

Vivre et travailler en Europe

2016



Vivre et travailler en Europe en 2016



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

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

Eurofound (2017), *Vivre et travailler en Europe en 2016*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Le Yearbook d'Eurofound, *Vivre et travailler en Europe en 2016*, a été préparé et rédigé par **Helen Burke**.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

Version imprimée:

ISBN: 978-92-897-1584-3 ISSN: 2363-0329 doi:10.2806/766836 TJ-AM-17-001-FR-C

Web:

ISBN: 978-92-897-1587-4 ISSN: 2363-0329 doi:10.2806/38397 TJ-AM-17-001-FR-N

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2017

En ce qui concerne les droits de traduction ou de reproduction, les demandes sont à adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin D18 KP65, Irlande.

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 diffuser des 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

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

Courriel: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Numéro gratuit*: 00 800 6 7 8 9 10 11

*Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

Imprimé au Luxembourg

Image de couverture: © Shutterstock. **Autres images:** p. 2, p. 18: © EUP-Images; p. 9: © présidence slovaque de l'UE; p. 26, p. 27, p. 46, p. 49, p. 56, p. 60: © Hans-Christian Plambeck/HCP Foto; p. 48: © présidence néerlandaise de l'UE (1, 2), © Commission européenne (3); p. 50: © présidence néerlandaise de l'UE

Vivre et travailler en Europe en 2016

Sommaire

	Avant-propos	1
1	Emploi et postes	3
	Reprise en cours en 2016	4
	Délocalisation et technologie: des menaces pour l'emploi?	10
	Aider les femmes à exercer un emploi rémunéré	13
	Encourager les jeunes entrepreneurs	16
2	Pratiques bénéfiques pour tous sur le lieu de travail	19
	Rémunérations et avantages sociaux variables	20
	Rôle de la confiance dans le dialogue social à l'échelle de l'entreprise	23
	Partage stratégique des travailleurs: une disposition bénéfique pour tous?	25
3	Vie professionnelle	29
	Multiple aspects de la qualité de l'emploi	30
	Rendre le travail durable pour tous	38
	Partenaires sociaux dans l'UE: rôle et représentativité	42
	Transformer les relations de travail: défis et perspectives	46
4	Qualité de vie	51
	Le prix élevé des logements insalubres	52
	Qui sont les NEET?	55
	Demandeurs d'asile: éliminer les obstacles à l'emploi	57
5	Bilan des événements passés et regard vers l'avenir	61

Codes pays

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

Avant-propos

L'année 2016 a vu se conclure le programme de travail 2013-2016 d'Eurofound, *De la crise à la relance: des politiques mieux éclairées pour une Europe compétitive et juste*. Ce programme de travail a été conçu pour fournir des données factuelles qui seront utilisées pour élaborer des politiques sociales et liées au travail, dans le but de contribuer au redressement de l'Union européenne à la suite de la grave crise économique qui a eu des répercussions profondes et étendues sur les citoyens, les pays et l'Union européenne elle-même. Les priorités du programme reflétaient la complexité de la réalisation d'une Europe juste et compétitive dans le contexte d'un avenir incertain, et les mesures nécessaires pour retrouver croissance et prospérité.

L'agenda de l'UE est resté axé sur l'emploi et Eurofound a apporté son expertise sur le sujet aux réunions informelles des ministres du Conseil EPSCO et des comités de l'emploi et de la protection sociale (EMCO et SPC), tout en offrant sa contribution aux conférences organisées dans le cadre des présidences néerlandaise et slovaque. La fondation s'est impliquée dans le processus de création d'un socle européen des droits sociaux, en participant aux consultations et aux réunions organisées par la Commission européenne et d'autres organismes.

En ce qui concerne le programme de recherche d'Eurofound, le principal événement de l'année a été la publication des résultats complets de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail. Cette activité phare, qui fournit des données comparatives provenant de tous les États membres de l'UE et au-delà, permet d'évaluer très précisément la qualité de l'emploi en Europe et de suivre les progrès accomplis au fil du temps. Si des améliorations notables de certains aspects des conditions de travail ont été observées, l'enquête a toutefois souligné des divergences persistantes entre les pays et la part élevée de travailleurs qui travaillent toujours dans des conditions potentiellement néfastes pour leur santé et leur bien-être.

Malgré l'évolution favorable de l'emploi dans l'ensemble de l'UE, qui a retrouvé son niveau antérieur à la crise, l'objectif d'Europe 2020 concernant l'accès à l'emploi des trois quarts de la population en âge de travailler reste hors de portée pour la plupart des États membres. Eurofound a continué à accorder la priorité aux groupes de population dont la participation accrue au marché de l'emploi permettrait d'atteindre cet objectif. Les recherches consacrées à l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi ont examiné la participation inférieure des femmes et le coût global de cette participation moindre, et ont suggéré des mesures permettant de la renforcer au fil du temps. En ce qui concerne l'emploi des jeunes, Eurofound a poursuivi ses recherches sur les jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ni de formation (NEET), afin d'appuyer l'élaboration de politiques mieux ciblées pour les divers groupes constituant cette catégorie hétérogène. L'étude des mesures destinées à soutenir la création d'entreprises par les jeunes a souligné la nécessité

d'évaluer correctement ces programmes pour veiller à l'utilité réelle d'investissements publics élevés. L'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché de l'emploi doit également constituer une priorité pour les décideurs politiques, et Eurofound a examiné les entraves à leur inclusion, ainsi que les mesures adoptées par les États membres de l'UE pour réduire ces entraves.

La Commission a pour objectif prioritaire d'éliminer les pratiques illégales qui altèrent les marchés de l'emploi. À cet égard, Eurofound a enquêté sur l'utilisation frauduleuse de l'emploi indépendant pour masquer une relation d'employeur à employé, et sur la réglementation de certains types d'agences de placement pour prévenir la traite à des fins d'exploitation par le travail.

Plusieurs études ont été consacrées aux activités des partenaires sociaux et au dialogue social au cours de cette année. Elles ont souligné les expériences très variées du Semestre européen parmi les partenaires sociaux de différents États membres de l'UE, et ont éclairé d'un jour nouveau les significations complexes et variables de la représentativité des partenaires sociaux dans les États membres. L'analyse des facteurs qui contribuent à donner des résultats favorables à tous grâce au dialogue social à l'échelle de l'entreprise a désigné la confiance comme moyen clé d'atteindre des négociations mutuellement bénéfiques.

Le volet des recherches dédié à l'amélioration de la qualité de la vie et du niveau de vie des citoyens a attiré l'attention sur le prix payé par les pays, en termes de dépenses de santé, pour les logements insalubres, et a estimé le coût des mesures à prendre pour remédier à cette situation. De plus, une étude a examiné les programmes de retraite partielle et a évalué s'ils atteignaient leur objectif principal, qui est de prolonger les vies actives.

Alors qu'Eurofound entame son nouveau programme de travail pour la période 2017-2020, les incertitudes des quatre années précédentes n'ont pas été éliminées. En effet, les défis sont de plus en plus présents, à mesure que les changements politiques et sociaux, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE, menacent d'éroder les principes de solidarité, de réciprocité et d'intégration défendus par l'Union. Dans ce contexte, Eurofound s'engage encore et toujours à apporter les connaissances requises pour soutenir l'implication renouvelée en faveur d'une convergence ascendante et pour ouvrir la voie qui guidera l'Union à travers les redoutables défis à venir.

Juan Menéndez-Valdés
Directeur
Eurofound

Erika Mezger
Directrice adjointe
Eurofound



Emploi et postes

Les marchés de l'emploi ont poursuivi leur consolidation en 2016, avec des niveaux d'emploi en hausse dans l'ensemble de l'UE, cette hausse restant malgré tout modérée. Toutefois, à mesure que le chômage diminue, le marché du travail suscite d'autres débats. Le nombre croissant de travailleurs à temps partiel fait craindre une segmentation accrue du marché entre les personnes qui bénéficient d'un emploi sûr, de perspectives favorables et d'un bon salaire, et les «exclus» qui n'ont aucun de ces avantages.

Des problèmes existant de longue date restent à l'ordre du jour des décideurs. Malgré les progrès accomplis, la participation des femmes au marché de l'emploi reste inférieure à celle des hommes, ce qui a des incidences économiques évidentes. On recherche toujours des réponses au niveau constamment élevé du chômage des jeunes: quelle peut être la contribution de l'entrepreneuriat des jeunes? Les évolutions politiques et sociales ont mis en lumière les forces extérieures qui sont accusées de détruire des emplois, notamment la délocalisation de la production et les changements technologiques.

Reprise en cours en 2016

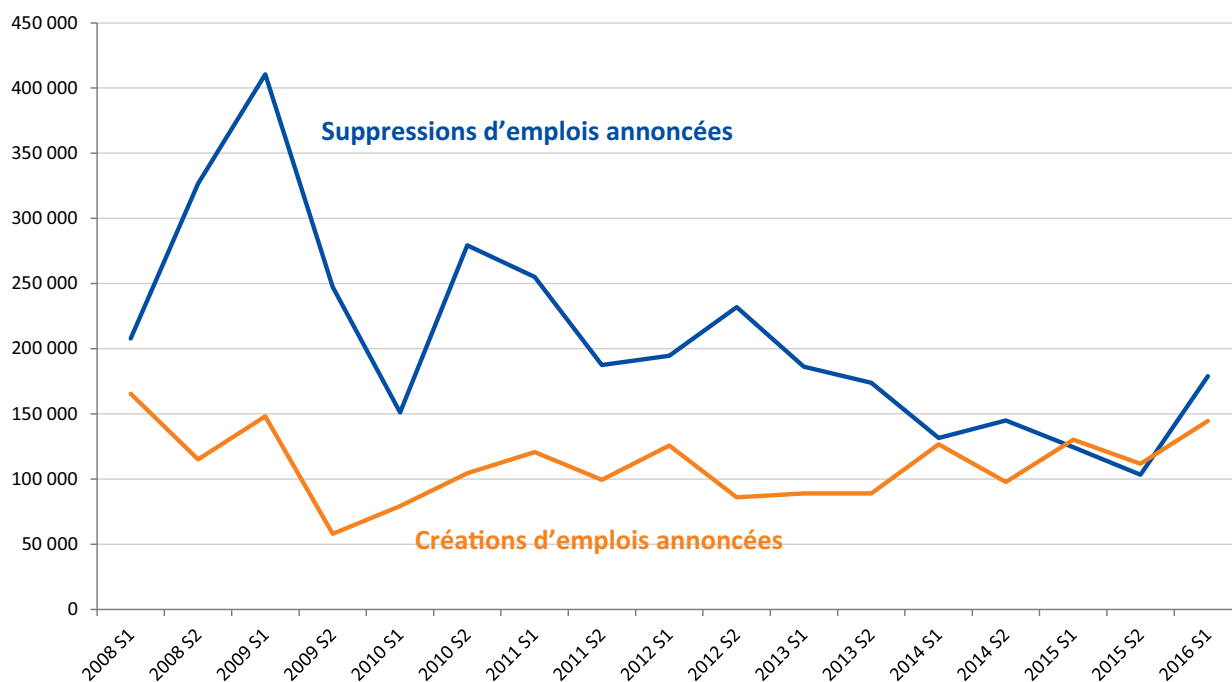
Le taux de chômage moyen de l'UE est tombé à 8,2 % à la fin de l'année 2016 (- 0,9 point de pourcentage par rapport à l'année précédente). Durant le premier trimestre 2016, plus de 230 millions de travailleurs occupaient un emploi, ce qui représente le niveau le plus élevé depuis le troisième trimestre 2008. Après de longues années de divergences élevées au niveau des performances du marché de l'emploi entre les États membres, la croissance de l'emploi a été répartie plus équitablement. L'Irlande, le Portugal et l'Espagne, qui ont souffert d'un déclin particulièrement marqué, ont enregistré une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne pour la première fois depuis 2013.

Un certain nombre de pays ont toutefois du mal à retrouver leur niveau d'emploi antérieur à la crise. Il s'agit non seulement des pays les plus durement frappés par la crise (Italie, Grèce et Espagne), mais aussi du Danemark et de la Finlande.

