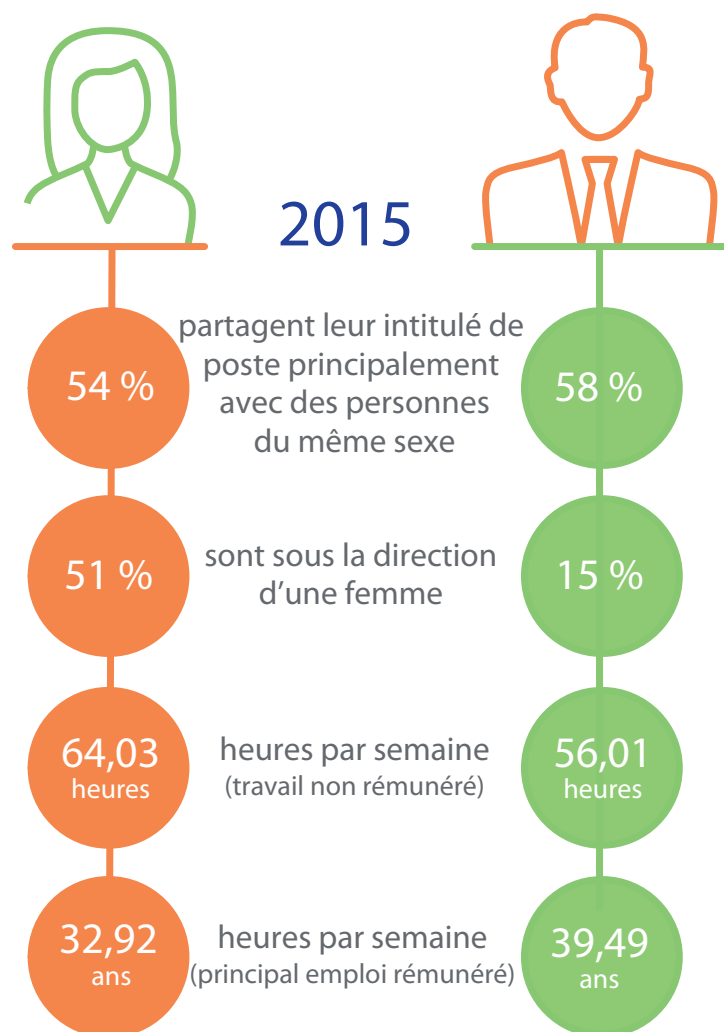
Non seulement ces emplois, dans leurs conditions actuelles, ne sont pas durables à l'échelle d'une vie pour ceux qui les exercent, mais la piètre qualité des conditions de travail pourrait en outre poser problème pour ce qui est de pourvoir les postes vacants. C'est donc aux employeurs et aux responsables politiques qu'il revient de remédier aux mauvaises conditions de travail, de sorte que la perspective d'occuper de tels postes puisse être attractive pour les candidats à l'embauche.

Disparités entre les sexes

Les avancées en matière d'égalité des sexes en milieu de travail constituent l'une des bonnes nouvelles de la sixième EWCS. Toutefois, les expériences de travail des femmes et des hommes diffèrent encore à de nombreux égards, qu'il s'agisse de profession et de secteur professionnel, ou encore de type de contrat, de rémunération et de temps de travail.

Ségrégation

La ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes persiste. Plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs occupent la même fonction que celle d'une majorité de personnes du même sexe qu'eux (58% des hommes et 54% des femmes), tandis que seulement un cinquième (21%) des travailleurs partagent leur intitulé de poste avec autant de femmes que d'hommes. Un tiers des salariés sont encadrés par une femme, contre un quart en l'an 2000, mais cela reste une minorité. Une analyse plus approfondie révèle que la moitié des salariées sont encadrées par une femme, contre seulement 15% des salariés de sexe masculin.



Temps de travail

Les femmes effectuent en moyenne moins d'heures que les hommes dans le cadre d'un emploi rémunéré, ce qui est dû en grande partie au fait qu'elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Cela étant, l'utilisation qui est faite du temps libre par les deux sexes constitue un facteur important pour comprendre la participation des femmes à la vie active. Si au temps de

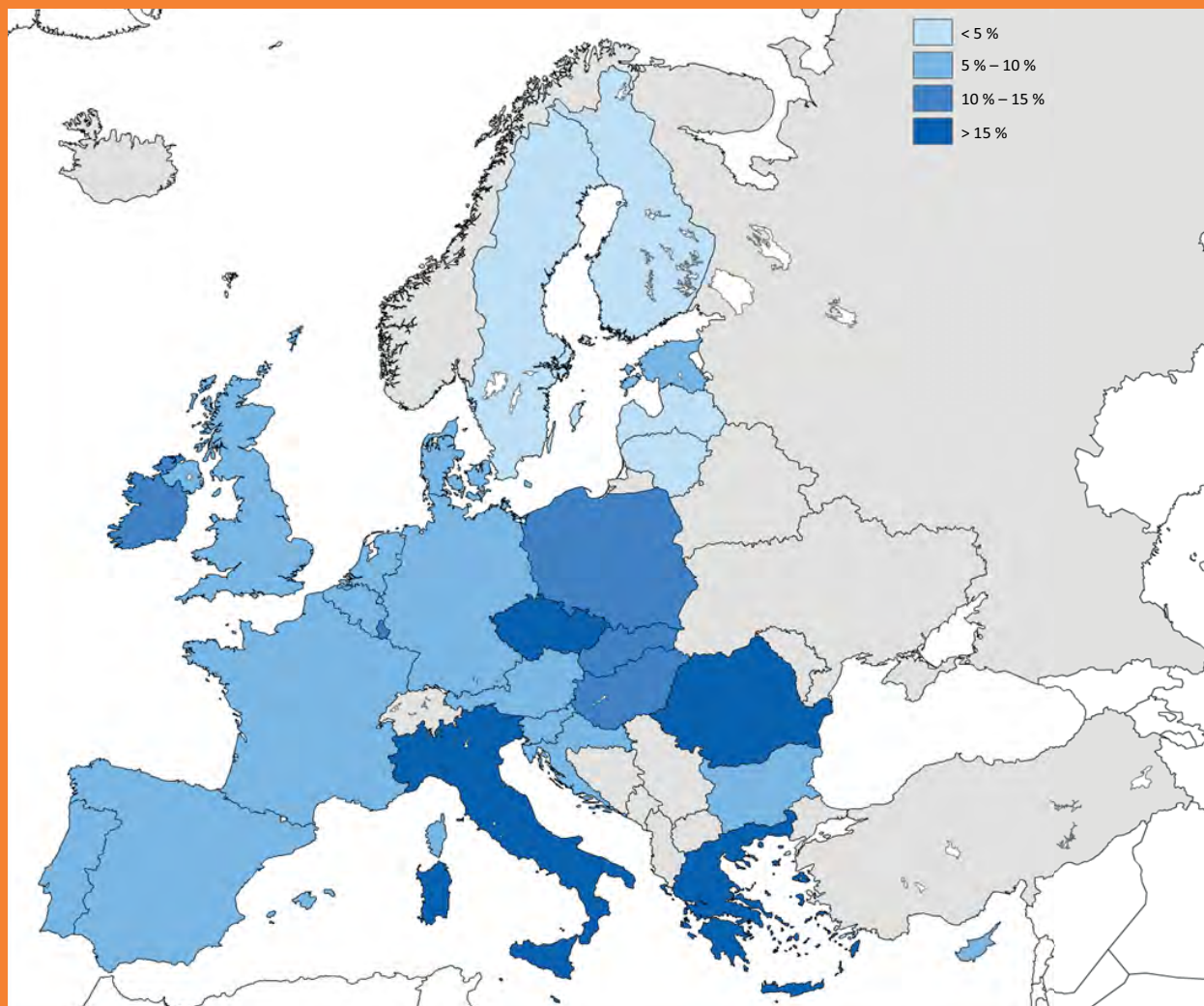
travail rémunéré s'ajoute le temps de travail non rémunéré (notamment pour la prise en charge des enfants et des autres personnes dépendantes, ainsi que pour les trajets quotidiens), les femmes travaillent plus longtemps dans l'ensemble. Cela montre clairement que la garde de personnes à charge et les tâches ménagères non rémunérées restent inégalement réparties entre les femmes et les hommes.

Événement

En 2014, le taux d'emploi des hommes en âge de travailler (15-64 ans) était de 70,1 %, contre 59,6 % pour les femmes. Il ne sera pas possible d'atteindre des taux élevés d'emploi dans l'Union tant que la participation des femmes au marché du travail n'égalera pas celle des hommes. En juillet 2015, lors d'une réunion informelle du Conseil EPSCO sous la présidence luxembourgeoise,

Eurofound a présenté aux ministres de l'égalité des genres et de l'emploi les premières constatations d'un projet portant sur les défis et les coûts liés à l'écart hommes-femmes en matière d'emploi en Europe. Cet écart observé dans tous les États membres passe de 1,5 point de pourcentage en Finlande à 25,6 points de pourcentage à Malte.

Écart hommes-femmes en matière d'emploi dans les États membres, 2014





Eurofound estime à plus de 300 milliards d'EUR la perte que cela représente pour l'économie européenne, entre le manque à gagner en termes de revenus et de recettes fiscales, et les surplus d'indemnités.

Comment favoriser la participation? Il faut notamment:

- des mesures permettant de garantir des horaires flexibles, de réduire la ségrégation sur le marché du travail et de faciliter la conciliation des obligations professionnelle et familiales pour les parents qui travaillent,
- une meilleure répartition des tâches familiales et domestiques entre les hommes et les femmes, que favoriserait une attention accrue accordée aux hommes et aux pères dans le cadre des politiques d'égalité entre les sexes,
- et la disponibilité de services de garde d'enfants proposés à un prix abordable.

Message politique: Travail durable

Les premières constatations de la sixième EWCS donnent une image contrastée des conditions de travail dans les lieux professionnels en Europe: les améliorations observées pour tel indicateur sont contrecarrées par des détériorations pour tel autre. Les six éditions successives de l'EWCS font état d'une évolution généralement lente.

Or, plusieurs groupes de population active auraient tout à gagner si les progrès étaient plus rapides. Les conditions de travail qui apparaissent comme mauvaises selon plusieurs indicateurs et se traduisent par une mauvaise qualité de l'emploi d'un point de vue général se retrouvent principalement dans certaines professions, dont la plupart devraient employer un nombre croissant de personnes ces prochaines années. Pour que ces professions puissent attirer des travailleurs à court terme et être durables à long terme, il importe que les politiques se concentrent sur les conditions qui y sont associées.

La segmentation des marchés du travail entre les travailleurs temporaires et les salariés en poste fixe dans un certain nombre de pays européens est également source d'inquiétude. Elle a pour effet de reléguer les travailleurs temporaires dans des emplois aux salaires plus bas et aux conditions plus mauvaises et, surtout, de limiter leurs chances de pouvoir intégrer le segment des travailleurs en CDI. Il faut espérer que la mise en place d'un socle européen de droits sociaux, comme le prévoit le programme de travail 2016 de la Commission, qui entend renouer avec la convergence en matière de protection des travailleurs et refléter les réalités de l'Europe du XXI^e siècle, pourra résoudre la problématique de la dualité du marché du travail.

De plus amples informations sur les questions relatives au travail durable sont disponibles dans le «Coup de projecteur sur...» [Le Travail durable – L'avenir de la vie professionnelle en Europe](#).

Soutien aux aidants actifs

Souvent, les personnes ayant des enfants ou d'autres personnes dépendantes à charge ne peuvent pas travailler. Pour que le travail soit durable pour les parents et les aidants, les politiques doivent permettre à ces derniers de concilier vie professionnelle et prise en charge de proches. En général, l'accent est mis sur l'apport d'une réponse aux besoins des parents en matière de garde d'enfants. Une moindre attention est accordée à la prise en charge de parents âgés ou handicapés et de personnes dépendantes. Or, assurer une prise en charge informelle impose une contrainte considérable à plusieurs sections de la population active et influence la probabilité que ces

personnes arrivent à concilier la vie professionnelle et les soins qu'ils apportent à d'autres, et la mesure dans laquelle elles peuvent y arriver.