Activités de restructuration

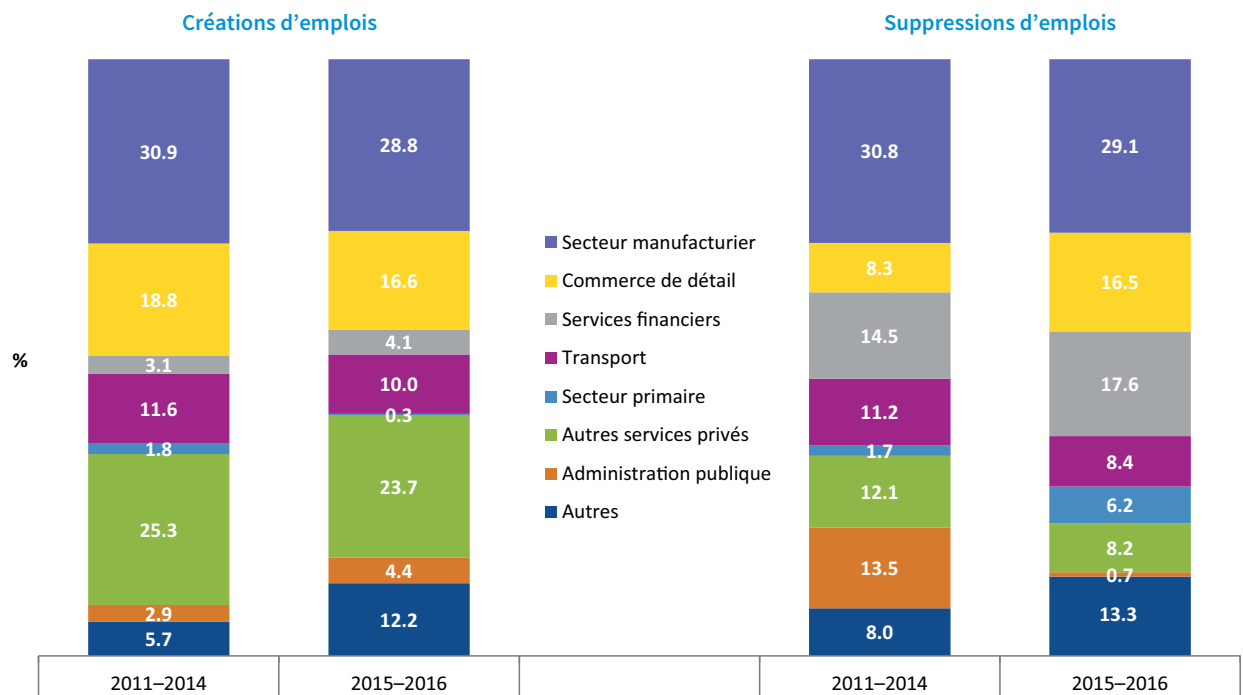
L'activité de restructuration est globalement en phase avec l'évolution de l'emploi, comme le confirme l'Observatoire européen des restructurations (ERM), qui enregistre les restructurations d'entreprises impliquant au moins 100 emplois annoncées dans les médias européens. Entre 2015 et 2016, les cas de créations d'emplois annoncées ont été plus nombreux que ceux de suppressions d'emplois annoncées (1 007 contre 939), bien que les suppressions aient dépassé les créations d'emplois (407 000 contre 387 000). Les tendances en matière de suppressions et de créations d'emplois annoncées convergent largement depuis 2014, comme l'illustre la figure 1. Au plus fort de la crise, en 2009, les suppressions d'emplois annoncées par semestre ont dépassé de 250 000 les créations d'emplois annoncées.

Figure 1: Suppressions et créations d'emplois annoncées, liées aux restructurations, par semestre, 2008-2016



Remarque: S = semestre
Source: ERM

Figure 2: Répartition sectorielle des suppressions et des créations d'emplois annoncées, 2011-2016



Source: ERM

Principaux changements sectoriels

La figure 2 illustre la répartition des suppressions et des créations d'emplois annoncées selon les différents secteurs, en 2015-2016 et en 2011-2014.

Commerce de détail: la part du commerce de détail dans les suppressions d'emplois annoncées a augmenté en 2015-2016. Les faillites et la fermeture de grandes chaînes de commerce de détail sont en grande partie responsables de la hausse des suppressions d'emplois totales annoncées au cours du premier semestre 2016 (voir la figure 1). Mais la demande de main-d'œuvre diminue en général dans le secteur, en raison de l'évolution technologique qui favorise notamment le libre-service et les achats en ligne. Un autre facteur est l'«écrasement des niveaux hiérarchiques» (élimination de certains niveaux de direction de l'entreprise), opéré lors de plusieurs grandes restructurations récentes dans le commerce de détail au Royaume-Uni.

Administration publique: les suppressions d'emplois annoncées ont nettement décliné dans l'administration publique. Ce secteur représentait jusqu'à 15 % des suppressions d'emplois annoncées durant la période postérieure à la crise, à la suite des réductions des dépenses publiques appliquées par les gouvernements. Ce pourcentage est tombé à moins d'1 % en 2015-2016, à la suite de la reprise économique, et l'austérité budgétaire précédemment en vigueur a laissé la place à l'accompagnement de la reprise. Au premier trimestre de l'année 2016, l'administration publique de l'UE comptait un peu plus de 280 000 nouveaux emplois nets, par rapport à trois années plus tôt.

Services financiers: les suppressions d'emplois annoncées ont augmenté dans les services financiers, du fait, en partie, des fusions d'entreprises destinées à

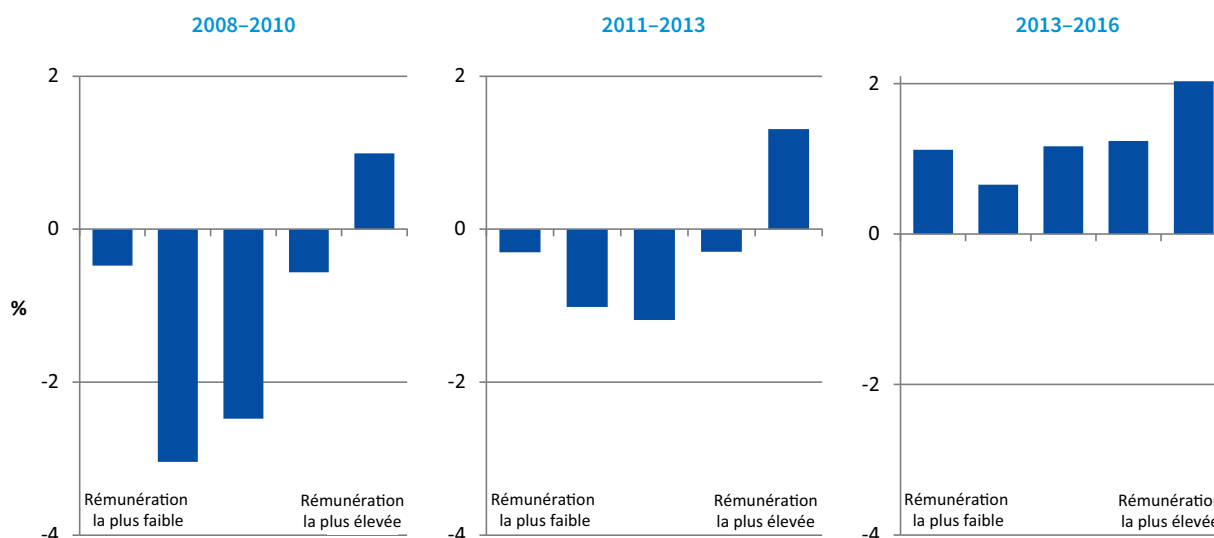
réduire les coûts grâce à la fermeture de succursales, ce qui a donné lieu à des licenciements. L'introduction de nouvelles technologies, et notamment des banques en ligne, a également réduit la nécessité d'avoir de grands établissements bancaires.

Autres services privés: ce vaste secteur, qui inclut les services juridiques, l'ingénierie, le conseil, les médias, les hôtels et les restaurants, ainsi que d'autres services professionnels et administratifs, représente près d'un quart des nouveaux emplois annoncés durant ces dernières années. Le sous-secteur le plus important qui contribue à cette croissance réunit l'informatique et les services d'information. Selon les données de l'EFT-UE, c'est le secteur qui connaît la croissance la plus rapide dans l'UE. Certains pays et régions créent des centres de forte croissance de l'emploi dans le domaine informatique: Dublin en Irlande, Cracovie et Wrocław en Pologne, et Cluj-Napoca et Bucarest en Roumanie.

Changements structurels

La croissance de l'emploi dans l'UE a repris en 2013, et un changement dans le type d'emplois créés depuis est évident si l'on examine leur rémunération. C'est un exercice utile, dans la mesure où une rémunération plus élevée est associée à une meilleure qualité de l'emploi et à des exigences supérieures en matière de compétences. Une telle analyse illustre donc si l'emploi dans l'UE évolue en faveur de postes hautement qualifiés et de grande qualité. Afin de réaliser cette analyse, les données de l'EFT-UE sont utilisées pour regrouper tous les emplois en cinq catégories de taille égale (quintiles), en fonction de leur rémunération, de la plus faible (quintile 1) à la plus élevée (quintile 5). L'évolution de l'emploi dans les quintiles est ensuite étudiée durant des périodes spécifiques.

Figure 3: Évolution de l'emploi par quintile de rémunération (pourcentage annuel), 2008-2016



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

Si l'on examine les années 2008-2010 (grande récession) et 2011-2013 («récession à double creux»), les données montrent que le déclin de l'emploi a surtout affecté les quintiles des rémunérations intermédiaires et relativement faibles (figure 3). Cela était dû au pourcentage disproportionné de suppressions d'emplois dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction. L'emploi a continué à progresser pour les postes hautement qualifiés et bien rémunérés du quintile supérieur durant les années 2008 à 2013, mais à un rythme plus modéré que durant la précédente période de croissance de l'emploi. Dans la catégorie des rémunérations les plus faibles, l'emploi a également mieux résisté, souffrant d'un déclin relativement modéré.

Les emplois créés depuis 2013 sont répartis de manière plus uniforme entre les différentes catégories de rémunération, avec un léger avantage seulement pour le quintile supérieur.

La performance relativement exceptionnelle du quintile supérieur est une caractéristique constante de l'évolution de l'emploi au cours de toutes les périodes. Les emplois bien rémunérés ont progressé, même au plus fort de la crise (2008-2010), et ont contribué de manière disproportionnée à la croissance globale de l'emploi durant toutes les périodes.



Visite d'Eurofound

Le 7 septembre, le directeur d'Eurofound, Juan Menéndez-Valdés (à gauche), a accueilli le ministre irlandais de la protection sociale, Leo Varadkar, dans les locaux d'Eurofound à Dublin.

Croissance et déclin des professions

Que savons-nous des emplois derrière les catégories de rémunération? Le tableau 1 dresse la liste des dix activités qui emploient le plus de personnes dans l'UE (dans ce contexte, une activité professionnelle est une profession spécifique dans un secteur économique spécifique). Ces professions représentent une part élevée de l'emploi dans tous les pays. En conséquence, ce sont les variations de l'emploi au sein de ces professions qui influencent le plus l'évolution des quintiles. Les professions qui ont connu la plus forte croissance durant ces dernières années (surlignées en vert) occupent les deux extrêmes de la fourchette de quintiles: à l'extrémité inférieure, les techniciens de surface et les auxiliaires qui fournissent des services dans des bâtiments, et le personnel des services directs aux particuliers dans le secteur de la restauration, et, au sommet, les professionnels de la santé qui travaillent dans le domaine des soins de santé.

Le déclin le plus prononcé de l'emploi a affecté les travailleurs du bâtiment dans le secteur de la construction et les agriculteurs qualifiés (lignes jaunes du tableau). Le nombre d'agriculteurs qualifiés a diminué de plus d'un demi-million au cours de la période 2011-2015; une grande partie de ce déclin concernait les vastes secteurs agricoles de la Pologne et de la Roumanie.

Le secteur de la construction a perdu quelque quatre millions d'emplois depuis les défaillances du secteur de la construction qui ont accompagné la crise financière mondiale. L'emploi global dans ce secteur n'a

recommencé à augmenter qu'en 2016. Un rebond plus précoce pouvait être attendu dans un secteur à forte intensité de main-d'œuvre et sensible aux cycles. Il existe une explication possible: l'expansion antérieure à la crise a été si forte et peu viable dans certains États membres que l'on a observé un ajustement négatif et un retour aux niveaux d'emploi plus habituels et durables dans ce secteur.

Croissance maximale des emplois les mieux rémunérés

Depuis la fin des années 1990, la croissance maximale de l'emploi concerne le quintile des professions les mieux rémunérées, à la fois durant les périodes de récession et les périodes de croissance. Tel a également été le cas de 2011 à 2015, années durant lesquelles quatre des dix professions les plus prospères appartenaient au quintile supérieur (tableau 2). Il s'agissait de professions non manuelles dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication (TIC), des services juridiques et financiers, et des services spécialisés.

La première profession, spécialiste des TIC dans le secteur de la programmation et du conseil informatiques, connaît une progression de 39 % depuis 2011. Cette activité emploie toutefois moins de 1 % des travailleurs européens. En réalité, ces emplois bien rémunérés qui connaissent un essor maximal représentent une part relativement faible de l'emploi total et exercent donc un impact limité sur la structure globale de l'emploi.

Tableau 1: Les dix premières professions en termes d'emploi dans l'UE (2011-2015)

Profession	Sector	Emploi		Quintile de rémunération
		Effectifs actuels (millions)	% de variation entre 2011 et 2015	
Commerçants et vendeurs	Commerce de détail	11,98	1,1	1
Professionnels de l'enseignement	Éducation	9,69	2,0	5
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale	Culture et élevage	6,51	-7,7	2
Professionnels de la santé	Santé humaine	4,75	7,2	5
Personnel des services directs aux particuliers	Restauration	4,26	11,6	1
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés	Activités de construction spécialisées	4,04	-12,5	2
Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	Transports terrestres et transport par conduites	3,85	-0,7	3
Professions intermédiaires de la santé	Santé humaine	3,72	-0,4	4
Professions intermédiaires, finance et administration	Administration publique et défense	2,98	-1,3	4
Techniciens de surface et auxiliaires	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	2,23	13,6	1

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

Tableau 2: Les dix professions qui connaissent la progression la plus rapide dans l'UE (2011-2015)

Occupation	Sector	Emploi		Quintile de rémunération
		Effectifs actuels (milliers)	% de variation entre 2011 et 2015	
Spécialistes des TIC	Programmation informatique, conseil, etc.	1 514	38,6	5
Spécialistes en administration d'entreprises	Activités des sièges sociaux, etc.	646	33,6	5
Professionnels de la justice, des sciences sociales et de la culture	Activités sportives et récréatives	522	23,0	3
Personnel soignant	Ménages en tant qu'employeurs	532	20,5	1
Professionnels de la justice, des sciences sociales et de la culture	Activités créatives, artistiques et de spectacle	661	17,1	4
Conducteurs de machines et d'installations fixes	Fabrication de denrées alimentaires	739	16,7	2
Personnel soignant	Activités de soins résidentiels	1 918	16,2	2
Spécialistes en administration d'entreprises	Activités de services financiers	709	16,1	5
Professionnels de la justice, des sciences sociales et de la culture	Activités juridiques et comptables	1 028	15,2	5
Assistants de fabrication de l'alimentation	Restauration	1 021	14,7	1

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

Les dix professions qui ont connu le déclin le plus rapide (tableau 3) concernent principalement les rémunérations intermédiaires; aucune profession du quintile supérieur n'apparaît dans la liste, et une seule profession du quintile inférieur y figure. La liste inclut trois professions différentes liées à la construction, ce qui reflète les problèmes du secteur. Deux professions de l'administration publique ont connu un recul rapide,

incontestablement lié aux restrictions généralisées des dépenses publiques dans la plupart des États membres de l'UE, durant la première partie de la période. Le déclin de l'emploi des directeurs et gérants dans le commerce de détail peut être dû à la tendance actuelle visant à supprimer les postes de direction intermédiaire, comme nous l'avons précédemment remarqué.

Tableau 3: Les dix professions qui connaissent le déclin le plus rapide dans l'UE (2011-2015)

Profession	Secteur	Emploi		Quintile de rémunération
		Effectifs actuels (milliers)	% de variation entre 2011 et 2015	
Commerçants et vendeurs	Commerce de gros	965	-14,4	2
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés	Activités de construction spécialisées	4 039	-12,5	2
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés	Construction de bâtiments	2 232	-9,0	3
Employés de bureau	Administration publique et défense	1 306	-8,0	3
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale	Culture et élevage	6 507	-7,7	2
Directeurs et gérants de l'hôtellerie, de la restauration, du commerce et d'autres services	Commerce de détail	758	-7,5	4
Techniciens de surface et auxiliaires	Ménages en tant qu'employeurs	1 439	-6,7	1
Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	Fabrication de produits métalliques	1 552	-6,5	3
Personnel des services de protection et de sécurité	Administration publique et défense	1 751	-5,6	4
Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	Activités de construction spécialisées	1 040	-4,8	4

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

Stabilisation de l'emploi de base

L'emploi à temps partiel a connu une croissance rapide entre 2011 et 2013, dans les cinq catégories de rémunération, même lorsque l'emploi global déclinait (figure 4). Durant la même période, l'emploi de base (permanent, à temps plein) diminuait dans toutes les catégories à l'exception du quintile supérieur. Ce remplacement du travail à temps plein par le travail à temps partiel a fait craindre que l'emploi de base, qui offre une sécurité supérieure, des possibilités d'évolution de carrière et une capacité de gain à temps plein, ne soit de plus en plus réservé aux travailleurs occupant des postes bien rémunérés.

Depuis 2013, toutefois, avec l'amélioration de la situation sur les marchés du travail, c'est l'emploi de base qui a le plus progressé, dans tous les quintiles, mais toujours davantage dans la catégorie des emplois les mieux rémunérés. L'emploi à temps partiel a poursuivi sa progression dans les divers quintiles,

reflétant la demande de flexibilité du temps de travail dans une économie de services en expansion. L'emploi temporaire a également connu une progression générale (réaction habituelle du marché de l'emploi lors d'une reprise économique) et l'emploi indépendant a augmenté dans les catégories des rémunérations intermédiaires et élevées. De telles évolutions suggèrent que les statuts professionnels atypiques (à temps partiel, temporaire et indépendant) se normalisent, même dans les emplois hautement qualifiés et bien rémunérés.

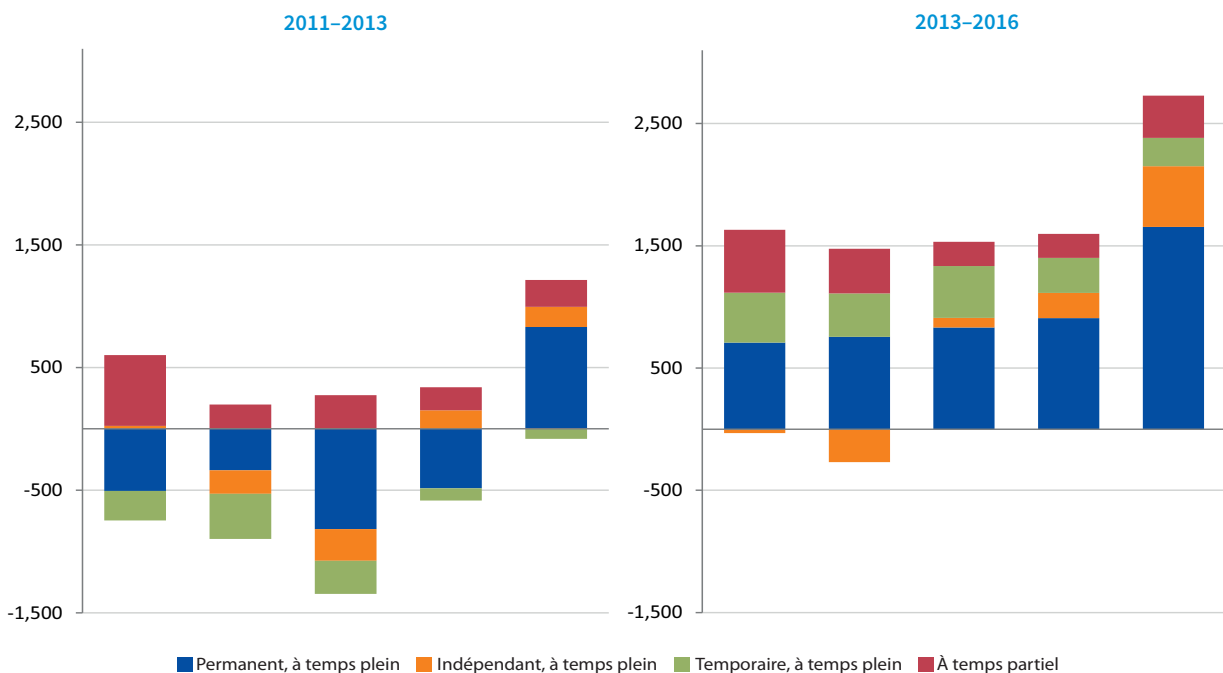
Pour en savoir plus:

Rapport annuel 2016 de l'ERM: Ralentissement de la mondialisation? Preuves récentes de délocalisation et de relocalisation en Europe

What do Europeans do at work? A task-based analysis (Que font les Européens au travail? Une analyse fondée sur les tâches): Observatoire européen de l'emploi 2016

Mutations en matière d'emploi et inégalité salariale: Observatoire européen de l'emploi 2017

Figure 4: Évolution de l'emploi dans l'UE par quintile de rémunération et statut professionnel (2011-2016)



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



Conseil EPSCO informel sous la présidence slovaque de l'UE

En juillet, le directeur d'Eurofound, Juan Menéndez-Valdés, a pris la parole lors de la réunion informelle du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO), à Bratislava, au sujet des tendances de l'emploi et de l'évolution du marché du travail. Il a présenté les données les plus récentes d'Eurofound sur l'évolution de la structure du marché du travail, les nouvelles formes d'emploi et la segmentation du marché, soutenant que les changements actuels pourraient définir l'avenir de l'Europe.

Délocalisation et technologie: des menaces pour l'emploi?

La suppression de sources de travail traditionnelles dans les industries manufacturières et l'incapacité de les remplacer par des emplois équivalents, ainsi que les effets prolongés de la grande récession, ont alimenté en Europe un courant de pensée opposé à la mondialisation. Certains milieux propagent l'idée selon laquelle la délocalisation de l'activité économique dans des pays où les coûts de production sont faibles a détruit l'emploi dans les centres industriels des économies européennes et occidentales. La mondialisation est rendue possible par les progrès technologiques, et le rôle de la technologie dans la suppression d'emplois fait également l'objet d'interrogations croissantes. Les inquiétudes ont grandi au sujet des incidences futures de la numérisation sur l'emploi, avec une explosion des analyses des médias exposant en détail le nombre élevé d'emplois qui seront éliminés par des robots en l'espace de quelques décennies. Les observations d'Eurofound ont éclairé d'un jour nouveau les incidences réelles de certaines de ces mutations.