Il ressort de la troisième enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) menée par Eurofound que 12 % des hommes et 16 % des femmes s'occupent d'un proche âgé ou handicapé au moins une fois par semaine. Le pourcentage d'aidants est presque aussi élevé chez les salariés que dans l'ensemble de la population. La probabilité de devoir aider un proche augmente avec l'âge. Ainsi, près de 20 % des personnes âgées de 50 à 64 ans ont quelqu'un à charge à la maison.

Hiérarchisation des aides

Si l'offre publique de services de prise en charge est une dimension de l'aide aux aidants actifs, les outils politiques doivent continuer de s'élargir pour comprendre des stratégies d'emploi visant à concilier travail et prise en charge. À l'heure actuelle, certains pays disposent d'une série de politiques, tandis que d'autres ne disposent que d'un mécanisme d'aide unique. Dans certains pays, la capacité à jongler avec travail et prise en charge dépend entièrement de la bonne volonté des employeurs.

La diversité des mesures mises en œuvre dans les États membres en faveur des aidants actifs est reproduite dans le graphique 14 (qui s'inspire de la pyramide des besoins de Maslow). Vers le bas de la pyramide se trouvent les mesures portant sur les aménagements du temps de travail. Ces mesures comprennent des heures d'arrivée et de départ flexibles, la possibilité de travailler moins certains jours et plus les autres, et des réductions de la charge de travail pendant un moment.



Graphique 14: Pyramide des mesures de conciliation

À un rang plus élevé dans la hiérarchie se trouvent les mécanismes visant à garantir la sécurité de l'emploi. Ils revêtent un caractère essentiel, l'existence d'un droit à cet égard n'ayant de sens que si les aidants actifs sont protégés contre les licenciements pour raisons personnelles ou économiques. L'absence de protection de l'emploi compromettrait en outre d'autres mesures de conciliation, puisque les travailleurs redoutant un licenciement ne pourraient pas facilement faire valoir leurs droits.

Arrivent ensuite les droits à congés, à commencer par les congés en cas d'urgence et de force majeure. Dans la hiérarchie des droits, les congés sans solde de courte et de longue durée se situent encore plus haut, derrière les congés payés de courte et de longue durée. Les droits les plus élaborés sont les congés de courte et de longue durée avec revenu de remplacement. Ce revenu n'est généralement pas pris en charge par l'employeur, mais par l'assurance, les autorités locales ou les pouvoirs publics centraux.

Classement des États membres

Les États membres peuvent être classés en fonction des différentes mesures d'aide qui y sont en place et forment ainsi trois groupes (voir le graphique 15).

Groupe 1

Pays qui appliquent un régime parfaitement développé pour soutenir la conciliation entre travail et vie de famille. La plupart d'entre eux affichent un bon niveau de flexibilité du temps de travail et, dans certains cas, offrent une protection de l'emploi aux aidants actifs. Des droits étendus en matière de congé sont également prévus pour les aidants.

Groupe 2

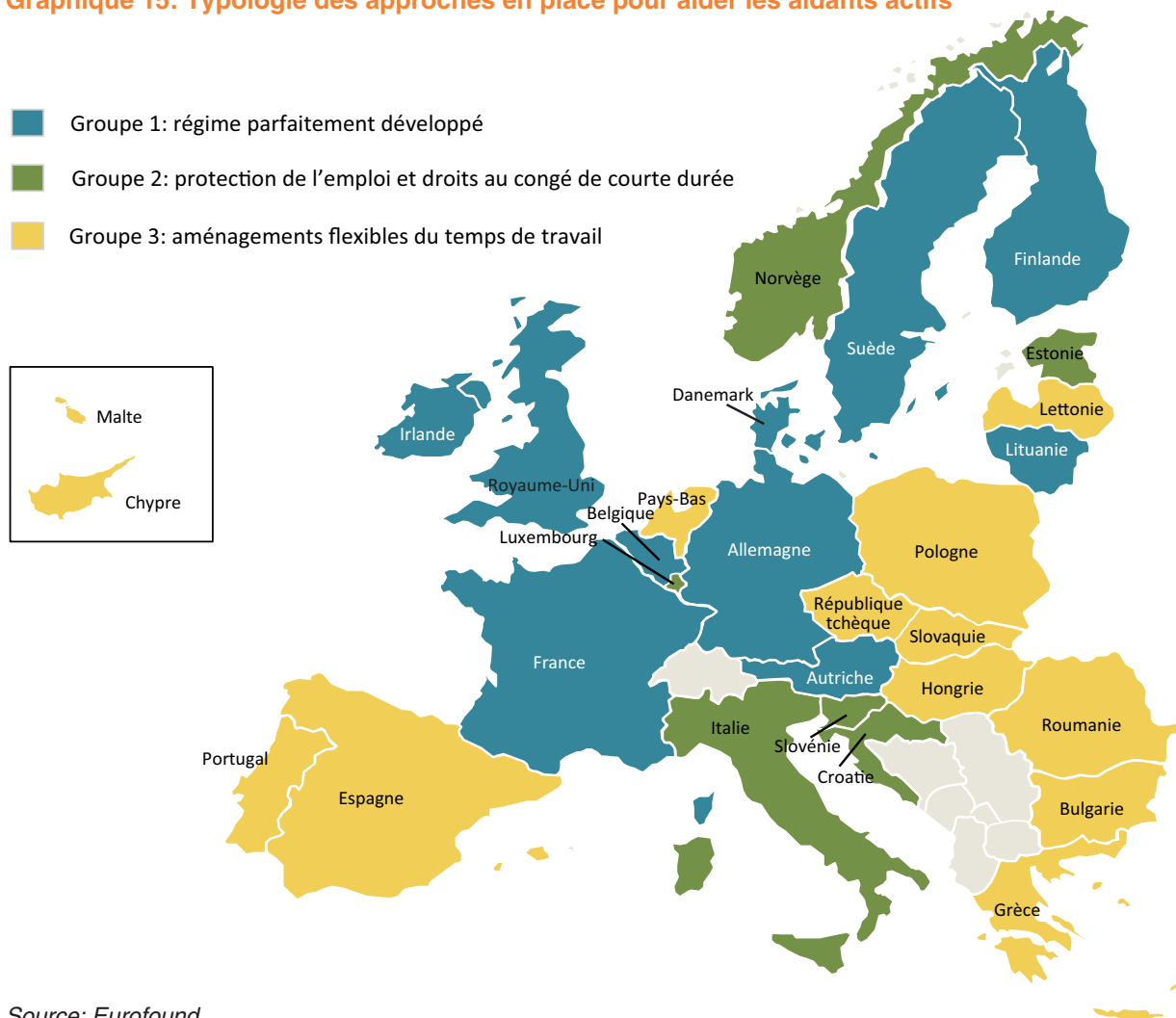
Pays mettant l'accent sur les droits au congé de courte durée, avec ou sans revenu de remplacement, et sur la protection de l'emploi pour les aidants actifs. Ces pays proposent une flexibilité du temps de travail et des droits au congé limités en cas d'urgence.

Groupe 3

Pays misant principalement sur les aménagements flexibles du temps de travail. Aucun de ces pays ne concède de droit au congé de longue durée et la protection de l'emploi pour les aidants est insuffisamment développée. Il semble que de nombreux aidants renoncent à leur vie professionnelle pour s'occuper d'un proche à temps plein, la conciliation entre ces deux activités n'étant pas vraiment possible.



Graphique 15: Typologie des approches en place pour aider les aidants actifs



Source: Eurofound

La présence des Pays-Bas dans le troisième groupe ne reflète pas exactement le niveau d'aide qui y est disponible. Si les politiques liées à l'emploi y sont rares, les partenaires sociaux et les entreprises prennent de

nombreuses initiatives. Par ailleurs, les pouvoirs publics aux Pays-Bas et au Luxembourg proposent un large choix d'institutions de soins formels, raison pour laquelle des politiques générales liées à l'emploi y sont moins vitales.

Message politique: Seniors

Les travailleurs âgés étaient à l'abri des pires effets de la récession et moins susceptibles que les jeunes de perdre leur emploi. Néanmoins, l'EWCS révèle les inconvénients auxquels ils sont confrontés en milieu de travail, notamment le manque de possibilités d'apprentissage et de perspectives de carrière. La prospérité future de l'Europe nécessite qu'il soit mis fin à la quasi-banalisation des départs en retraite anticipée. Le développement des compétences et de l'employabilité des seniors permettra de pérenniser leur présence sur le marché du travail.

En vue de maintenir les seniors en activité, il y a lieu de prendre également en considération le rôle qu'ils sont nombreux à jouer dans la prise en charge de parents dépendants, responsabilité qui souvent les pousse à quitter le marché du travail. L'existence d'un vaste éventail de mesures (droits allant d'une organisation flexible du temps de travail à la possibilité d'un congé rémunéré ou non, comme cela se fait dans certains États membres) permettrait d'aider ces travailleurs à concilier vie professionnelle et prise en charge de proches.

Les questions relatives à cette thématique sont abordées dans le «Coup de projecteur sur...» *Les Personnes âgées – travail, soins et intégration.*

Éducation et accueil des jeunes enfants



Les services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) présentent une multitude d'avantages pour les enfants, en permettant notamment d'améliorer leurs résultats scolaires, de réduire la pauvreté et d'établir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de leurs parents. En outre, le développement professionnel continu (DPC) du personnel de ces services joue un rôle essentiel, car il favorise à la fois de meilleurs résultats pour les enfants, et une meilleure insertion des enfants défavorisés à différents égards ou se trouvant dans une situation qui les rend vulnérables.

Depuis quelques années, l'accès à de tels services, ainsi que leur qualité, bénéficient d'une attention accrue dans les programmes politiques de l'Union. Eurofound a étudié les aspects des conditions de travail et des formations internes qui permettent d'améliorer la qualité et l'accessibilité des services d'EAJE. En particulier, l'examen des moyens permettant de mieux atteindre les enfants en situation de vulnérabilité a mis en exergue l'importance de la mise en place de partenariats entre les structures d'éducation et d'accueil et des institutions telles que les organisations non gouvernementales (ONG) et les services sociaux. D'autre part, l'organisation d'activités conjointes pour les enfants présentant des besoins spéciaux et les autres permet d'éliminer la stigmatisation pouvant être associée à certaines ressources complémentaires.

Événement

Le rapport de l'étude *Accueil de la petite enfance: accessibilité et qualité des services* a été présenté en septembre 2015, dans le cadre d'une réunion organisée par Eurofound avec la Confédération des organisations familiales de l'Union européenne (Coface). À cette occasion, une table ronde s'est tenue au sujet des programmes d'EAJE sur deux générations. (Les programmes sur deux générations visent à répondre aussi bien aux besoins des enfants qu'à ceux de leurs parents.) Dans un contexte de baisse des taux de fécondité et de resserrement des budgets consacrés aux services d'EAJE, les participants se sont attachés à définir les moyens par lesquels ce secteur pourrait s'adapter à la conjoncture socio-économique et remédier simultanément aux problèmes d'emploi, d'éducation et de prise en charge.



Coordination des agences de l'UE

En 2015, Eurofound a pris en charge la coordination du réseau des agences de l'UE. Ce réseau compte aujourd'hui 44 agences qui ont été mises en place en vue de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques européennes dans un large éventail de domaines.