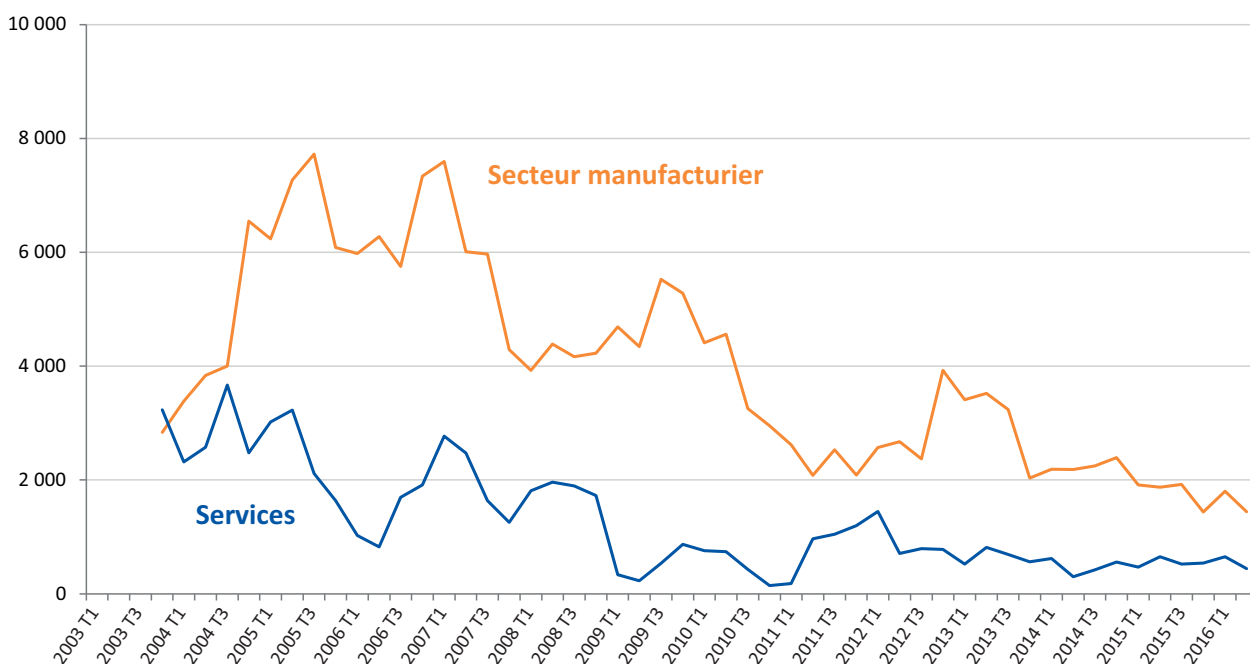
Incidences de la délocalisation

La délocalisation signifie que certaines parties de la production, notamment les activités à forte intensité de main-d'œuvre, sont transférées dans des pays où les salaires sont faibles, afin de réduire les coûts de fabrication. C'est une caractéristique essentielle de la mondialisation depuis les années 1990. Alors que

l'impact négatif de la mondialisation sur l'emploi dans les économies développées est largement dû à la faillite d'entreprises locales provoquée par la concurrence étrangère, les informations annonçant le transfert des activités d'une entreprise à l'étranger peuvent donner l'impression que la délocalisation est le principal facteur de la suppression d'emplois. Les données de l'ERM confirment que la délocalisation n'a pas été une cause majeure de suppression d'emplois à la suite des vastes restructurations d'entreprises dans l'UE, bien que les chiffres concernés restent élevés. Parmi les suppressions d'emplois annoncées dans le secteur manufacturier qui ont été enregistrées dans l'ERM en 2003, environ un emploi sur dix a été relocalisé à l'étranger: globalement, un peu plus de 209 000 emplois ont été délocalisés dans le secteur manufacturier durant cette période. Dans l'ensemble des secteurs, la proportion d'emplois supprimés à la suite de la délocalisation était d'un sur vingt, ce qui reflète l'incidence nettement plus faible de la délocalisation dans les services.

Selon la conclusion la plus marquante de l'analyse des données de l'ERM, la délocalisation diminue depuis la crise financière mondiale et la reprise de la croissance économique n'a pas inversé cette tendance (figure 5). Dans l'ensemble, la proportion de suppressions d'emplois annoncées dans le secteur manufacturier qui est due à la délocalisation a chuté de plus de 12 % en 2003-2007 à 8 % en 2015-2016. Ceci ne s'est pas accompagné d'une délocalisation accrue des services; au contraire, la

Figure 5: Suppressions d'emplois annoncées, dues à la délocalisation, dans le secteur manufacturier et les services (2003-2016)



Remarque: moyenne mobile sur quatre trimestres.
Source: ERM

diminution des suppressions d'emplois consécutives à la délocalisation était encore plus marquée dans les services que dans le secteur de la production.

Quelles peuvent être les raisons de ce déclin des suppressions d'emplois liées à la délocalisation? Elles peuvent être cycliques. Les entreprises sont plus susceptibles de prendre des décisions stratégiques majeures impliquant des investissements durant les périodes de croissance et de les reporter à plus tard durant les ralentissements économiques. La délocalisation implique des coûts de mise en place élevés; le PIB augmente de nouveau, mais la gravité de la récente récession et les incertitudes mondiales limitent encore l'engagement global des entreprises.

Il existe une seconde explication possible: la période de délocalisation maximale appartenait peut-être déjà au passé lorsque la crise financière mondiale s'est produite. Les producteurs occidentaux ont peut-être eu une occasion unique, entre le début des années 1990 et l'année 2007, de tirer parti des coûts inférieurs des salaires à l'étranger, à la suite de l'ouverture et de la marchandisation des économies précédemment fermées de la Chine et de l'ex-bloc soviétique. Depuis, le rythme de la mondialisation a ralenti, et on ignore s'il reprendra.

Impact de la technologie

Si la délocalisation a peut-être déjà connu son apogée, la révolution numérique ne fait que débiter. Il est incontestable que la technologie a remplacé et va continuer à remplacer, à un rythme accéléré, la contribution humaine dans l'exécution de tâches routinières et faciles à automatiser, ce qui conduira à la disparition de certains emplois et à la suppression de tâches spécifiques au sein de certaines professions. Eurofound a examiné le déclin de l'emploi, durant plus de 20 ans, dans des professions impliquant des niveaux

élevés de tâches routinières. Deux indicateurs de routine ont été utilisés:

- le degré de répétitivité (mouvements répétitifs des mains ou des bras, brèves tâches répétitives ou tâches monotones),
- le degré de standardisation de l'activité professionnelle (soumission à des objectifs chiffrés de production ou de performance et à des normes de qualité précises).

Diminution des professions routinières et augmentation des tâches routinières

Ces indicateurs ont été appliqués à toutes les professions, afin d'illustrer les effets de l'évolution de la composition de l'emploi sur le niveau moyen de routine (répétitivité et standardisation) dans l'EU-15 (les États membres avant 2004) entre 1995 et 2015. L'enquête a montré que le relatif déclin de l'emploi dans les professions très routinières a réduit le degré moyen de répétitivité de 3,6 % et le degré moyen de standardisation de 1,6 %. Ces incidences peuvent sembler limitées, mais elles sont significatives et constantes dans l'ensemble des 15 États membres de l'UE.

L'enquête a également examiné le niveau général des tâches routinières au sein des professions, tel que rapporté par les travailleurs de toute l'Europe. Les résultats ont été relativement différents: la répétitivité rapportée des tâches a augmenté de 5,4 %, tandis que la standardisation des tâches progressait de 10,7 %.

En conséquence, bien que la proportion de professions routinières décline, le travail en général devient plus routinier avec le temps. En fait, l'augmentation des niveaux rapportés de routine semble se concentrer dans les professions qui ne sont traditionnellement pas de nature routinière, tels les emplois administratifs, les professions libérales et les fonctions de direction. Ce résultat est peut-être dû à l'utilisation croissante des TIC, qui s'appuie sur le traitement d'informations standardisées, dans toutes les professions.



Tableau 4: Typologie de la nature des tâches



Les **tâches physiques** impliquent la manipulation physique et la transformation d'objets matériels, et la nature de ces tâches peut être divisée en deux sous-catégories:

- force,
- dextérité

Les **tâches intellectuelles** impliquent la manipulation et la transformation d'informations, et la résolution active de problèmes complexes. La nature de ces tâches peut être divisée en deux sous-catégories:

- traitement des informations (compétences en écriture, lecture et calcul)
- résolution de problèmes (collecte de données et évaluation d'informations complexes; créativité et résolution)



Les **tâches sociales** impliquent l'interaction avec autrui et peuvent être réparties en quatre sous-catégories:

- servir/assister,
- enseigner/former/entraîner,
- vendre/influencer,
- diriger/coordonner

Résistance des emplois

Quelles sont les implications de ces résultats sur le débat concernant l'automatisation du travail? Avant de tirer des conclusions, un aspect supplémentaire de cette recherche doit être souligné: la création d'une typologie des tâches incluses dans les activités professionnelles (tableau 4).

Cet exercice a révélé que les tâches n'étaient pas isolées, mais intégrées de manière spécifique et cohérente dans les différentes professions. Le travail d'un médecin, par exemple, implique des niveaux élevés de tâches d'écriture, de lecture, de calcul et de résolution des problèmes, ainsi que de tâches sociales en général (diriger et enseigner notamment), mais il inclut également des tâches physiques, en particulier dans le domaine de la dextérité.

Ceci signifie que définir les effets de la technologie sur un type de tâche précis ne permet pas en soi de prédire les changements professionnels dans un avenir proche. En effet, les emplois affectés par les changements technologiques concernant des types de tâches spécifiques incluent également d'autres tâches, qui peuvent être moins faciles à automatiser; les changements technologiques peuvent même avoir un effet positif sur la demande relative à ces autres types de tâches.

Il est possible que le facteur clé de la résistance au changement technologique de certaines professions ne soit pas tant le type de tâche, mais la variété des tâches généralement impliquées. Les exemples typiques d'emplois éliminés par les progrès technologiques (liftier par exemple) correspondent généralement à des cas d'hyperspécialisation dans un seul type de tâche très spécifique. Si cette hypothèse est validée, la grande majorité des professions existantes seront relativement protégées contre ce type de remplacement technologique, dans la mesure où elles impliquent la combinaison de nombreux types de tâches différents, relevant de domaines distincts.

Pour en savoir plus:

Rapport annuel 2016 de l'ERM: Ralentissement de la mondialisation? Preuves récentes de délocalisation et de relocalisation en Europe

What do Europeans do at work? A task-based analysis (Que font les Européens au travail? Une analyse fondée sur les tâches): Observatoire européen de l'emploi 2016

Aider les femmes à exercer un emploi rémunéré

L'écart entre les femmes et les hommes diminue dans le domaine de l'emploi. Plus de femmes arrivent sur le marché du travail, mais la réduction de l'écart durant ces dernières années est principalement due aux nombreuses suppressions d'emplois dans des secteurs où l'emploi masculin domine (industrie manufacturière et construction notamment), à la suite de la crise économique, et à la résistance de secteurs qui emploient des proportions élevées de femmes, telles la santé et l'éducation.

Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes

Cet écart reste toutefois substantiel. En 2014, le taux d'emploi des femmes dans l'UE atteignait 59,6 %, contre 70,1 % pour les hommes, soit un écart de 10,5 points de pourcentage. L'écart était maximal à Malte (25,6 points de pourcentage) et élevé en Italie et en Grèce (17,9 et 16,9 points de pourcentage, respectivement), tandis qu'il était inférieur à 5 points de pourcentage en Finlande, en Lettonie, en Lituanie et en Suède (figure 6).

Coûts d'une participation inégale

La faible participation des femmes au marché de l'emploi représente un coût pour l'économie de l'UE. Eurofound a estimé ce coût en calculant la somme des rémunérations auxquelles les femmes renoncent en ne travaillant pas, les cotisations sociales qu'elles auraient versées et les prestations sociales accordées par l'État. Ce coût atteint 370 milliards d'euros, soit 2,8 % du PIB

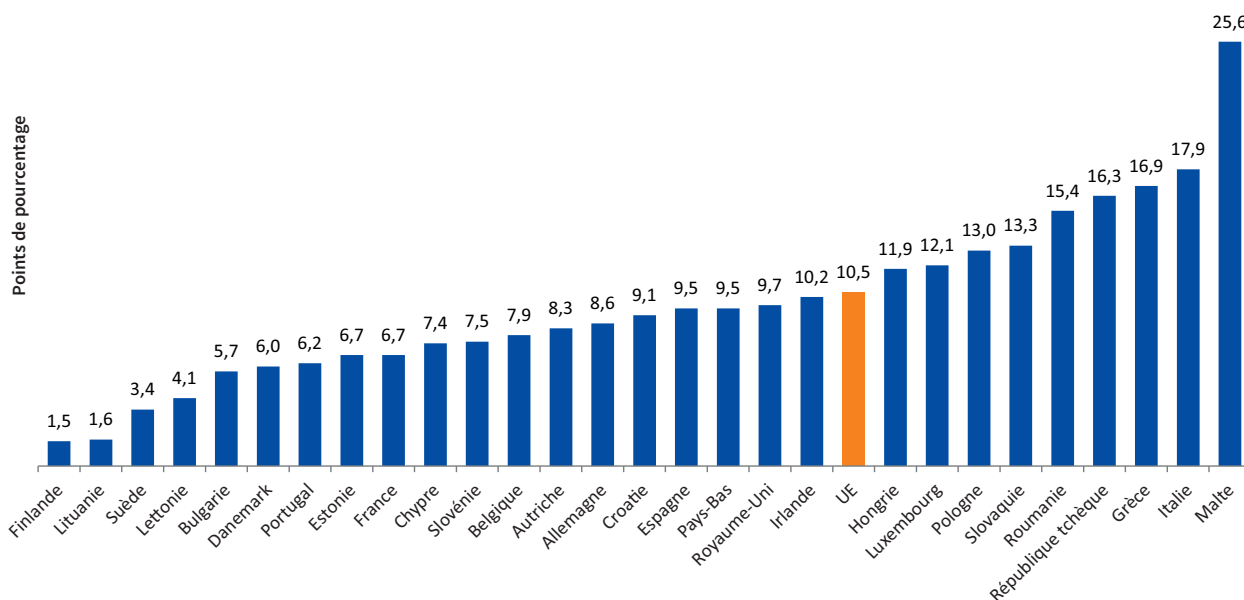
Taux d'emploi



de l'UE. Le coût est plus élevé dans les pays où l'écart des taux d'emploi est maximal: Malte (8,2 % du PIB), Italie (5,7 %) et Grèce (5,0 %) (figure 7).

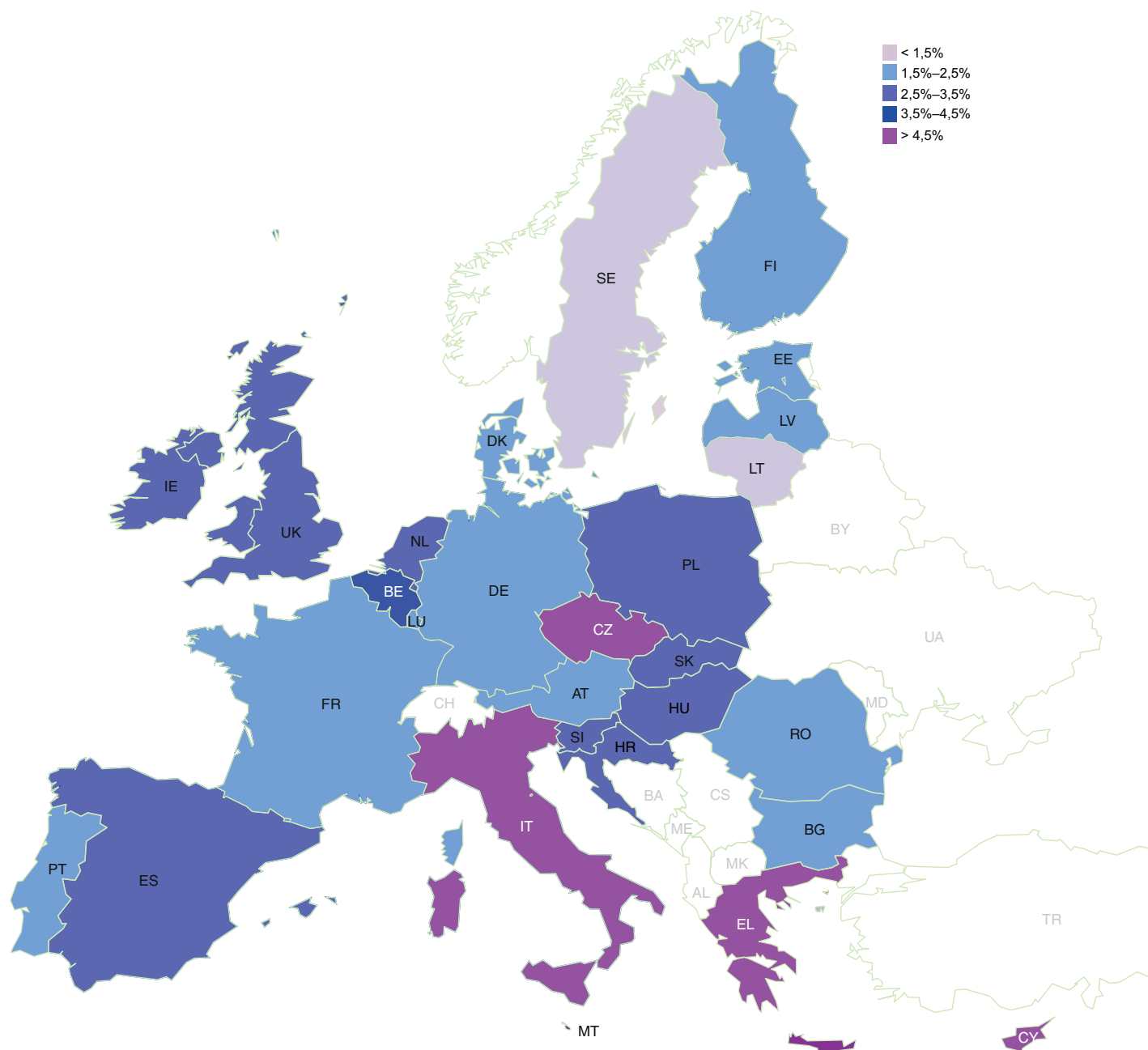
Ces chiffres doivent être considérés avec prudence, dans la mesure où ils ne tiennent pas compte de la valeur des soins et du travail domestique non rémunérés effectués par les femmes au sein du ménage. Si ces tâches étaient

Figure 6: Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'UE en 2014 (points de pourcentage)



Source: EFT-UE

Figure 7: Coût de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes en tant que pourcentage du PIB, États membres de l'UE, 2013



Source: EFT-UE 2013, EU-SILC 2013 (calculs d'Eurofound)

incluses, la perte économique due à l'écart du taux d'emploi entre hommes et femmes serait inférieure, étant donné que les femmes accomplissent plus de travaux non rémunérés que les hommes (22 heures contre 10 heures hebdomadaires, selon la sixième enquête européenne sur les conditions de travail).

Renforcer les taux de participation

Le fait d'avoir des enfants joue un rôle majeur dans la participation des femmes à la main-d'œuvre. Plus l'enfant est jeune, plus la probabilité que sa mère travaille à l'extérieur de la maison est faible. Selon les conclusions d'Eurofound, le fait d'avoir un enfant âgé de moins de trois ans réduit la probabilité d'exercer un

emploi pour les femmes dans la plupart des États membres, et réduit de moitié cette probabilité en Autriche, en Estonie, en Finlande, en Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie.

Eurofound a donc conduit un exercice pour évaluer s'il était possible d'accroître les taux de participation futurs des femmes grâce à des mesures politiques instaurant une offre accrue du travail à temps partiel, un allongement du congé parental rémunéré et une augmentation des structures publiques de garde d'enfants. Elle a examiné de près cinq pays dont les taux de participation sont particulièrement faibles (Espagne, Grèce, Hongrie, Irlande et Italie), ainsi que la Suède, qui affiche un taux record de participation des femmes, à des fins de comparaison.

Tableau 5: Taux de participation prévus des femmes, avec et sans intervention politique

	2013	2020		2030		2040		2050	
	%	Aucune intervention (%)	Renforcement des politiques familiales (%)	Aucune intervention (%)	Renforcement des politiques familiales (%)	Aucune intervention (%)	Renforcement des politiques familiales (%)	Aucune intervention (%)	Renforcement des politiques familiales (%)
Grèce	62,4	64,1	65,5	67,1	67,9	70,0	70,6	73,0	75,1
Hongrie	65,1	66,8	69,5	70,2	72,7	71,3	74,0	71,3	74,0
Irlande	62,8	69,5	71,9	69,6	72,1	69,6	72,3	72,0	74,8
Italie	59,0	63,3	64,7	64,7	65,7	67,0	68,4	68,8	69,8
Espagne	70,9	72,3	72,6	71,8	73,2	73,3	74,4	75,5	77,0
Suède	86,4	88,3	88,3	89,6	89,5	89,4	89,8	89,7	89,8

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

L'analyse a débuté avec un exercice de prévision de base visant à évaluer la participation des femmes jusqu'à l'année 2050, en l'absence d'intervention, en se fondant sur les tendances actuelles. D'après ce scénario de base, la participation augmentera dans tous les pays, à mesure que des cohortes plus jeunes remplaceront les cohortes plus âgées (tableau 5).

Selon le scénario de renforcement des politiques familiales, les taux de participation des femmes augmentent de 1 à 3 points de pourcentage dans les cinq pays où la participation est faible. Aucune progression supplémentaire n'est prévue en Suède, où les politiques familiales sont déjà généreuses. Les résultats indiquent qu'une action politique combinant travail à temps partiel, congé parental et structures publiques de garde d'enfants pourrait accroître de manière significative le nombre de femmes actives. Si les effets semblent limités, c'est parce que les politiques n'affectent que des segments spécifiques de la population: à titre d'exemple, le congé parental rémunéré ne concerne que les mères de très jeunes enfants. Lorsque l'analyse a été affinée pour étudier les incidences sur les femmes âgées de 20 à 44 ans ayant un faible niveau d'éducation en Grèce, en Irlande et en

Italie, il est apparu que l'amélioration des politiques familiales augmentait considérablement le taux de participation (10 points de pourcentage).

Ces conclusions soulignent la nécessité pour les institutions et les entreprises d'adopter plus rapidement des mesures favorables à la participation des femmes au marché du travail. La coopération des employeurs est nécessaire pour supporter les coûts supplémentaires des mères qui travaillent à temps partiel ou sont en congé sans pénaliser leur carrière; les incitations et le soutien des gouvernements sont incontestablement nécessaires à cet effet. Une volonté politique forte est requise pour financer les services de garde d'enfants et les subventions, qui sont plus coûteux pour le budget public et nécessitent des investissements à long terme.

Pour en savoir plus:

L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: défis et solutions

Réunion de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM)

Les conclusions du rapport intitulé *L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: défis et solutions* ont été présentées lors de la réunion de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) du Parlement européen, le 11 octobre, en tant que contribution au rapport *Égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2014-2015*.



Encourager les jeunes entrepreneurs

Le chômage des jeunes diminue progressivement, parallèlement au déclin du taux de chômage général. À la fin de l'année 2016, le taux atteignait 18,8 %, contre 19,5 % un an plus tôt exactement. Nous ne savons pas dans quelle mesure la hausse de l'emploi indépendant a contribué à cette diminution, mais, lorsque le chômage des jeunes est monté en flèche à la suite de la crise financière mondiale, les gouvernements européens ont soutenu l'entrepreneuriat des jeunes, qui pouvait, selon eux, apporter une solution partielle. De manière plus générale, il pourrait constituer une source potentielle de dynamisme économique si des entreprises durables étaient créées.

Mesures de soutien aux jeunes entreprises

La plupart des États membres de l'UE ont adopté des programmes destinés à encourager et à aider les jeunes à lancer une entreprise, et leur nombre a augmenté grâce au programme de garantie pour la jeunesse. Toutefois, la tendance à rechercher des solutions de fortune a, en partie du moins, donné naissance à de nombreux programmes mal conçus, souvent accompagnés d'un manque de coordination entre les ministères responsables et les autres agences, d'une absence d'objectifs explicites et d'une évaluation intégrée insuffisante de l'impact des programmes.

Il existe une très grande variété de mesures disponibles. Certaines s'intéressent au fait que les jeunes ignorent tout des possibilités de créer une entreprise. Elles s'efforcent d'encourager cette possibilité en tant que choix de carrière viable. Plusieurs proposent des programmes qui visent à doter les jeunes des qualifications et des compétences nécessaires pour lancer et diriger une entreprise. Ces programmes incluent souvent une formation et un encadrement pour guider le jeune entrepreneur à travers les différentes étapes de la création d'entreprise.