Dans son rôle de coordination, Eurofound s'est notamment fixé pour priorité de renforcer les liens entre les agences et les responsables politiques européens et nationaux de haut niveau en améliorant la visibilité des agences et en faisant connaître leur valeur ajoutée, et d'établir un cadre propice pour un dialogue sur le long terme avec les institutions européennes. La fondation s'est aussi attachée à consolider le fonctionnement du réseau et à améliorer son efficacité par l'adoption d'une perspective plus stratégique pour ses activités à venir.

Principaux événements de 2015

11 mars – L'Agence des droits fondamentaux confie la coordination du réseau des agences de l'UE à Eurofound, à Dublin.



27–28 mai – Eurofound accueille à Bruxelles les réunions des directeurs et des chefs d'administration des agences, réunions marquées par un discours introductif de Mme Kristalina Georgieva, vice-présidente de la Commission et commissaire européenne chargée du budget et des ressources humaines.

23 octobre – Les directeurs des agences se réunissent à Dublin et approuvent le programme de la stratégie (de Dublin) pour les agences, qui établit les priorités stratégiques du réseau et expose un plan pour accomplir des progrès au regard de celles-ci.



Sources

Premiers résultats: Sixième enquête européenne sur les conditions de travail

Towards 'better jobs': Eurofound's approach to measuring the quality of work [Vers de «meilleurs emplois»: approche d'Eurofound pour évaluer la qualité de l'emploi]

Évolution récente du travail temporaire: croissance de l'emploi, salaires et transitions

Améliorer les conditions de travail des professions cumulant de multiples inconvénients

Gender equality in the EU: Priorities for EU strategy [Égalité des sexes dans l'UE: priorités pour la stratégie de l'UE]

Travail et prise en charge: mesures de conciliation en période de changement démographique

Accueil de la petite enfance: accessibilité et qualité des services





Lutte contre l'exclusion et l'inégalité

Le long cheminement de l'Europe vers de meilleures conditions de vie pour tous les citoyens se poursuit. Pour une partie considérable des forces politiques et de l'opinion publique dans les États membres, les niveaux de vie nationaux, déjà entamés par la crise, pourraient pâtir de l'afflux de ressortissants étrangers (européens et, depuis peu, non européens avec la crise des réfugiés) aux dépens des systèmes de sécurité sociale. Toutefois, l'examen de l'incidence de la mobilité des ressortissants européens sur les régimes de prestations sociales des pays hôtes révèle que cette impression est erronée.

Grâce à d'importants financements de l'UE, des progrès ont été accomplis dans le domaine des initiatives entreprises dans le cadre de la garantie pour la jeunesse, destinée à permettre aux jeunes de travailler ou de se former. Sa mise en place ayant débuté en 2014 dans tous les États membres, il a été possible en 2015 de tirer des leçons des initiatives déjà amorcées.

Un effet négatif de la crise économique devient plus manifeste aujourd'hui seulement, à savoir l'augmentation de l'inégalité salariale. Une convergence des salaires pouvait s'observer dans l'ensemble de l'Union pendant la période prospère d'avant la crise, mais ce processus s'est inversé après 2008, bouleversant cet autre terrain sur lequel les États membres se rejoignent.

Mobilité et migration

Le phénomène qui a marqué toute l'année 2015 en Europe et persiste encore en 2016, c'est assurément le déferlement de réfugiés et de migrants à travers la Méditerranée, en provenance du Proche-Orient et de l'Afrique. À la suite d'une réunion spéciale du Conseil européen convoquée en avril en vue d'approuver une stratégie de prévention des pertes de vies humaines en mer, les membres d'Eurofound et leurs collègues au sein du réseau des agences de l'UE ont affirmé leur engagement à mettre tout en œuvre pour régler cette crise humanitaire.

La question de savoir comment gérer cette affluence de personnes (environ un million en 2015) en quête de sécurité constitue une rude épreuve de plus pour l'Union, déjà divisée par les effets de la crise économique. L'action unilatérale de certains États membres pour rétablir les contrôles aux frontières et suspendre Schengen traduit un

recul sur un axe par rapport à l'objectif, voire à la nécessité de «plus d'union», pour reprendre la formule du président de la Commission Jean-Claude Juncker.

Néanmoins, la Commission européenne, dans ses prévisions économiques de l'automne 2015, s'est montrée optimiste en suggérant que l'arrivée d'un grand nombre de demandeurs d'asile pourrait avoir sur la croissance une incidence positive à court terme en stimulant les dépenses publiques, ainsi qu'à moyen terme, du fait de l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre, à condition que les États aient mis en place des politiques appropriées pour faciliter l'accès au marché du travail. Cette position reflète l'idée du président Juncker selon laquelle «la migration doit peu à peu cesser d'être un problème à résoudre pour devenir une opportunité bien gérée» pouvant être exploitée pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et au vieillissement démographique à l'intérieur du continent.

Déplacements des ressortissants européens: emploi, chômage et recours aux prestations

Le débat autour des répercussions sociales et économiques de l'arrivée des réfugiés sur les pays qui les accueillent fait écho aux dissensions qui se manifestent à une échelle plus locale depuis que les ressortissants des États membres d'Europe centrale et orientale ont eu accès aux marchés du travail de l'UE-15 (États membres d'avant 2004) – problème que les dirigeants politiques doivent encore résoudre. La Commission considère la mobilité interne des ressortissants européens motivée par le travail comme un moyen important de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée et de lever les obstacles pour combler les postes vacants, contribuant ainsi à la croissance économique de toute l'Union. Avec son train de mesures sur la mobilité des travailleurs, prévu pour 2016, la Commission promet de soutenir davantage la mobilité des travailleurs au sein de l'Union.

Cependant, dans l'UE-15, une très grande partie de l'opinion publique et politique est réticente à l'idée d'une totale liberté de circulation. La pomme de discorde tient en particulier à la notion de tourisme social, selon laquelle les ressortissants européens qui se déplacent vers les États membres de l'UE-15 sont attirés par la générosité de leurs systèmes de protection sociale, dont ils peuvent bénéficier sans avoir cotisé. En 2013, les ministres de l'intérieur allemand, autrichien, britannique et néerlandais ont écrit au président du Conseil européen pour exprimer leurs inquiétudes quant au fait que l'importante masse d'«immigrants» issus d'autres États membres accable «les sociétés qui les accueillent de coûts supplémentaires considérables».

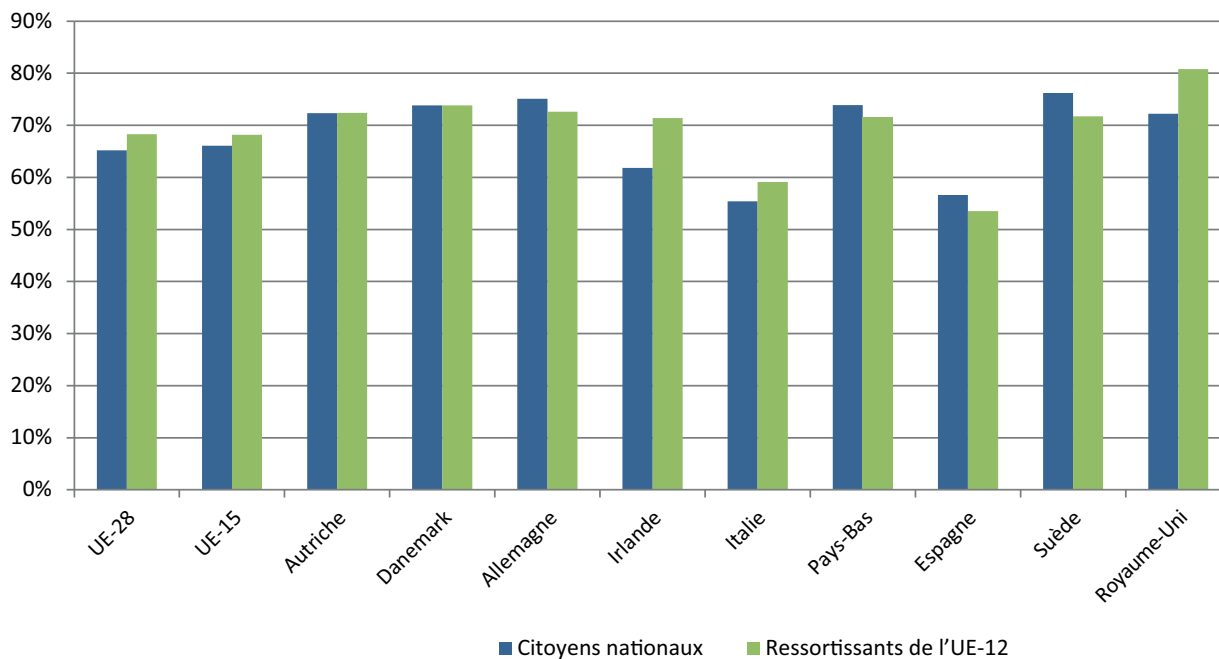
Cette problématique a pris une importance accrue en 2015, lorsque la campagne menée au Royaume-Uni en vue d'éviter que le pays ne se retire de l'Union s'est articulée sur un point: l'impossibilité pour les ressortissants européens de prétendre à des prestations liées à l'exercice d'un emploi avant d'avoir résidé quatre ans dans le pays.

Eurofound a voulu s'intéresser aux manifestations du tourisme social en examinant l'utilisation qui est faite des prestations et des services par les ressortissants européens dans neuf pays de l'UE-15 (Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède). L'étude s'est concentrée sur les citoyens issus des 10 pays d'Europe centrale et orientale devenus membres de l'Union en 2004 et en 2007, à savoir la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie, ci-après appelés UE-10. Les données d'Eurostat incluant Chypre et Malte, il sera question le cas échéant de l'UE-12.

Taux d'emploi

La plupart des ressortissants de l'UE-10 émigrent pour travailler et plus de 80 % de ceux qui vivent dans les pays hôtes sont en âge de travailler. Les données d'Eurostat montrent qu'en 2014, dans l'ensemble de l'Union comme dans l'UE-15, le taux d'emploi des ressortissants de l'UE-12 était supérieur au taux d'emploi des citoyens nationaux.

Graphique 16: Taux d'emploi des ressortissants de l'UE-12



Source: EFT-UE

La crise a eu une incidence sur leur taux d'emploi. En 2007, le taux d'emploi des ressortissants de l'UE-12 établis dans l'UE-15 était supérieur de 4,7 points de pourcentage à celui des citoyens nationaux, mais la différence est passée à seulement 1,4 point de pourcentage en 2011. Avec la reprise économique, l'écart s'est de nouveau creusé jusqu'à 2,7 points de pourcentage en 2014, sans pourtant atteindre le niveau d'avant la crise.

D'après les chiffres correspondant à chaque pays hôte, en 2014, le taux d'emploi des ressortissants de l'UE-12 n'était plus élevé qu'en Irlande, en Italie et au Royaume-Uni. Cela est principalement dû à la disproportion des pertes d'emplois chez les ressortissants de l'UE-12 par rapport aux citoyens nationaux pendant la récession. Les données pour l'Espagne, par exemple, indiquent que le taux d'emploi des ressortissants de l'UE-10 est devenu inférieur à celui des citoyens espagnols seulement au cours de ces dernières années. Il en va différemment de l'Italie, pays également profondément touché par le ralentissement économique, mais où le taux d'emploi des ressortissants de l'UE-10 a toujours été supérieur à celui des Italiens, même pendant la crise.

En Allemagne, aux Pays-Bas et en Suède, le taux d'emploi des ressortissants de l'UE-12, plus faible que celui des autochtones avant la crise, a eu tendance à le rattraper après la crise, sans pour autant l'égaliser. Au Royaume-Uni, le taux d'emploi des ressortissants de l'UE-12 est resté constamment supérieur à celui des Britanniques pendant toute la période de 2007 à 2014.