Le manque de capital est l'un des obstacles majeurs auquel sont confrontés les jeunes créateurs d'entreprise: ils ne disposent pas des ressources financières personnelles et de l'expérience attestée qui leur permettrait de se procurer des fonds auprès d'autres sources. Les gouvernements offrent une vaste gamme de mesures financières financées par des fonds publics pour combler ces lacunes, y compris des primes à la création d'entreprise et des subventions forfaitaires, des prêts à taux d'intérêt faible ou nul, et des possibilités de microfinancement. Il existe également des programmes qui permettent aux jeunes chômeurs d'utiliser leurs allocations de chômage pour financer une affaire ou les aider durant la phase de démarrage, et qui offrent des exonérations d'impôts et de cotisations de sécurité sociale.

Les programmes durables et réussis proposent un ensemble complet de mesures d'aide comprenant différentes phases, de la conceptualisation de l'idée initiale au lancement concret et au développement de l'entreprise. Ils accordent une attention particulière au

soutien durant la phase préalable à la création, afin d'encourager la motivation entrepreneuriale et de doter les jeunes candidats de capacités essentielles pour lancer et développer une entreprise. Ils incluent également des conseils et une formation durant une période prolongée (au-delà de la phase de lancement). Beaucoup d'entre eux utilisent aussi une sélection en plusieurs phases: les participants reçoivent une aide accrue après avoir démontré des capacités adaptées et une motivation et une implication solides. De tels programmes requièrent des ressources financières suffisantes et substantielles.

Succès non garanti

La majorité des interventions ne suivent toutefois pas ce modèle: ce sont des mesures temporaires et isolées, dont le domaine d'application et les ressources financières sont limités. Il existe également un manque de cohérence et de complémentarité entre les différents types de mesures, dû à l'incapacité de divers ministères et autres organes à coordonner leurs activités. Ces obstacles institutionnels finissent par affaiblir l'efficacité des politiques. En ce qui concerne les aspects positifs, le Fonds social européen (FSE) et la garantie pour la jeunesse ont contribué à assurer que les mesures soient liées plus efficacement à un cadre national intégré, et non confinées dans leur domaine d'action précis.

Évaluation des résultats

La plupart des programmes s'effondrent lorsqu'il s'agit d'évaluer dans quelle mesure ils ont atteint leur objectif. Les responsables sont peu enclins à effectuer une évaluation correcte, alors qu'elle devrait faire partie intégrante de toute politique; lorsque les fonds sont limités, il est aisé de renoncer aux dépenses d'évaluation de la mesure, qui peuvent être élevées. Si une évaluation est réalisée, des formes plus simples, moins sophistiquées sont privilégiées, telles la collecte de données sur l'utilisation des programmes ou les opinions des participants rapportées par eux-mêmes. Elles ont tendance à donner des résultats plus positifs qu'une analyse plus rigoureuse de l'impact. Lorsque des évaluations plus sophistiquées et onéreuses sont effectuées, elles tendent à conclure que les programmes de création d'entreprise ont des incidences limitées ou nulles. Cela ne justifie pas l'abandon de tels programmes. Les données factuelles recueillies doivent être utilisées pour enrichir les programmes afin de les rendre plus efficaces et de les refondre, si nécessaire. En l'absence d'une telle action, des interventions inefficaces, inaptes à traiter les problèmes des jeunes, risquent d'être perpétuées et les fonds publics risquent d'être gâchés.

Pour en savoir plus:

Soutien à la création d'entreprises pour les jeunes dans l'UE: de la mise en œuvre à l'évaluation

Impact d'Eurofound sur la politique de l'UE

L'objectif stratégique d'Eurofound durant la période du programme de travail 2013-2016 était de fournir, en temps utile, des connaissances de grande qualité et pertinentes au regard de la politique, afin de contribuer à l'élaboration de politiques mieux documentées. En 2016, les résultats des recherches d'Eurofound ont été inclus dans 315 documents stratégiques de l'UE. Voici quelques exemples de documents importants qui ont cité les travaux d'Eurofound.

Parlement européen: résolution sur la mise en place de conditions sur le marché du travail favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée [2016/2017(INI)]

Parlement européen: résolution intitulée: «Comment tirer le meilleur parti du potentiel de création d'emplois des petites et moyennes entreprises (PME)?» [2015/2320(INI)]

EPSCO: Un nouveau départ pour un dialogue social fort – conclusions du Conseil (16 juin 2016)

Conseil européen: rapport conjoint sur l'emploi

Commission européenne: document de travail des services de la Commission: Key economic, employment and social trends behind a European Pillar of Social Rights (Principales tendances économiques, sociales et de l'emploi utiles pour un socle européen des droits sociaux), SWD(2016) 51 final

Commission européenne: communication sur la garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes, trois ans après, COM(2016) 646 final

Commission européenne: rapport 2015 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe

Partenaires sociaux de l'UE: déclaration sur un nouveau départ pour un dialogue social fort

Comité économique et social européen (CESE): avis du Comité économique et social européen sur la lutte contre la pauvreté, SOC/530

Comité de la protection sociale: Towards better health through universal access to health care in the European Union (Vers une meilleure santé grâce à un accès universel aux soins de santé dans l'Union européenne)



Pratiques bénéfiques pour tous sur le lieu de travail

Eurofound a analysé les commentaires provenant de 32 000 lieux de travail lors de son enquête sur les entreprises en Europe, afin de découvrir quelles combinaisons de pratiques sur le lieu de travail donnent des résultats bénéfiques pour tous, c'est-à-dire pour les entreprises et pour leurs salariés. Les deux parties peuvent également tirer avantage de pratiques spécifiques à certaines entreprises: les systèmes de

rémunération variables peuvent, dans certaines circonstances, accroître la motivation des salariés et contribuer à améliorer les performances de l'entreprise. D'autres situations, telles les négociations entre les représentants de la direction et du personnel, lorsque les entreprises envisagent d'instaurer des changements, ou de nouvelles dispositions en matière d'emploi, peuvent également être bénéfiques pour tout le monde.

Rémunérations et avantages sociaux variables

Environ six entreprises sur dix du secteur privé de l'UE offrent, à certains de leurs salariés au moins, une rémunération variant en fonction des performances, selon la troisième enquête sur les entreprises en Europe (EEE). Ces systèmes de rémunération sont de plus en plus populaires et soutenus par les employeurs et les syndicats. Les employeurs considèrent que le fait de récompenser les performances individuelles et économiques est une manière efficace d'inciter les salariés à mobiliser plus fortement leurs efforts dans l'intérêt de l'entreprise, et un outil puissant pour attirer et retenir les salariés, en particulier les meilleurs éléments. Les syndicats approuvent les programmes de rétribution, mais redoutent que certains types spécifiques de programmes ou leurs modalités de mise en œuvre entraînent injustice ou discrimination. Les gouvernements incitent souvent les entreprises à utiliser des programmes de rétribution en leur accordant un traitement fiscal favorable ou une réduction des charges sociales.

Les systèmes de rémunération variable (la rémunération supplémentaire dépendant des performances du salarié ou de l'entreprise) sont très courants en Europe orientale: ils sont utilisés par plus de 80 % des établissements en Estonie, en Lituanie, en République tchèque, en Slovaquie et en Slovénie (figure 8). Inversement, en Belgique, à Chypre et en Croatie, moins de la moitié des établissements incluent une rétribution variable dans leurs structures de rémunération.

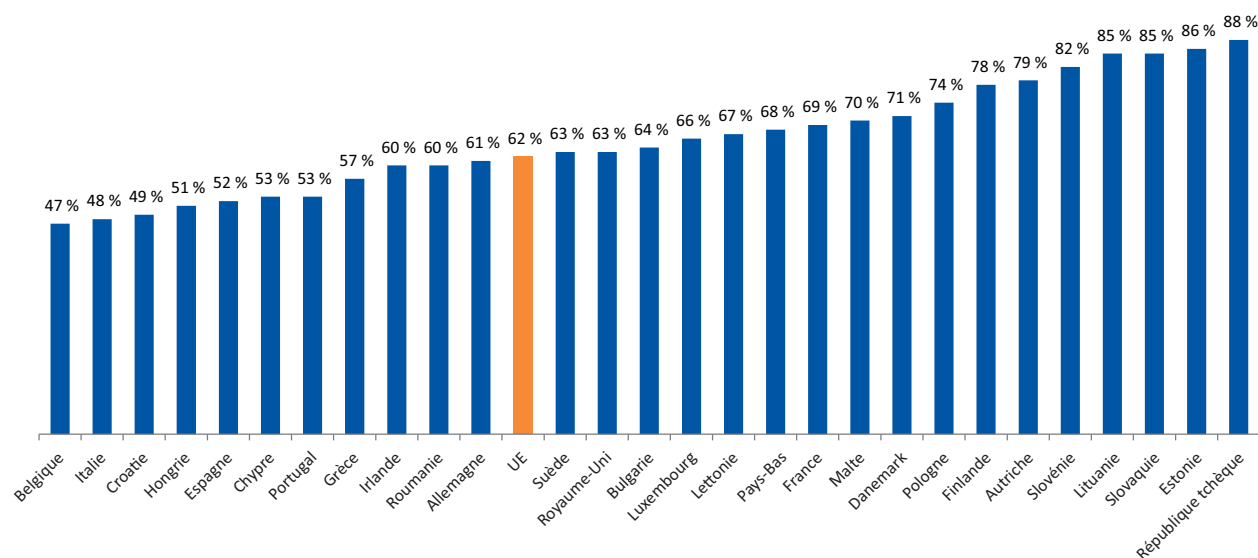
Quels sont les bénéficiaires?

Toutefois, tous les salariés d'une organisation ne sont pas nécessairement inclus dans de tels programmes. En fait, seul un salarié sur quatre (27 %) a rapporté, dans la sixième enquête européenne sur les conditions de travail, que sa rémunération incluait une forme de rétribution variable. Un homme, exerçant une fonction dirigeante, travaillant à temps plein ou percevant un salaire élevé a plus de chances de faire partie de cette minorité qu'une femme non cadre, travaillant à temps partiel ou percevant un salaire inférieur.

Les données recueillies auprès des sources nationales suggèrent toutefois que la répartition des programmes au sein de la main-d'œuvre est plus égalitaire dans certains pays. À titre d'exemple, une enquête auprès d'entreprises allemandes a révélé que 36 % d'entre elles offraient des actions à un vaste éventail de salariés, tandis que 15 % en offraient uniquement à leurs dirigeants. Selon les recherches hongroises, 95 % des entreprises utilisant ces systèmes les appliquent à tout leur personnel.

Les sources d'information nationales donnent également une idée de la part de la rémunération variable dans les salaires des employés, précisant que cette part représente habituellement un pourcentage relativement significatif des niveaux de salaires totaux, compris entre 5 % et 11 % dans la plupart des pays où des informations sont disponibles. À l'extrémité inférieure se trouvent la Bulgarie et l'Italie, où les primes atteignent environ 5 % de la rémunération annuelle brute d'un salarié. En revanche, en Estonie et en Lituanie, pays où les programmes de rémunération variable sont très répandus, ces primes représentent une part importante

Figure 8: Pourcentage des entreprises utilisant des programmes de rémunération variable dans les États membres de l'UE



Source: EEE 2013

du salaire total: environ 20 % et 25 %, respectivement, du salaire total d'un salarié moyen.

Formes de rémunération variable

L'enquête sur les entreprises en Europe (EEE) a distingué cinq formes de rémunération variable appliquées dans les entreprises:

- paiement selon les résultats (par exemple, rémunération à la tâche, prestations, courtage et commissions),
- rémunération liée aux performances individuelles, à la suite de l'appréciation de la direction,
- rémunération liée aux performances collectives de l'équipe, du groupe de travail ou du département,
- participation aux bénéfices (en fonction des résultats de l'entreprise),
- programmes d'actionnariat offerts par l'entreprise.

La forme la plus courante est la rémunération liée aux performances individuelles du salarié, à la suite de l'appréciation de la direction (43 %), suivie du paiement selon les résultats (34 %), de la participation aux bénéfices (30 %) et de la rémunération liée aux performances collectives (25 %). Les programmes d'actionnariat existent dans 5 % à peine des entreprises européennes.