Allocations de chômage

Depuis 2008, le nombre de ressortissants de l'UE-10 bénéficiant d'allocations de chômage dans les neuf pays hôtes a davantage augmenté que celui des citoyens nationaux. Cela s'explique notamment par le fait qu'ils sont plus vulnérables sur le marché du travail (plus susceptibles d'obtenir un contrat de travail atypique et d'occuper un poste pour lequel ils sont surqualifiés) et sont plus nombreux que les autochtones à avoir perdu leur emploi.

Un plus grand nombre de ressortissants de l'UE-10 que de citoyens nationaux en général ont eu recours à des allocations de chômage en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Irlande, aux Pays-Bas et en Suède. En Suède, par exemple, 5,5% de ces ressortissants en âge de travailler touchaient des allocations de chômage en 2012, contre 4,4% de la population de souche. En revanche, ce rapport était inversé en 2013 au Royaume-Uni.

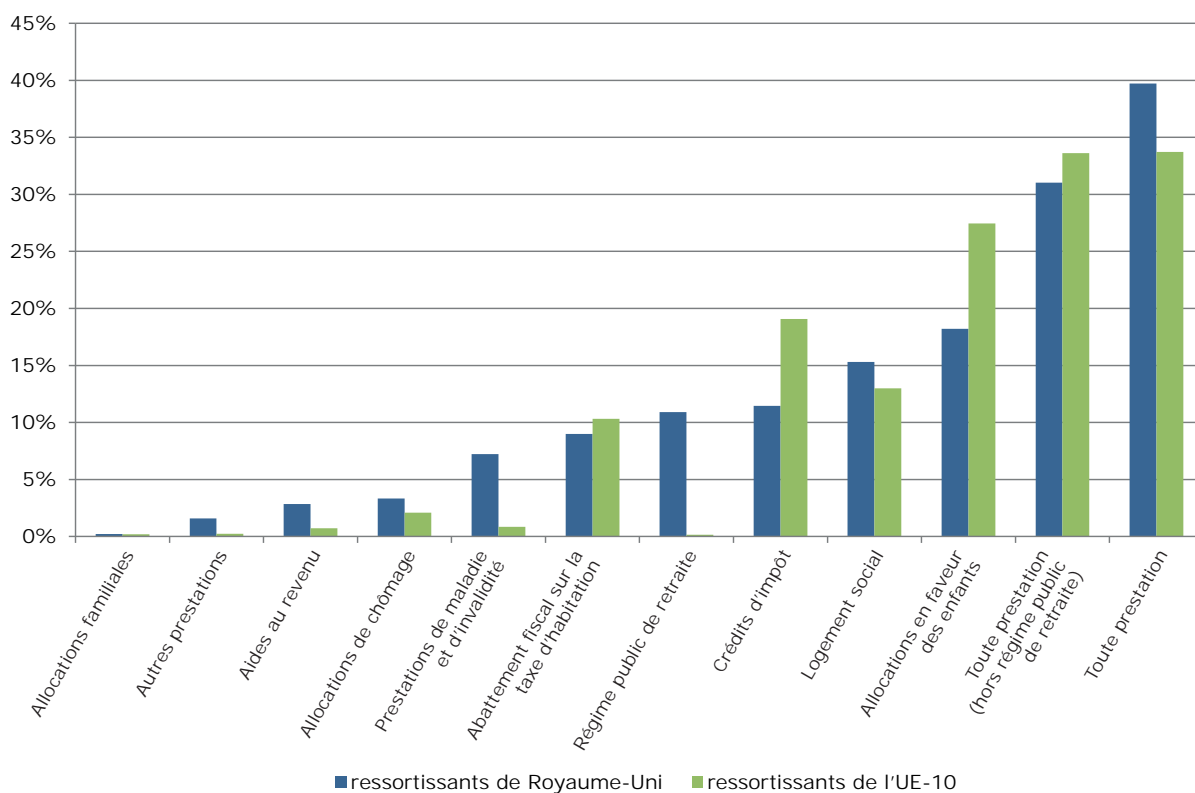
Lorsqu'ils sont au chômage, les ressortissants de l'UE-10 tendent davantage à recourir aux services publics pour retrouver du travail. L'étude a révélé qu'ils participent en général plus fréquemment que les autochtones à des dispositifs d'activation (impliquant des activités d'aide à la recherche d'emploi et de formation, par exemple).

Autres prestations

Dans les pays hôtes, le recours à d'autres prestations est globalement moins fréquent chez les ressortissants de l'UE-10 que chez les citoyens nationaux. Le recours à l'aide sociale (régime généralement non contributif soumis à des conditions de ressources, destiné aux personnes n'ayant aucun autre revenu) a augmenté de la même manière chez les uns et les autres. La Suède fait figure d'exception, puisqu'en 2010, 5% des ressortissants de l'EU-10 ont perçu une aide sociale, soit un pourcentage plus élevé celui des Suédois (3,5%), mais peu supérieur à celui des ressortissants de l'UE-15 (4,8%).

Pour ce qui est de l'utilisation de prestations de maladie et d'invalidité, la tendance est la même dans tous les pays étudiés: les autochtones y ont plus souvent recours que les ressortissants de l'UE-10. Chez ces derniers, la perception d'allocations familiales est également moins répandue, bien que cela puisse changer dès lors que ces ressortissants s'installent et font venir leur famille ou commencent à en fonder une. Dans ce domaine, le Royaume-Uni se démarque. Les allocations en faveur des enfants sont l'une des rares prestations à être davantage utilisée par les ressortissants de l'UE-10 (28%) que par les sujets britanniques (18%). L'importance des allocations liées aux enfants pour les ressortissants étrangers transparaît également dans leur recours plus fréquent au crédit d'impôt (19%, contre 12% pour les Britanniques).

Graphique 17: Comparaison entre ressortissants étrangers et citoyens nationaux en matière de recours aux prestations sociales: l'exemple du Royaume-Uni



Source: Enquête sur les forces de travail au Royaume-Uni, 2013 T2



Message politique: Mobilité et migration

Dans les pays qui les accueillent, les ressortissants issus des États membres d'Europe centrale et orientale qui ont rejoint l'Union en 2004 et en 2007 (UE-10) sont globalement moins nombreux à recourir aux prestations sociales et aux services publics que les citoyens nationaux. Leurs demandes d'allocations de chômage sont cependant plus fréquentes dans la plupart des pays où des données en la matière sont disponibles. Cela est principalement dû au fait que les suppressions d'emplois pendant la récession ont généralement plus durement touché les travailleurs mobiles de l'UE-10. L'écart entre les ressortissants de l'UE-10 et les populations autochtones en matière de perception d'allocations de chômage devrait s'estomper, voire disparaître, étant donné que le redressement des économies s'affermirait. Les ressortissants de l'UE-10 étant néanmoins désavantagés sur le marché du travail, un soutien accru à l'emploi de ces personnes en particulier faciliterait leur réintégration dans la vie active.

L'inclusion sociale des ressortissants européens a été négligée sur le plan politique aussi bien au niveau national qu'au niveau européen. Les États membres devraient déployer davantage d'efforts pour favoriser l'intégration et des actions de formation linguistique constitueraient une avancée importante. Une meilleure intégration permettrait non seulement d'aider les demandeurs d'emploi à trouver du travail dans le pays qui les accueille, mais aussi d'apaiser les tensions que les flux migratoires ont pu faire naître localement.

De plus amples informations sur cette thématique sont disponibles dans le «Coup de projecteur sur...» [Mobilité et migration](#).

La Garantie européenne pour la jeunesse un an après

Malgré le recul du chômage chez les jeunes en 2015, près de deux tiers des États membres ont encore connu les pires niveaux de chômage des jeunes jamais enregistrés. Vers la fin de l'année, ce taux était passé à 19,7 % pour l'ensemble de l'Union, contre 21,2 % l'année précédente. En Croatie, en Espagne et en Grèce, plus de 40 % des jeunes en recherche de travail ne parvenaient pas à en trouver.

En 2013, en réponse à cette crise du chômage des jeunes, l'Union a mis en place la garantie pour la jeunesse, visant

à faire en sorte que tous les jeunes, jusqu'à l'âge de 25 ans, bénéficient d'un emploi, d'une formation continue, d'un apprentissage ou d'un stage de qualité dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement officiel ou la perte de leur emploi. En 2014, les États membres ont entamé la mise en œuvre de cette garantie, soutenue par des financements à hauteur de 10 milliards d'EUR dans le contexte de l'initiative pour l'emploi des jeunes et via les gouvernements nationaux. Eurofound a voulu savoir ce que les États membres avaient accompli pendant la première année de ce programme, qui est l'un de ceux les plus rapidement mis en œuvre dans l'histoire de l'Union.

Événement



En septembre 2015, Eurofound a présenté les enseignements tirés de la première année de mise en œuvre de la garantie européenne pour la jeunesse au Comité de l'emploi (EMCO), chargé du suivi de la mise en œuvre de cette initiative.

En décembre, la fondation a participé à un examen thématique de la garantie pour la jeunesse. Elle y a contribué par un exposé sur la diversité des jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (catégorie des NEET), en faisant valoir que les responsables politiques doivent prendre cette hétérogénéité en considération afin que les politiques puissent être efficaces.

La valeur de la garantie pour la jeunesse tient à différents facteurs.

- Elle intervient précocement, de manière à éviter que les jeunes ne restent trop longtemps éloignés du monde du travail ou de l'enseignement, car tout porte à croire que plus cet éloignement est long, plus il a de conséquences négatives pour la personne concernée.

- Elle encourage la mise en place de mesures immédiates pour aider les jeunes à revenir sur le marché du travail, ainsi que de réformes institutionnelles et stratégiques à long terme afin de résoudre les problèmes structurels liés à la transition entre l'enseignement et la vie active.
- Elle met l'accent sur la définition d'une approche personnalisée et intégrée.

Étapes de la mise en œuvre

Le bilan d'Eurofound révèle que les États membres empruntent des chemins différents et mettent en œuvre la garantie pour la jeunesse en s'appuyant sur le dispositif institutionnel, la situation du marché du travail et le contexte structurel qui leur sont propres. Certains ont choisi une approche plus globale et se servent de cette initiative pour renforcer les liens entre le marché du travail,

le milieu éducatif et les possibilités d'enseignement et de formation professionnels (EFP), ainsi que les politiques pour la jeunesse et les politiques sociales au sens large. Ils sont également attentifs aux moyens possibles d'atteindre les plus vulnérables. D'autres ont adopté une approche plus étroite axée sur les politiques de l'emploi et sur les jeunes qui se trouvent moins à l'écart du marché du travail et peuvent y être plus facilement réintégrés.

Mesures concrètes

Voici les principaux types de mesures concrètes mises en place jusqu'ici dans le cadre de la garantie pour la jeunesse.

Travail de proximité pour impliquer les jeunes: Les activités de proximité, telles que celles menées par les services publics pour l'emploi et les organisations de jeunesse, visent à identifier les jeunes qui ont besoin d'aide, à mieux comprendre leur situation et leurs besoins et à leur faire connaître le dispositif. Plusieurs États membres ont créé des outils en ligne à cette fin.

Information, conseil et orientation: Les services publics pour l'emploi constituent la principale source d'information, d'accompagnement et d'orientation pour les demandeurs d'emploi, mais les jeunes sont souvent peu enclins à entrer en contact avec eux. Les États membres tentent d'améliorer le positionnement de ces entités vis-à-vis des jeunes, afin que leurs services soient utilisés par ces derniers.

Soutien à la transition entre l'école et le monde du travail: Les mesures visant à faciliter la transition entre l'enseignement et le monde du travail consistent notamment à prévenir le décrochage scolaire, à réintégrer les jeunes ayant quitté prématurément l'école, à favoriser l'acquisition de compétences au moyen d'activités civiques, à permettre la reconnaissance des compétences acquises et à proposer des mesures d'incitation au travail pour renforcer l'employabilité des jeunes.

Stages et placements professionnels: Dans les plans de mise en œuvre, une mesure très courante consiste à proposer des possibilités de placement professionnel et d'expérience de travail. Un certain nombre de pays disposent de mesures supplémentaires d'incitation financière pour encourager les entreprises à engager des jeunes.

EFP et apprentissages: Les apprentissages comptent souvent parmi les principaux moyens de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et les réformes en matière d'EFP sont considérées comme un pilier essentiel de ce dispositif. De nombreux pays qui actuellement n'ont pas de système d'apprentissage qui fonctionne envisagent de réformer leur système d'EFP, en vue de proposer des filières dites «duales», s'inspirant des pratiques en vigueur en Allemagne, en Autriche et en Suisse.

Encouragement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes: Les mesures en faveur de l'entrepreneuriat visent à stimuler l'esprit d'entreprise au sein de la jeunesse et à accompagner les jeunes entreprises qui démarrent. Elles consistent aussi à réduire les obstacles pratiques et financiers à l'entrepreneuriat.

Mesures ciblées pour certains groupes à risque: Elles s'adressent aux groupes vulnérables au sein de la jeune population, notamment à ceux qui sont en situation de handicap et à ceux issus d'un milieu défavorisé.

Idéalement, ces mesures sont combinées suivant une approche intégrée, afin d'apporter aux jeunes le soutien personnalisé dont ils ont besoin.

Approches plus générales de l'inclusion sociale

Malgré les progrès accomplis dans le cadre de la garantie pour la jeunesse, les effets négatifs du ralentissement économique subis par les jeunes se répercutent bien au-delà de leur situation en matière d'emploi et nuit à leur inclusion sociale d'une manière plus générale. En atteste le fait que, dans l'ensemble de l'Union, près de 30% des jeunes de 15 à 29 ans sont actuellement exposés au risque de pauvreté. C'est d'ailleurs dans cette tranche d'âge que ce risque est le plus élevé.

Outre l'emploi des jeunes, leur inclusion sociale, leur autonomisation et leur participation pourraient être améliorées notamment par les mesures suivantes:

- une coordination accrue entre les politiques de l'emploi et d'inclusion sociale en faveur des jeunes,
- des dispositifs de garantie pour la jeunesse sur mesure pour les jeunes qui ne sont pas aptes au travail et ont besoin d'une aide supplémentaire pour se réintégrer,
- des mesures permettant de veiller à la qualité des possibilités offertes aux jeunes et de faire en sorte qu'elles aboutissent à un emploi durable,
- un renforcement des capacités et des moyens des services publics pour l'emploi, ainsi que de la capacité d'absorption des systèmes d'EFPP et d'enseignement d'une manière plus générale,
- davantage d'investissements publics consacrés à des mesures de politique sociale plus générales.

Événement

Le 23 septembre 2015, Eurofound a présenté son rapport intitulé Inclusion sociale des jeunes dans le cadre d'une réunion de la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL) du Parlement européen. Ce rapport

examine les modalités de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse dans 10 États membres et étudie la nécessité de dépasser le cadre du marché du travail afin d'approfondir la question de l'inclusion sociale des jeunes.



Message politique: La jeunesse en Europe

La mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse est en bonne voie et des mesures visant à favoriser l'employabilité des jeunes et leur participation au marché du travail ont été déployées dans différents États membres. Les initiatives les plus fructueuses sont celles qui prennent en considération la diversité des jeunes et proposent des services personnalisés adaptés en fonction des besoins.

Malgré les progrès apportés par cette garantie pour la jeunesse, les effets négatifs du ralentissement économique subis par les jeunes se répercutent bien au-delà de leur situation en matière d'emploi et nuit à leur inclusion sociale d'une manière plus générale. L'emploi étant une passerelle essentielle vers l'inclusion sociale, les politiques doivent être plus générales, comme le prévoit la stratégie européenne pour la jeunesse. Cette dernière met l'accent sur quatre grands domaines d'action: l'emploi et la formation, la participation des jeunes (principalement axée sur l'engagement civique et le volontariat), les mesures ciblant les groupes défavorisés et celles favorisant l'accès à des services et à un complément de ressources. Jusqu'à présent, les actions menées aussi bien au niveau européen qu'au niveau national ont principalement porté sur le volet de l'emploi. Les autres aspects méritent une attention politique accrue, de manière à ce que toute une série de mesures soient mises en place pour prévenir l'exclusion sociale des jeunes.

D'autres éléments de cette thématique sont abordés dans le «Coup de projecteur sur...» [La Jeunesse en Europe](#).

Inégalité salariale

Dans les années qui ont précédé la crise de 2008, l'inégalité salariale s'est nettement résorbée dans l'ensemble de l'Union, sous l'effet d'une convergence économique entre les États membres riches et pauvres. L'objectif du modèle social européen semblait se concrétiser, la croissance économique étant

accompagnée de progrès sociaux. Cependant, la crise de 2008 a stoppé cette évolution et, dans certains cas, l'a inversée en creusant les écarts de salaires qui préexistaient entre les pays. Son incidence sur l'inégalité salariale au niveau national a été très variable d'un État membre à l'autre.

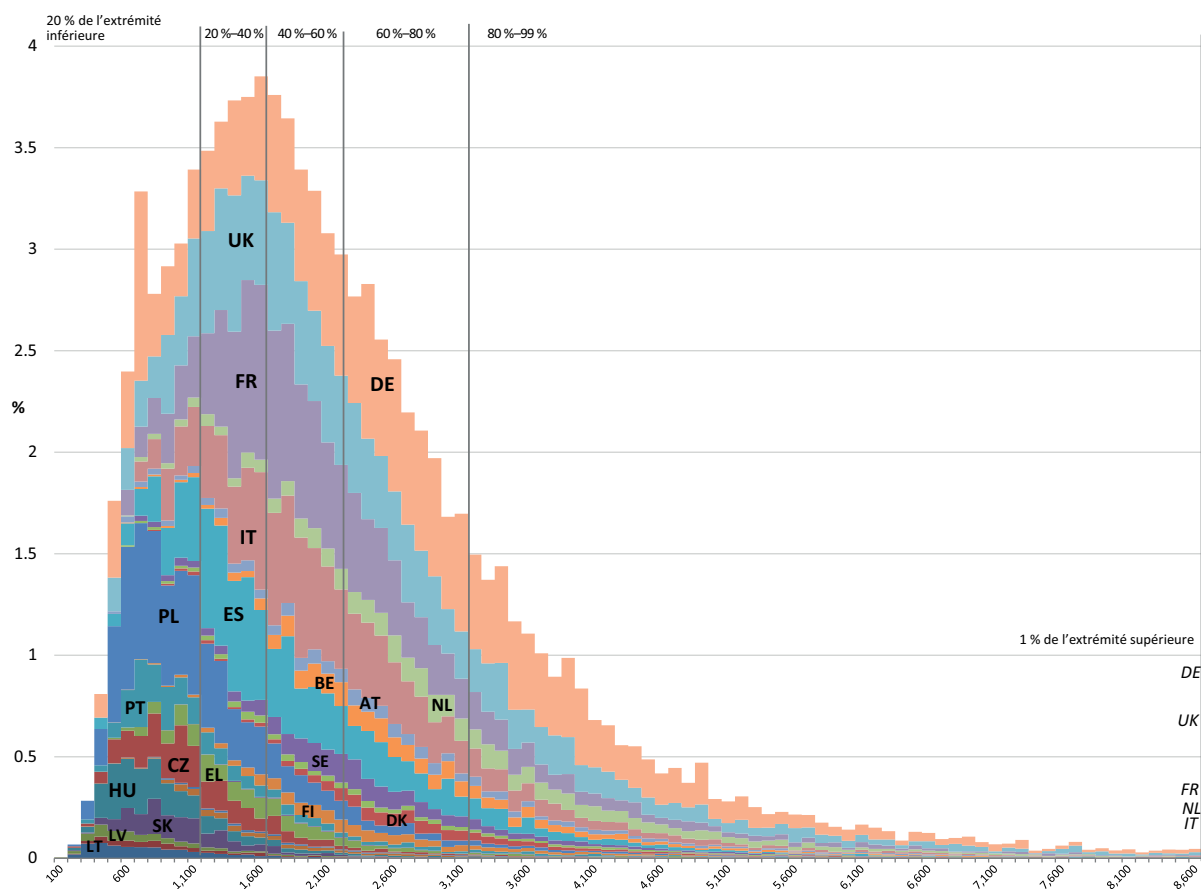
Répartition des salaires dans l'Union

Le graphique 18 montre une approximation de la répartition des salaires dans l'Union, ventilée par État membre. Sur l'axe des abscisses figurent les salaires mensuels en équivalent temps plein en euros, ajustés en fonction de la parité de pouvoir d'achat (PPA), afin de rendre compte des niveaux de prix variables entre les États membres. Chaque barre correspondant à une fourchette de 100 EUR de salaires en PPA est ventilée par pays. L'axe des ordonnées indique le pourcentage de salariés européens pour chacune de ces fourchettes. Ainsi, par exemple, le niveau de salaire le plus répandu dans l'Union, qui correspond donc à la barre la plus haute, se situe dans la fourchette PPA de 1 500 à 1 600 EUR, et concerne près de 4% des salariés. Tout à droite du graphique, tous les salaires dépassant 8 700 EUR en valeur PPA sont agrégés, ce qui donne un total de 1% de travailleurs au sommet de l'échelle des salaires dans l'Union (ce chiffre pourrait être sous-estimé en raison du manque de données d'enquête sur les niveaux de salaires les plus élevés).

Le graphique révèle que les États membres d'Europe orientale sont les plus représentés dans l'extrémité

inférieure de cette répartition, qui regroupe 20% de salariés, et ne sont que très peu présents dans les tranches salariales moyennes à élevées. En Allemagne et au Royaume-Uni, pays qui affichent pourtant de hauts niveaux de rémunération, un nombre considérable de salariés se trouvent parmi les 20% du bas de l'échelle. Le Royaume-Uni se distingue par sa polarisation: le pays compte près de la moitié du total de 1% de salariés européens situés en haut de l'échelle, tout en étant également très représenté au niveau des premiers 40% de l'extrémité inférieure (il importe de garder à l'esprit que les salaires sont ici exprimés en PPA). Fortement représentée dans les niveaux de salaires élevés, l'Allemagne occupe toutefois moins de place dans la part de 1% des salaires de l'extrémité supérieure. La présence de la France, nettement plus concentrée dans les tranches salariales occupant 20% à 60% de la répartition, est plus restreinte dans la tranche inférieure et, dans une certaine mesure, dans les tranches supérieures. En résumé, le graphique montre que si chacun des pays occupe une place particulière dans la répartition globale des salaires au niveau européen, il existe de très nombreux chevauchements entre eux.

Graphique 18: Répartition des salariés européens en fonction des niveaux de salaires en équivalent temps plein



Remarque: Les salaires sont ajustés en fonction de la parité de pouvoir d'achat. Un aide-mémoire pour les codes pays figure au début de la présente publication.