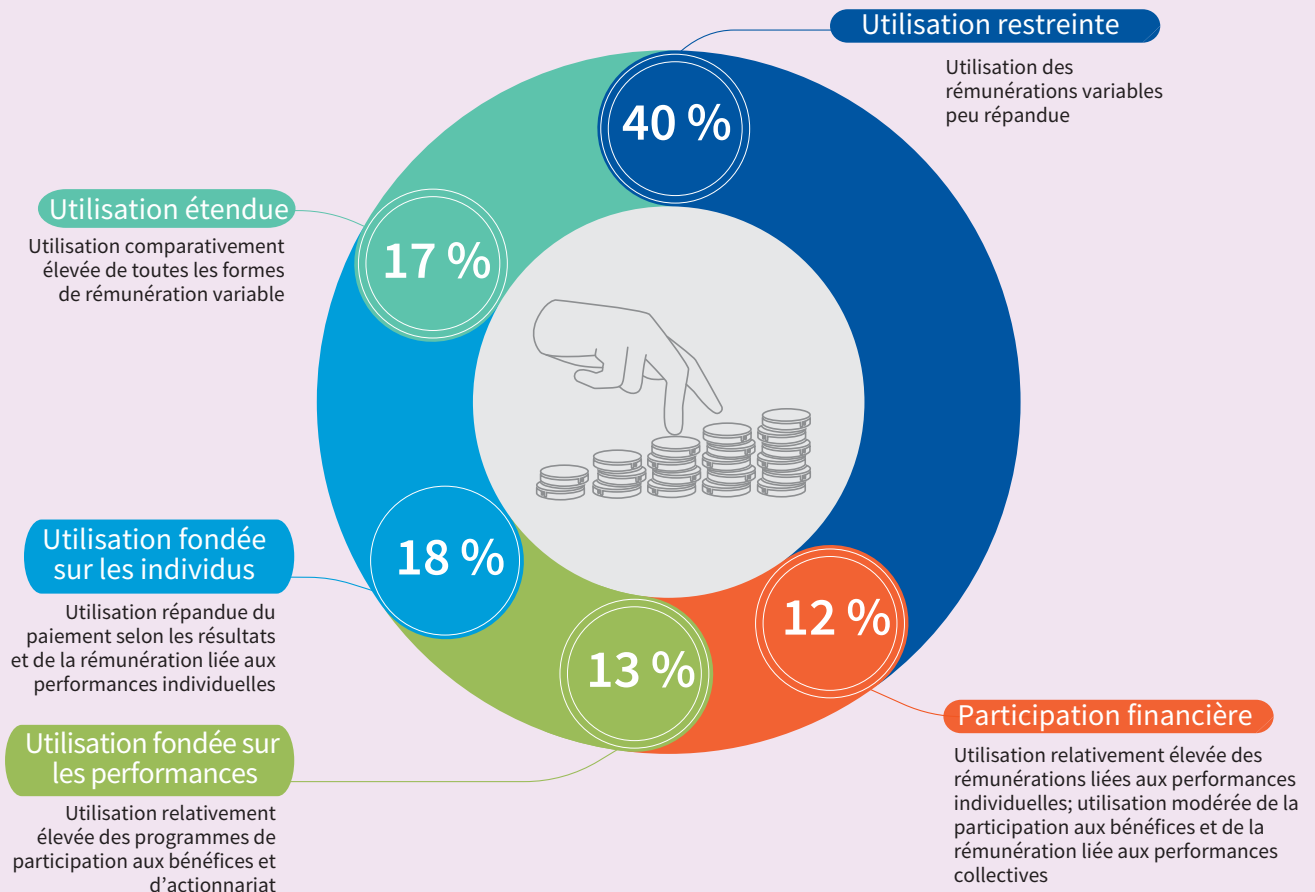
Avantages extra-salariaux

Les employeurs offrent également des avantages extra-salariaux aux salariés, tels que tickets restaurant, assurance-vie, produits de l'entreprise fournis gratuitement ou à un prix réduit, voitures de fonction, logement, ou utilisation des installations de l'entreprise. Ces avantages ont tendance à être plus largement distribués parmi les membres du personnel et à représenter une part plus réduite de la masse salariale que les rémunérations variables.

Liens entre les rémunérations variables et le type d'entreprise

Un lien peut-il être établi entre le type d'entreprise et l'utilisation des systèmes de rémunération variable? De manière prévisible, ces systèmes sont plus courants dans les grandes entreprises et dans les secteurs des services financiers et des TIC, mais Eurofound a enquêté de plus près pour examiner s'il existait un lien avec les pratiques de l'entreprise. L'analyse a permis de définir cinq groupes d'établissements distincts, en fonction de leur utilisation des rémunérations variables, décrite à la figure 9.

Figure 9: Utilisation des programmes de rémunération variable dans les États membres de l'UE



Source: EEE 2013

Les entreprises qui utilisent fréquemment les rémunérations variables ont en commun certaines caractéristiques et pratiques qui les distinguent des entreprises des autres catégories. Elles sont plus enclines à :

- accorder à leurs salariés des congés de formation rémunérés,
- permettre aux salariés de convertir les heures supplémentaires accumulées en journées de congés,
- avoir des équipes autonomes,
- diffuser l'innovation.

Par ailleurs, une proportion élevée d'entre elles utilisent la participation financière (72 %) et présentent de bons résultats financiers (70 %).

Remarque: cette analyse diffère quelque peu de celle de la troisième enquête sur les entreprises en Europe, car elle a pris en compte des informations plus nombreuses et a défini des catégories plus nuancées.

Les données relatives aux avantages extra-salariaux sont fragmentaires, mais les enquêtes nationales fournissent un tableau de leur degré d'utilisation dans divers États membres. En Belgique, par exemple, la quasi-totalité des salariés (95 %) reçoivent une forme d'avantage non pécuniaire. Les avantages les plus courants sont le remboursement des frais de transport (67 % des salariés), les tickets restaurant (61 %) et l'assurance hospitalisation (60 %). Selon une enquête réalisée auprès des salariés à temps plein en Lettonie, la moitié d'entre eux ont reçu au moins une forme d'avantage durant l'année précédant l'enquête: assurance maladie, cadeaux d'entreprise, remboursement de frais de voyage, voiture de fonction, téléphone portable et tickets restaurant.

Les avantages non pécuniaires sont moins populaires dans d'autres pays. À titre d'exemple, 10 % des salariés grecs bénéficient de repas gratuits ou subventionnés au travail, 8 % de remises sur les produits de leur entreprise, et 5 % de factures de consommation courante subventionnées. Seuls 11 % des salariés irlandais et 9 % des salariés italiens bénéficient d'avantages non pécuniaires.

Prévisions d'utilisation croissante

La crise économique a restreint l'utilisation des rémunérations variables, car les entreprises ont cherché à réduire le coût de la main-d'œuvre, mais il est très probable que le recours à de tels programmes augmentera de nouveau, parallèlement au redressement économique. Les rémunérations variables offrent aux employeurs une flexibilité pour ajuster le coût de la main-d'œuvre, et permettent de motiver les employés et de récompenser leurs efforts. Les systèmes de récompense offrent également aux employeurs la possibilité d'accroître leur attrait et de se différencier des autres, notamment s'ils ont du mal à attirer des candidats qualifiés aux postes vacants. Les salariés sont généralement favorables aux systèmes de récompense, bien que l'on ait reproché à certaines formes ou utilisations de rémunérations variables de fournir aux dirigeants un moyen de réaffirmer leur contrôle dans un contexte de diminution ou de stagnation des salaires fixes. Selon les syndicats, on peut légitimement s'appuyer sur les performances pour différencier les salaires, à condition que les systèmes qui évaluent les performances soient solides et transparents.

Pour en savoir plus:

Modifications dans les systèmes de rémunération et de



Visite d'Eurofound

Mary Mitchell O'Connor, ministre irlandaise du travail, des entreprises et de l'innovation (centre), a visité le siège d'Eurofound le 29 août. Elle a été accueillie par le directeur d'Eurofound, Juan Menéndez-Valdés, et la directrice adjointe, Erika Mezger.

Rôle de la confiance dans le dialogue social à l'échelle de l'entreprise

Les entreprises européennes rencontrent actuellement des difficultés pour rester compétitives et performantes, et doivent transformer leurs organisations pour s'adapter aux nouveaux défis. Les changements peuvent revêtir de nombreuses formes: réviser les modèles d'entreprise, recycler ou réduire la main-d'œuvre, intégrer de nouvelles technologies, modifier le champ de leurs activités, externaliser certaines tâches, transformer les conditions de travail et adopter une nouvelle organisation du travail. Pour les entreprises ayant instauré une représentation officielle des travailleurs, ce processus a impliqué d'entamer un dialogue avec les syndicats ou d'autres formes de représentation des travailleurs. Des efforts considérables sont accomplis pour atteindre des résultats bénéfiques à tous lors des négociations relatives au changement.

Quels facteurs contribuent à des résultats bénéfiques à tous à l'issue des négociations entre le patronat et le salariat? Étant donné que les conventions collectives sont de plus en plus décentralisées à l'échelle de l'entreprise, il est utile de découvrir les éléments d'un dialogue social satisfaisant à ce niveau, les méthodes de négociation et leur influence sur les résultats.

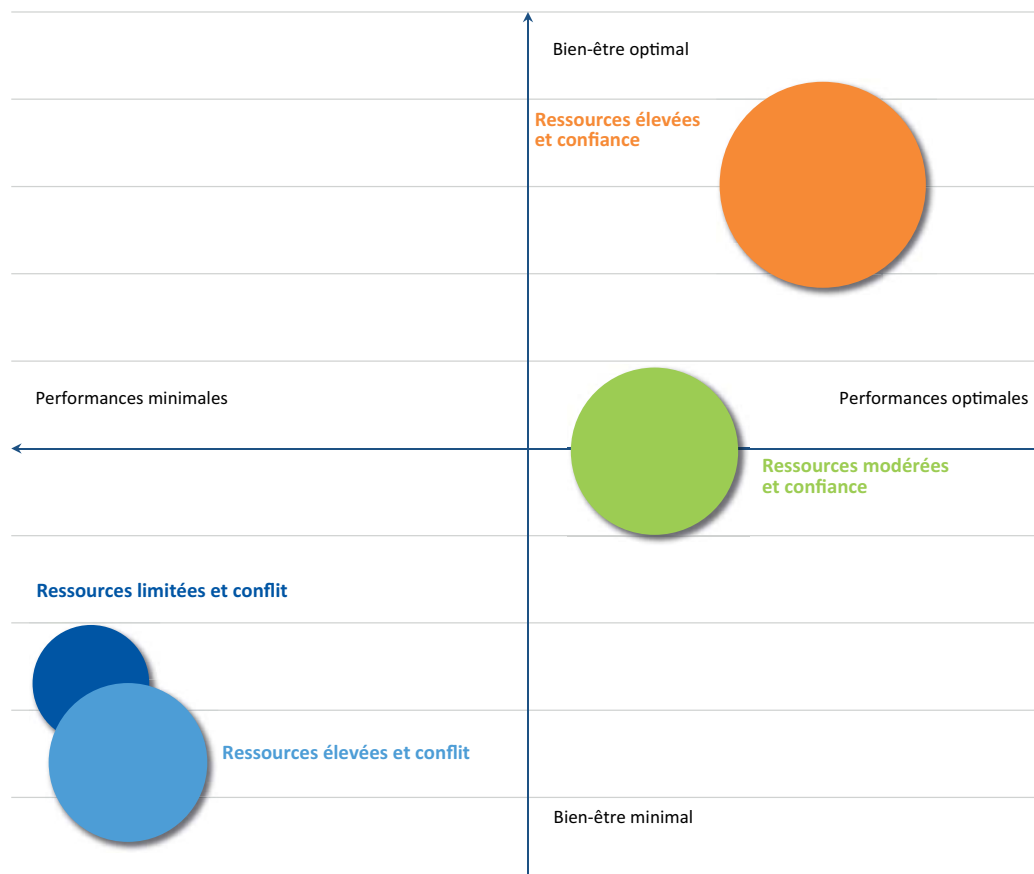
Confiance ou conflit

Les pratiques du dialogue social varient en fonction des lieux de travail. Elles dépendent de l'implantation des structures de dialogue social et des attitudes des représentants de la direction et des salariés. À partir des données recueillies dans l'EEE 2013, Eurofound a défini un facteur de distinction majeur entre les entreprises: le dialogue social sur le lieu de travail se fonde-t-il sur la confiance ou sur le conflit entre les deux parties?