Source: Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC)

Évaluation de l'inégalité salariale

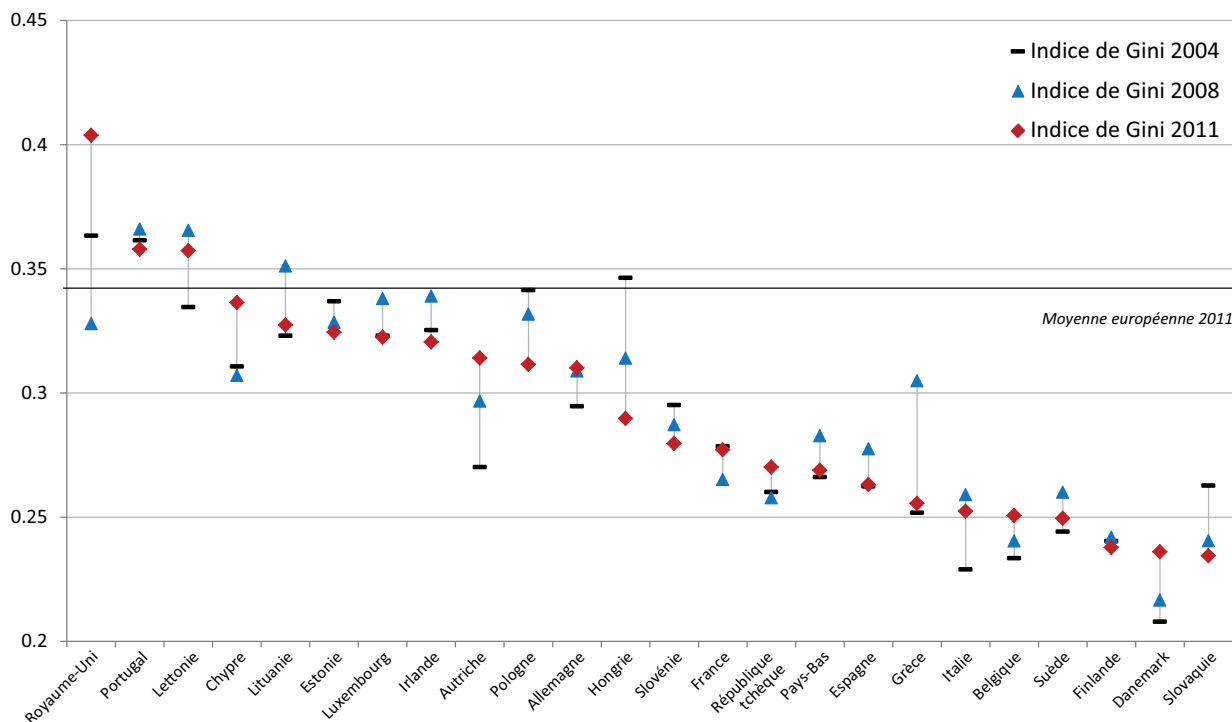
L'indice de Gini est l'indicateur d'inégalité le plus couramment utilisé. Il est égal à 0 lorsque l'égalité est parfaite (tout le monde perçoit un salaire égal) et égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire possible (une seule personne perçoit tous les salaires). En 2011, l'indice de Gini pour l'ensemble de l'Union était de 0,346 (pour les salaires en équivalent temps plein calculés en PPA). L'inégalité salariale en Europe, qui avait diminué entre 2004 et 2008 (l'indice étant passé de 0,368 à 0,336), a augmenté après 2008.

Le recul d'avant la crise était entièrement dû à une convergence entre les niveaux de salaires nationaux, principalement sous l'effet d'un rattrapage rapide par les États membres d'Europe orientale et d'une stagnation (voire d'une baisse) des salaires dans les deux plus importants pays que sont l'Allemagne et le Royaume-Uni. Après la crise, les écarts entre les pays ne se sont pas davantage résorbés. L'augmentation de l'inégalité salariale

après 2008 a été principalement alimentée par l'inégalité au niveau national, qui était restée plus ou moins stable auparavant. En l'occurrence, cette augmentation est en grande partie attribuable à l'évolution de la situation au Royaume-Uni. En dehors de cela, la composante nationale de l'inégalité à l'échelle de l'Union est restée à peu près stable, compte tenu des évolutions assez différentes d'un pays à l'autre.

Le graphique 19 présente l'inégalité des salaires en équivalent temps plein, mesurée selon l'indice de Gini, dans les 24 pays européens pour lesquels il existe des données EU-SILC pour les années 2004, 2008 et 2011. L'indice de Gini se situe en-dessous de la moyenne de l'Union pour la plupart des pays, mais ce n'est pas le cas pour les trois États membres où la situation est la plus inégalitaire, à savoir, le Royaume-Uni (0,404), le Portugal (0,358) et la Lettonie (0,357). Les trois États membres nordiques et la Slovaquie affichent les valeurs les plus basses, toutes inférieures à 0,25.

Graphique 19: Indice de Gini pour les salaires bruts en équivalent temps plein



Sources: EU-SILC, 2005, 2009, 2012

Le graphique permet également de voir comment l'indice de Gini a évolué dans chaque État membre entre 2004 et 2011. Au niveau national, l'inégalité salariale a généralement suivi un modèle cyclique en s'accroissant avec la croissance (dans 15 pays sur 24) et en s'atténuant avec la récession (dans 16 pays sur 24), malgré certaines exceptions notables. Dans de nombreux États membres d'Europe orientale, en effet, l'inégalité salariale a régulièrement diminué tout au long de la période, tandis qu'en Autriche, en Belgique, au Danemark et, dans une moindre mesure, en Allemagne, elle a régulièrement augmenté. Au Royaume-Uni, l'inégalité salariale a nettement régressé avant 2008, avant de rebondir encore plus fortement.

Dans les États membres du sud de l'Europe, ainsi qu'en Lettonie et en Lituanie, elle a augmenté jusqu'en 2008, puis a diminué. Toutefois, dans un grand nombre de ces pays, l'inégalité des salaires a connu une évolution radicalement différente de celle de l'inégalité des revenus en général, qui s'est faite en sens inverse. Cela s'explique par l'importante augmentation du chômage, qui a aggravé les inégalités de revenus en provoquant une extrême diminution des ressources des personnes qui ont perdu leur emploi. Dans le même temps, l'inégalité salariale a diminué en raison de la suppression de certains segments du marché de l'emploi relativement peu rémunérés. Par conséquent, la hausse du chômage a entraîné une réduction de l'inégalité salariale, mais une augmentation des niveaux d'inégalité en général.

Message politique: Cohésion sociale

La récente inversion du processus de convergence des niveaux de salaires qui s'était engagé avant la crise est en contradiction avec la progression vers l'économie sociale de marché et les objectifs de cohésion visés par le projet européen. La création d'une Union toujours plus étroite doit se traduire par des niveaux de vie toujours plus proches et les salaires jouent en cela un rôle important. Les politiques économiques de l'Union doivent tenir compte de la grande diversité des situations des différentes régions d'Europe due aux récentes évolutions salariales, dont peu s'avèrent indiscutablement positives.

Seuls les États membres d'Europe orientale ont connu une évolution positive sans équivoque du début des années 2000 jusqu'à aujourd'hui, sous la forme d'une convergence par rapport à la moyenne européenne et d'une réduction des niveaux d'inégalité salariale. Les dernières tendances observées dans les États membres du sud de l'Europe semblent particulièrement problématiques, du fait de l'absence de convergence des salaires réels et de l'aggravation de l'inégalité avant la crise. Si pour la plupart, cela s'est inversé après la crise, c'est uniquement parce que le chômage a déplacé l'inégalité hors du marché du travail.

Lutte contre le non-recours aux prestations sociales

Les politiques sociales visant à répondre à un besoin social par le versement de prestations sont vaines si les personnes qui ont droit à ces prestations ne les perçoivent pas. Le non-recours aux prestations sociales compromet la capacité des initiatives à réduire la pauvreté ou à favoriser l'insertion professionnelle, par exemple. En outre, elle accentue les inégalités sociales en exposant les

groupes de population vulnérables à un risque accru d'exclusion. Par conséquent, il incombe aux responsables politiques de veiller à ce que le résultat d'une politique atteigne le public qu'elle cible. Cette obligation existe même si certaines personnes choisissent de ne pas recourir à une prestation, lorsque, par exemple, elles l'associent à une stigmatisation ou estiment qu'elle remet en cause leur indépendance.

Étendue du problème

Le non-recours aux prestations sociales constitue un problème d'une ampleur considérable. Selon les estimations d'un certain nombre d'États membres, examinées par Eurofound, il existe dans chaque pays au moins un type de prestation dont ne bénéficient pas plus

d'un tiers des ayants droit. Par ailleurs, la plupart de ces prestations s'adressent à un grand nombre d'ayants droit et pas uniquement à certains cas exceptionnels. Le non-recours est un problème qui concerne un vaste éventail de prestations et qui ne se limite pas à celles qui sont soumises à des conditions de ressources.

Raisons du non-recours

Les bénéficiaires potentiels ne font pas valoir leur droit à une prestation pour toute une série de raisons, parmi lesquelles:

- **le manque d'informations:** ils n'ont pas connaissance de la prestation, ou se font une idée erronée de celle-ci, de leur admissibilité ou des procédures de demande,
- **le coût ou la complexité de l'accès:** la complexité de la procédure est dissuasive pour les demandeurs éventuels, notamment si leur capacité à s'y retrouver dans le système est limitée, si cela prend du temps ou s'il faut se rendre dans un service d'aide sociale ou d'emploi,
- **les barrières sociales:** les personnes sont moins susceptibles de demander une prestation si elles ont l'impression qu'une stigmatisation y est associée, si elles pensent ne pas en avoir besoin, si leur fierté les en dissuade ou si elles n'ont pas confiance en l'institution qui la propose.

Il s'agit parfois d'une raison précise liée à une prestation particulière. Par exemple, en Irlande, pour obtenir un complément de revenu familial, les demandeurs devaient faire signer un formulaire par leur employeur. Il a été avancé que cela faisait obstacle à l'utilisation de cette prestation, les travailleurs estimant que l'employeur pouvait y voir une critique à l'égard de leur niveau de rémunération.

Moyens d'encourager le recours aux prestations

Plusieurs mesures peuvent être prises pour améliorer le recours aux prestations sociales. Idéalement, les prestations devraient être versées automatiquement, sans avoir à en faire la demande, par l'institution qui détermine les droits qui sont ouverts. Cela peut impliquer que les institutions aient accès aux données des clients émanant de différentes sources, ce à quoi les lois en matière de protection des données peuvent s'opposer. Si l'automatisation n'est pas envisageable, les systèmes administratifs devraient, dans la mesure du possible, agir d'une manière proactive en informant les personnes susceptibles d'avoir droit à certaines prestations lors de la survenue de certains événements dans leur vie ou d'une modification des critères d'admissibilité.

La plupart des systèmes de prestations sociales ont été conçus avant l'utilisation généralisée des technologies de l'information et de la communication (TIC) et n'ont été adaptés que progressivement. Repenser la rationalisation de la collecte d'informations au moyen des TIC permettrait de rendre les demandes inutiles ou les systèmes plus proactifs.

Il importe que les régimes de prestations appliquent des critères d'admissibilité simples, transparents et stables pour permettre aux personnes de s'y retrouver. Les responsables politiques doivent néanmoins se méfier des logiques inversées, dans le cadre desquelles la simplicité et la disponibilité des données déterminent les critères d'admissibilité et compromettent dès lors l'objectif de la prestation.

En outre, la mise à disposition des informations est également indispensable. Leur publication sur l'internet augmente sensiblement la facilité d'accès et la possibilité de soumettre les demandes en ligne permet d'éliminer encore un obstacle. Il demeure tout de même nécessaire de fournir des informations et d'offrir de l'aide dans des espaces physiques, pour les personnes qui n'ont pas accès à l'internet et pour celles qui ont besoin d'être activement accompagnées dans le processus de demande.

Les procédures de demande par l'intermédiaire des services d'aide sociale sont sujettes aux préjugés; une autre solution, à côté des éventuels services en ligne, pourrait consister à dissocier les demandes de prestations de l'assistance sociale.

Il convient de faire preuve de créativité pour atteindre les ayants droit qui ne perçoivent pas leurs prestations. Les organismes ne doivent pas se contenter de s'adresser aux personnes qui sont déjà en contact avec les services publics. Une collaboration entre l'administration publique, les prestataires de services locaux et les ONG, ainsi que les syndicats et les employeurs, peut aider les personnes à réclamer les prestations auxquelles elles ont droit. Il est important que des organisations telles que les services de logements sociaux, les entreprises publiques, les opérateurs de télécommunications et les caisses d'assurance maladie soient conscientes du fait que certains de leurs clients peuvent avoir droit à des prestations qu'ils ne réclament pas. Le fait de remédier au non-recours peut contribuer à prévenir certains problèmes, comme les arriérés, les coupures, les expulsions et la perte de la couverture d'assurance.

Message politique: Qualité de vie, citoyens et services publics

Pour les responsables politiques, les prestations sociales sont des outils essentiels à mobiliser afin de réduire la pauvreté, de fournir un minimum vital et de favoriser une participation active à la société. Leur non-utilisation a beau être parfois considérée comme une économie pour les dépenses publiques, dans la mesure où les prestations ne parviennent pas aux personnes auxquelles elles sont destinées, il s'agit d'un échec de la politique. Le non-recours est un problème largement répandu, qui concerne tous les pays et de nombreux types de prestations, et ne se limite pas aux prestations soumises à des conditions de ressources. Des mesures favorisant l'amélioration des procédures administratives, la clarté des critères d'admissibilité, l'accompagnement des demandeurs dans leurs démarches et la créativité pour atteindre les ayants droit qui ne perçoivent pas leurs prestations, permettraient de faire reculer le non-recours aux prestations.

Les détails des recherches menées par Eurofound sur cette thématique sont fournis dans le «Coup de projecteur sur...» [Quality of life, citizens and public services](#).

Sources

The Social dimension of intra-EU mobility: Impact on public services [Dimension sociale de la mobilité intra-UE: impact sur les services publics]

Inclusion sociale des jeunes

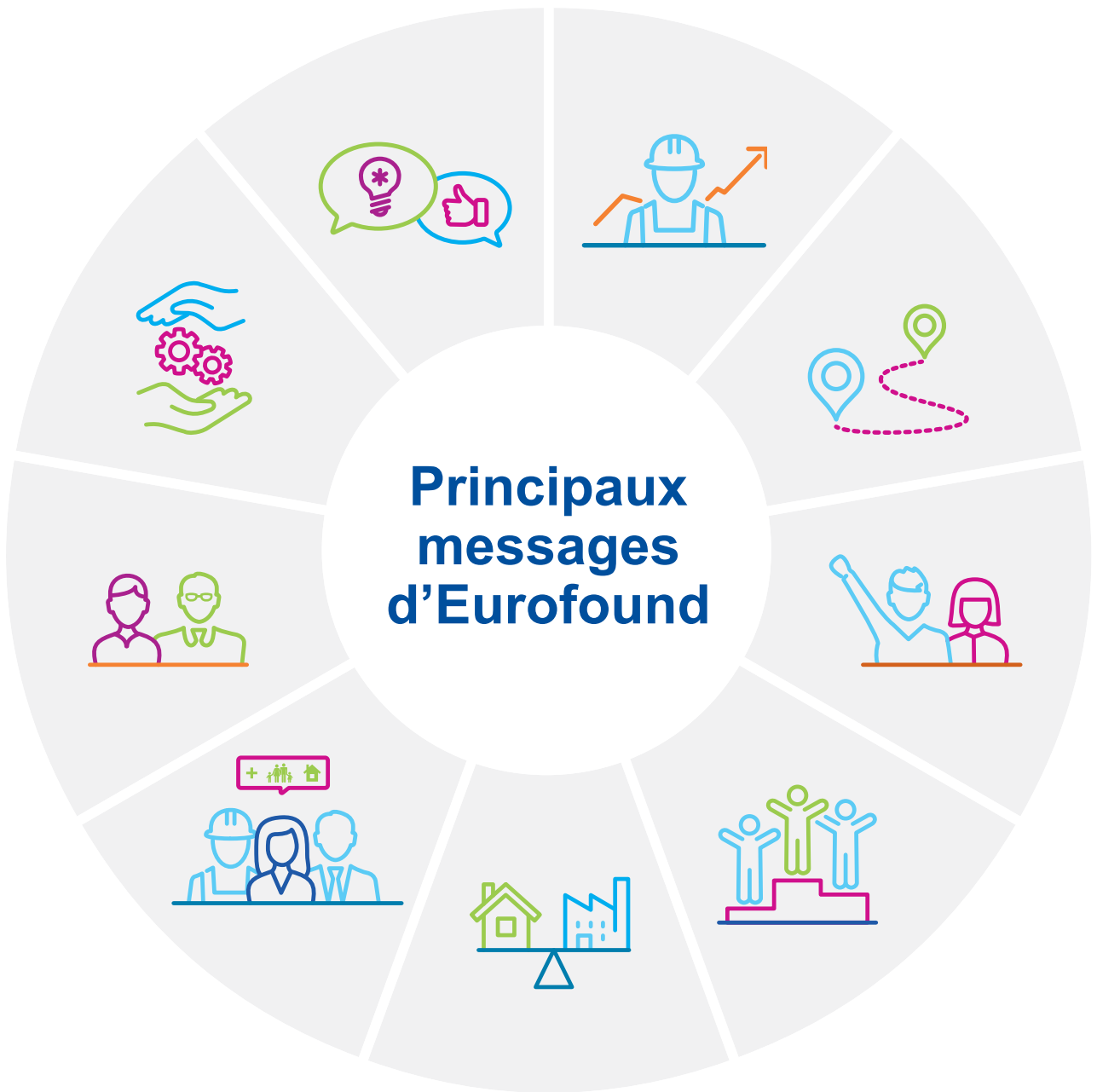
Évolution récente de la répartition des salaires en Europe

Accès aux prestations sociales: réduire l'absence de couverture





Messages clés et recherches futures



L'emploi – emplois en Europe



L'emploi en Europe progresse lentement mais sûrement après une longue période de suppression d'emplois et de stagnation, mais il est possible de favoriser davantage la création d'emplois. L'étude d'Eurofound montre que parmi l'ensemble des PME, certains types d'entreprises sont à même de créer plus d'emplois et que l'encouragement de l'entrepreneuriat pourrait contribuer non seulement à l'emploi à court terme, mais aussi au développement de la culture entrepreneuriale à long terme.

Mobilité et migration



Dans les pays qui les accueillent, les ressortissants issus des États membres d'Europe centrale et orientale qui ont rejoint l'Union en 2004 et en 2007 (UE-10) sont globalement moins nombreux à recourir aux prestations sociales et aux services publics que les citoyens nationaux. Ces dernières années, leurs demandes d'allocations de chômage ont été plus fréquentes que celles de la population autochtone dans la plupart des pays où des données en la matière sont disponibles. Cela est principalement dû au fait que les suppressions d'emplois pendant la récession ont généralement plus

Les marchés du travail se sont davantage polarisés, avec d'un côté les emplois associés à un niveau élevé de qualification et de rémunération et, de l'autre, les emplois peu spécialisés et peu rémunérateurs. Le travail atypique se développe, en raison notamment des exigences de flexibilité de la part du secteur des services en expansion, de la déréglementation des marchés du travail ainsi que des choix des femmes et des travailleurs âgés en matière de temps de travail. La mondialisation et la technologie transforment également les modes de travail. De nouvelles formes d'emploi émergent, telles que le travail coopératif et l'économie collaborative. Si elles ont chacune leurs particularités, notamment sur le plan des relations de travail, toutes sont susceptibles d'accroître la flexibilité pour les employeurs, les employés ou les deux à la fois, mais peuvent également passer entre les mailles des protections réglementaires actuelles, d'où la nécessité de mesures d'intervention.

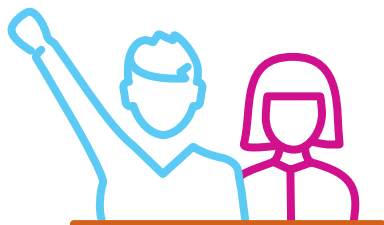
En 2016, Eurofound s'intéressera aux implications plus larges de l'évolution de la structure de l'emploi, afin de voir si la polarisation des emplois a un rapport avec l'accroissement ou la diminution de l'inégalité salariale, et en quoi elle peut être liée à l'évolution du chômage.

urement touché les travailleurs mobiles de l'UE-10. L'écart entre les ressortissants de l'UE-10 et les populations autochtones en matière de perception d'allocations de chômage devrait s'estomper, voire disparaître, à mesure que le redressement des économies s'affermir. Les ressortissants de l'UE-10 étant néanmoins désavantagés sur le marché du travail, un soutien accru à l'emploi de ces personnes en particulier faciliterait leur réintégration dans la vie active.

L'inclusion sociale des ressortissants européens a été négligée sur le plan politique, tant au niveau national qu'au niveau européen. Les États membres devraient déployer davantage d'efforts pour favoriser l'intégration, et des actions de formation linguistique constitueraient une avancée importante. Une meilleure intégration permettrait non seulement d'aider les demandeurs d'emploi à trouver du travail dans le pays qui les accueille, mais aussi d'apaiser les tensions que les flux migratoires ont pu faire naître localement.

Le prochain projet d'Eurofound portant sur ce thème portera sur l'intégration des réfugiés sur le marché du travail en Europe. Il s'agira notamment de faire le point sur les cadres juridiques pour l'emploi des réfugiés dans les États membres et de dresser un aperçu des mesures mises en œuvre en réponse à la récente crise des réfugiés.

La jeunesse en Europe



La mise en œuvre de la garantie européenne pour la jeunesse est en bonne voie et des mesures visant à favoriser l'employabilité des jeunes et leur participation au marché du travail ont été déployées dans différents États membres. Les initiatives les plus fructueuses sont celles qui prennent en considération la diversité des jeunes et proposent des services personnalisés adaptés en fonction des besoins.

Malgré les progrès apportés par cette garantie pour la jeunesse, les effets néfastes du ralentissement économique subis par les jeunes se répercutent bien au-delà de leur situation en matière d'emploi et nuit à leur inclusion sociale d'une manière plus générale. L'emploi étant une passerelle essentielle vers l'inclusion sociale, les politiques doivent être plus générales, comme le prévoit la stratégie européenne pour la jeunesse. Cette dernière met l'accent sur quatre grands domaines d'action: l'emploi et la formation, la participation des jeunes (principalement axée sur l'engagement civique et le volontariat), les mesures ciblant les groupes défavorisés et celles favorisant l'accès à des services et à un complément de ressources. Jusqu'à présent, les actions menées aussi bien au niveau européen qu'au niveau national ont principalement porté sur le volet de l'emploi. Les autres aspects méritent une attention politique accrue, de manière que toute une série de mesures soient mises en place pour prévenir l'exclusion sociale des jeunes.

Eurofound poursuivra ses travaux sur l'inclusion sociale des jeunes dans le cadre d'un projet sur les jeunes chômeurs de longue durée. Les jeunes qui chôment depuis plus d'un an sont exposés à un risque d'exclusion sociale et de désengagement sensiblement plus élevé et le chômage de longue durée des jeunes ne cesse d'augmenter. Ce projet enquêtera sur les conséquences et les coûts du chômage de longue durée des jeunes.

Pratiques gagnant-gagnant



La réussite d'une entreprise ne dépend pas uniquement de sa capacité à innover dans les produits ou dans les procédés de fabrication. Elle tient également à la conception et à l'organisation du travail, ainsi qu'à la mesure dans laquelle l'organisation se montre innovante en la matière. L'innovation sur le lieu de travail est essentiellement axée sur la mise en place d'un environnement permettant aux salariés de participer aux prises de décisions opérationnelles et stratégiques et de contribuer aux changements et au renouvellement organisationnels, de manière à améliorer les performances économiques et la qualité de la vie professionnelle. Près de la moitié des lieux de travail en Europe disposent de pratiques extensives favorisant la participation des salariés aux prises de décisions organisationnelles. Il est à espérer que d'autres suivront cet exemple.

La prochaine étape de l'examen des pratiques sur le lieu de travail consistera à étudier la manière dont celles-ci sont mises en œuvre au sein des entreprises dans différents secteurs. Une deuxième étude examinera dans quelle mesure les entreprises qui ont participé à l'ECS ont introduit de nouveaux produits, services, procédés et de nouvelles stratégies commerciales, et de quelle manière ces changements et ces innovations sont liés aux pratiques en vigueur dans d'autres domaines ainsi qu'aux performances des entreprises.

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



Les premières constatations de la sixième EWCS donnent une image contrastée des conditions de travail sur les lieux de travail en Europe: les améliorations observées pour tel indicateur sont contrecarrées par des détériorations pour tel autre. Les six éditions successives de l'EWCS font état d'une évolution généralement lente.

Plusieurs groupes de population active auraient cependant tout à gagner si les progrès étaient plus rapides. Les conditions de travail qui apparaissent comme mauvaises selon plusieurs indicateurs et se traduisent par une mauvaise qualité de l'emploi d'un point de vue général se retrouvent principalement dans certaines professions, dont la plupart devraient employer un nombre croissant de personnes ces prochaines années. Pour que ces professions puissent attirer des travailleurs à court terme et être durables à long terme, il importe que les politiques se concentrent sur les conditions qui leur sont associées.

La segmentation des marchés du travail entre travailleurs temporaires et salariés fixes dans un certain nombre de pays européens est également une source d'inquiétude. Elle a pour effet de reléguer les travailleurs temporaires dans des emplois aux salaires plus bas et aux conditions plus mauvaises et, surtout, de limiter leurs chances de pouvoir intégrer le segment des travailleurs en CDI. Il faut espérer que la mise en place d'un socle européen de droits sociaux, comme le prévoit le programme de travail de la Commission pour 2016, qui entend renouer avec la convergence en matière de protection des travailleurs et refléter les réalités de l'Europe du XXI^e siècle, pourra résoudre la problématique de la dualité du marché du travail.

Eurofound publiera en 2016 une analyse complète des constatations de la sixième EWCS dressant un état des lieux complet des conditions de travail en Europe.

Qualité de vie, citoyens et services publics



Pour les responsables politiques, les prestations sociales sont des outils essentiels à mobiliser afin de réduire la pauvreté, de fournir un minimum vital et de favoriser une participation active à la société. Leur non-utilisation a beau être parfois considérée comme une économie pour les dépenses publiques, dans la mesure où les prestations ne parviennent pas aux personnes auxquelles elles sont destinées, c'est un échec de la politique. Le non-recours est un problème largement répandu, qui concerne tous les pays et de nombreux types de prestations, et ne se limite pas aux prestations soumises à des conditions de ressources. Des mesures favorisant l'amélioration des procédures administratives, la clarté des critères d'admissibilité, l'accompagnement des demandeurs dans leurs démarches et la créativité pour atteindre les ayants droit qui ne perçoivent pas leurs prestations, permettraient de réduire le non-recours aux prestations.

Eurofound poursuivra son analyse de la prestation de services publics par une étude du rôle que jouent les prestataires privés ou à but lucratif, en se penchant plus particulièrement sur les conséquences en termes de qualité, d'accessibilité et d'efficacité des services.

Seniors



Les travailleurs âgés étaient à l'abri des pires effets de la récession et moins susceptibles que les jeunes de perdre leur emploi. Néanmoins, l'EWCS révèle les inconvénients auxquels ils sont confrontés en milieu de travail, notamment le manque de possibilités d'apprentissage et de perspectives de carrière. La prospérité future de l'Europe nécessite qu'il soit mis fin à la quasi-banalisation des départs en retraite anticipée. Le développement des compétences et de l'employabilité des seniors permettra de pérenniser leur présence sur le marché du travail.

En vue de maintenir les seniors en activité, il y a lieu de prendre également en considération le rôle qu'ils sont nombreux à jouer dans la prise en charge de parents dépendants, responsabilité qui souvent les pousse à quitter le marché du travail. L'existence d'un vaste éventail de mesures (droits allant d'une organisation flexible du temps de travail à la possibilité d'un congé rémunéré ou non, comme cela se fait dans certains États membres) permettrait d'aider ces travailleurs à concilier vie professionnelle et prise en charge de proches.

Une nouvelle analyse de la situation des travailleurs âgés sera réalisée en 2016, s'appuyant sur les données de la sixième EWCS. Elle constituera la base d'un chapitre sur la vie professionnelle durable s'inscrivant dans un rapport multi-agences produit en coopération avec l'EU-OSHA (agence sœur).

Cohésion sociale



La récente inversion du processus de convergence des niveaux de salaires qui s'était engagé avant la crise est en contradiction avec la progression vers l'économie sociale de marché et les objectifs de cohésion visés par le projet européen. La création d'une Union toujours plus étroite doit se traduire par des niveaux de vie toujours plus proches, et les salaires jouent sur ce point un rôle important. Les politiques économiques de l'Union doivent tenir compte de la grande diversité des situations des différentes régions d'Europe due aux récentes évolutions salariales, dont peu s'avèrent indiscutablement positives.

Seuls les États membres d'Europe orientale ont connu une évolution positive sans équivoque du début des années 2000 jusqu'à aujourd'hui, sous la forme d'une convergence par rapport à la moyenne européenne et d'une réduction des niveaux d'inégalité salariale. Les dernières tendances observées dans les États membres du sud de l'Europe semblent particulièrement problématiques, du fait de l'absence de convergence des salaires réels et de l'aggravation de l'inégalité avant la crise. Si pour la plupart, cela s'est inversé après la crise, c'est uniquement parce que le chômage a déplacé l'inégalité hors du marché du travail.

Les prochains travaux d'Eurofound sur la cohésion sociale se concentreront sur la pauvreté au travail. Il s'agira de cerner les particularités des travailleurs pauvres et d'évaluer les politiques de lutte contre la pauvreté au travail, afin de formuler des orientations quant aux moyens de la prévenir ou de la réduire.

Le dialogue social en Europe



Malgré la nouvelle impulsion donnée par la Commission au renforcement de la contribution du dialogue social à l'élaboration des politiques au niveau européen, l'une des principales fonctions de ce dialogue, à savoir la négociation collective, s'est fragmentée au niveau national. Pour que l'économie sociale de marché en Europe puisse fonctionner efficacement, il est indispensable de réaffirmer l'importance de la négociation collective.

Les données d'Eurofound mettent en évidence deux dimensions de la négociation collective sujettes à évolution. D'un côté, le rôle de la négociation collective se réduit à un simple mécanisme de fixation des salaires, dans une fourchette uniquement déterminée par les performances, la compétitivité et la productivité des entreprises. De l'autre, une dimension plus générale lui est conférée, puisqu'il inclut l'intégration sociale, l'égalité et l'équité et influence l'emploi et les conditions de travail, ainsi que, accessoirement, la répartition des revenus et des richesses dans la société au sens large.

Depuis la fin des années 1990, l'évolution de ces deux dimensions s'est caractérisée par un déséquilibre croissant, au détriment de la dimension plus vaste et axée sur la solidarité. L'érosion de la dimension plus vaste de la négociation collective sur plusieurs plans pourrait nuire à l'avènement de marchés de l'emploi et de conditions sociales justes et inclusifs. Les données d'Eurofound ne confirment pas le postulat selon lequel une négociation décentralisée permet une meilleure adéquation avec la productivité. Les constatations portent à croire que les approches décentralisées en matière de fixation des salaires sont peu propices à la modération salariale et sont parallèlement peu susceptibles de garantir des niveaux élevés d'emploi, de compétitivité et de stabilité macroéconomique.

En 2016, Eurofound examinera la possibilité de mettre en place une base de données sur le dialogue social européen qui rassemblerait les principaux chiffres et résultats issus de ses études représentatives sur les partenaires sociaux européens et permettrait de combiner et de comparer plus efficacement ces données. D'autre part, la fondation publiera les résultats d'une étude sur les approches innovantes mises au point par les partenaires sociaux pour faire face aux nouveaux défis, ainsi qu'une analyse du rôle des partenaires sociaux dans le cadre du semestre européen et des programmes nationaux de réforme.

Atouts d' Eurofound en matière de recherche

Afin de faciliter, dans la durée, le suivi de l'évolution des conditions de vie et de travail dans les États membres, Eurofound mène trois enquêtes à l'échelle européenne et dispose de deux observatoires.

Enquêtes paneuropéennes

Les enquêtes servent à collecter des informations sur les modes de vie et de travail des Européens, ainsi que sur leur perception de leur situation, et permettent à la fondation de suivre leur évolution dans la durée.

L'enquête européenne sur les conditions de travail, commencée en 1990, est réalisée tous les cinq ans et apporte un éclairage complet sur le travail en Europe. Cette enquête porte notamment sur le temps de travail, l'organisation du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les risques psychosociaux et physiques, les performances des travailleurs et la satisfaction au travail. La sixième édition a été menée en 2015 auprès de 43 000 travailleurs dans 35 pays.

L'enquête européenne sur la qualité de vie fournit des données sur des questions ayant trait à la vie quotidienne des Européens. Dans le cadre de sa troisième édition, réalisée en 2012 dans 34 pays, les entretiens ont porté sur la qualité de la vie en société et en collectivité, ainsi que sur la situation professionnelle, l'éducation, le niveau de revenu, la vie de famille, le logement et les réseaux sociaux.

L'enquête européenne sur les entreprises a été menée pour la première fois en 2004–2005; en 2013, sa troisième édition a porté sur quelque 30 000 lieux de travail dans 32 pays. Les données recueillies concernent le point de vue du personnel de direction et des représentants des salariés sur différentes questions liées au travail, notamment les pratiques de gestion des ressources humaines, la participation des salariés, le dialogue social sur le lieu de travail, les performances de l'entreprise et l'innovation.

Observatoires

Si les enquêtes permettent de rassembler d'importants volumes d'informations d'une manière ponctuelle, les observatoires, quant à eux, collectent et publient des informations en continu.

EurWORK: L'Observatoire européen de la vie active (EurWORK) est le point d'accès aux résultats des recherches menées par Eurofound sur la vie professionnelle. Il publie en temps utile les constatations relatives aux évolutions observées aux niveaux européen et national, afin d'alimenter le débat européen sur les relations sociales et les conditions de travail. Les productions d'EurWORK incluent notamment des informations actualisées et des rapports par pays, des études comparatives, des examens annuels, des mises à jour annuelles sur des questions clés, des analyses thématiques et sectorielles, un portail sur la négociation salariale collective, ainsi que le dictionnaire européen des relations sociales.

EMCC: L'Observatoire européen du changement (EMCC) suit les évolutions des marchés du travail en Europe et détermine les tendances nouvelles et potentielles qui s'y dessinent. Au sein de l'EMCC, deux projets poursuivent des objectifs bien précis dans ce cadre. L'outil de veille sur les restructurations d'entreprises (ERM) fournit des informations d'actualité et des analyses sur les restructurations d'entreprises, ainsi que des renseignements concernant la législation et les initiatives de soutien dans ce domaine. Parallèlement, le European Jobs Monitor [Observatoire européen des emplois] (EJM) présente l'évolution annuelle de la structure de l'emploi aux niveaux national et européen: il recense les secteurs professionnels où l'emploi augmente et ceux où il se contracte, et étudie les implications de ces variations pour la qualité de l'emploi en général.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UE

Publications gratuites:

- un exemplaire:
via la librairie en ligne de l'Union (<http://bookshop.europa.eu>).
- plusieurs exemplaires, ou des affiches et des 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);
en contactant le service Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm) ou
en appelant le 00 800 6 7 8 9 10 11 (numéro gratuit partout dans l'UE) (*).

(*) 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 sociales, 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

Dublin 18

Irlande

Tél. (353-1) 204 31 00

Fax: (353-1) 282 64 56

information@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu.