Dialogue social dans un climat de confiance: dans les entreprises où les niveaux de confiance sont élevés, une culture de la coopération existe, les problèmes sont résolus collectivement et les actions revendicatives sont rares. Les entreprises où le dialogue social a lieu dans un climat de confiance peuvent être classées en fonction du niveau de soutien accordé aux représentants des salariés. Ce niveau peut être élevé (les représentants reçoivent de nombreuses informations et exercent une grande influence) ou modéré (les représentants bénéficient de ressources et d'informations plus limitées, ce qui réduit leur influence sur la prise de décision).

Dialogue social dans un climat conflictuel: dans les entreprises où les relations sont conflictuelles, la confiance mutuelle entre la direction et les

Figure 10: Résultats concernant le bien-être sur le lieu de travail et les performances des établissements selon le type de dialogue social



représentants des salariés est très faible et les actions revendicatives sont relativement fréquentes. Une distinction supplémentaire peut être établie en fonction du niveau de ressources allouées. Lorsque ce niveau est élevé, les représentants des salariés disposent de ressources et d'informations relativement satisfaisantes et ont le sentiment d'exercer une influence sur la prise de décision, mais cette influence reste comparativement restreinte. Si les ressources attribuées sont faibles, les représentants reçoivent des informations limitées et estiment avoir peu d'influence.

Association avec le bien-être et les performances

L'association entre, d'une part, chaque type de dialogue social et, d'autre part, le bien-être sur le lieu de travail (qui bénéficie aux travailleurs) et les performances de l'établissement (qui bénéficient aux entreprises) peut être très différente. Ces relations sont illustrées dans la figure 10, qui suggère que les meilleurs résultats, à la fois pour les travailleurs et les entreprises, sont atteints sur les lieux de travail où règne un climat de confiance et où un soutien élevé est accordé aux représentants des salariés (cercle orange). Lorsque le dialogue social est principalement conflictuel, le bien-être sur le lieu de travail et les performances de l'établissement sont en moyenne plus faibles.

Positions en matière de négociation

Les résultats sont la conséquence d'un ensemble de relations entre la direction et les représentants des salariés. Le traitement des différents intérêts des deux parties dans le cadre de ces relations influence les résultats potentiels. Afin d'examiner de plus près la manière dont les entreprises obtiennent des résultats bénéfiques à tous, Eurofound a sélectionné vingt entreprises de différentes tailles et de différents secteurs et pays, qui avaient mené un processus de négociation pour traiter les divers problèmes. Le type de négociation choisi par les entreprises pour résoudre les questions en jeu (négociation intégrative ou distributive, correspondant à un dialogue social fondé sur la confiance ou sur le conflit) présentait un intérêt spécifique.

Avec la **négociation intégrative**, les deux parties essaient de trouver des intérêts communs ou complémentaires, de résoudre des problèmes communs et d'atteindre des résultats bénéfiques pour tous («gagnant-gagnant»). L'échange ouvert d'informations est fondamental, dans la mesure où il favorise la confiance. La coopération et les concessions réciproques caractérisent ce type de négociation.

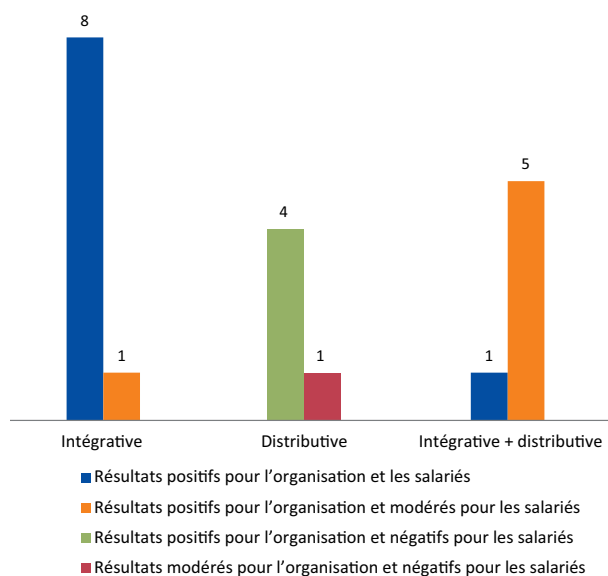
La **négociation distributive** est essentiellement un jeu «à somme fixe» dans lequel les gains d'une partie équivalent aux pertes de l'autre partie. Cette forme de négociation débouche généralement sur une situation «gagnant-perdant». Elle se fonde sur une structure syndicale bien organisée, au sein de laquelle les représentants des salariés ont l'expérience des négociations.

Parmi les entreprises étudiées, neuf ont adopté une approche intégrative et cinq une approche distributive. Les six entreprises restantes ont combiné les deux approches: une grande partie des négociations était fondée sur l'intégration, mais, sur certaines questions (les salaires par exemple), les salariés n'avaient d'autre choix que d'accepter la proposition ou la rejeter.

Résultats des négociations

Les résultats des négociations ont été classés selon leurs conséquences positives ou négatives pour l'entreprise et les salariés, en fonction du type de négociation. Dans certains cas, il était trop tôt pour évaluer les conséquences; c'est donc le résultat prévu par les représentants de la direction et des salariés qui a été consigné. Les résultats généraux sont présentés par type dans la figure 11. Dans la quasi-totalité des cas, les négociations ont produit des résultats (réels ou prévus) positifs pour les entreprises, quel que soit le type de négociation; dans le cas constituant l'exception, le résultat a néanmoins été modérément positif. Les résultats «gagnant-gagnant» (incidences positives sur l'organisation et les salariés) étaient presque exclusivement associés à des négociations intégratives et fondées sur la confiance, tandis que les négociations distributives et fondées sur le conflit n'entraînaient que des effets négatifs sur les salariés.

Figure 11: Résultats des négociations selon la position choisie en matière de négociation



Source: études de cas d'Eurofound

Ces incidences doivent être étudiées dans le contexte de la crise économique et de l'action gouvernementale visant à renforcer les finances publiques et à réduire la dette publique. Ces facteurs ont eu une influence déterminante sur la direction dans de nombreuses entreprises, notamment celles qui souffrent d'une certaine dépendance institutionnelle envers les activités publiques. Les résultats de l'étude sont toutefois instructifs. Les entreprises ayant instauré un dialogue social reposant sur la confiance semblent obtenir les meilleurs résultats, à la fois pour les organisations et pour les salariés. Rares sont les entreprises (moins d'un tiers) évoluant dans un climat conflictuel qui atteignent des résultats positifs, à la fois pour les organisations et pour les salariés.

Pour en savoir plus:

Dispositions bénéfiques pour tous: mesures innovantes fondées sur le dialogue social au niveau de l'entreprise

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

Partage stratégique des travailleurs: une disposition bénéfique pour tous?

De nouvelles formes d'emploi émergent, afin de répondre aux besoins de flexibilité accrue des employeurs et des travailleurs dans l'organisation de leur travail. Neuf nouvelles formes d'emploi ont été répertoriées dans une étude de 2015 réalisée par Eurofound. Elles sont actuellement examinées de près pour évaluer précisément leurs avantages potentiels et leurs implications en matière de conditions de travail et de marchés de l'emploi. En 2016, l'accent a été placé sur le «partage stratégique des travailleurs» en tant que forme d'emploi susceptible d'offrir aux employeurs une flexibilité de la main-d'œuvre sans désavantager les salariés.

Les employeurs sont critiqués pour leur utilisation abusive des contrats de travail flexibles. En effet, ces derniers offrent aux travailleurs une sécurité inférieure en termes d'emploi et de revenu, en comparaison avec l'emploi permanent à temps plein. Ce type de contrat bénéficie à l'employeur, mais nuit au salarié. Les contrats flexibles offrent toutefois aux employeurs la possibilité d'embaucher une personne lorsque le recrutement d'un travailleur permanent n'est pas justifié. Le partage stratégique des travailleurs est une alternative envisageable dans certaines situations, qui peut éventuellement bénéficier aux deux parties.

Le partage stratégique des travailleurs est le recrutement conjoint de travailleurs, idéalement dans le cadre d'un contrat permanent à temps plein, par un groupement d'employeurs qui a des besoins spécifiques et périodiques en ressources humaines. Les entreprises participantes créent un «groupement d'employeurs» qui devient l'employeur officiel des travailleurs partagés et coordonne les missions de ces derniers auprès des entreprises participantes. Si la structure est similaire à celle d'une entreprise de travail intérimaire, elle s'en distingue par le fait que les salariés travaillent exclusivement pour les employeurs participants, et non pour des entreprises clientes, et par l'absence de but lucratif. De plus, les entreprises participantes sont solidairement responsables du versement des salaires des travailleurs partagés et des charges sociales.

Le concept est né dans le secteur agricole de la région Poitou-Charentes, en France, à la fin des années 1970. Depuis lors, il s'est lentement diffusé en Europe et dans d'autres secteurs, fonctionnant généralement au niveau régional, tout en restant marginal. À titre d'exemple, on estime qu'en France, pays où il est le plus développé, environ 5 600 groupements d'employeurs, réunissant 100 000 entreprises participantes, étaient en activité en 2014. Ils employaient 35 000 à 40 000 travailleurs, ce qui correspond à environ 0,2 % de la main-d'œuvre totale en France. L'intérêt suscité par ce système reste faible, en partie parce qu'il porte sur un créneau spécifique,

qui concerne un type précis de demande de main-d'œuvre et ne peut être utilisé de manière plus générale.

Mais ce type d'accord ne manque pas d'attrait. Aux salariés, il fournit des emplois permanents à temps plein, qu'une entreprise seule n'offrirait pas, leur garantissant l'ensemble des droits et des protections d'un salarié permanent. Les personnes recrutées bénéficient également d'un salaire et d'un traitement identiques à ceux du personnel de base des entreprises participantes. De plus, le fait de travailler pour plusieurs entreprises peut leur permettre de développer leurs compétences, ce qui améliore leur employabilité.

En ce qui concerne les entreprises, le principal avantage est d'avoir accès à des travailleurs dont elles ont temporairement besoin; il s'agit donc d'un mode de recrutement rentable pour répondre à un type spécifique de demande de ressources humaines. Le fait que les mêmes travailleurs rejoignent régulièrement l'entreprise et que certaines tâches relatives à la gestion des ressources humaines soient accomplies par le directeur du groupement d'employeurs contribue à l'efficacité et à la productivité des entreprises participantes.

Il existe d'éventuels effets négatifs pour les deux parties. Les travailleurs partagés peuvent être soumis à un stress supérieur s'ils sont toujours affectés à des phases de forte intensité de travail sur les différents lieux de travail. Ils peuvent également avoir moins d'influence sur leur temps de travail et être moins bien intégrés à l'organisation du travail des diverses entreprises. D'éventuels inconvénients peuvent surgir pour les entreprises participantes en cas de mauvaise conduite ou de problème professionnel imprévu parmi les autres entreprises participantes, lorsque la responsabilité solidaire du groupement d'employeurs les contraint à couvrir les déficiences des autres. De plus, l'accès partiel à des travailleurs partagés peut provoquer des difficultés dans le flux et l'organisation du travail, ce qui peut avoir un éventuel impact négatif sur la productivité.

Toutefois, en dépit de ces inconvénients potentiels, on estime généralement que les possibilités du partage stratégique des travailleurs sont insuffisamment exploitées, dans la mesure où il offre la perspective d'une situation bénéfique à la fois pour les employeurs et pour les salariés, et peut finalement se révéler plus souhaitable que d'autres accords de travail.

Pour en savoir plus:

Nouvelles formes d'emploi: développer le potentiel du partage stratégique de travailleurs

Eurofound et le socle européen des droits sociaux

En mars 2016, la Commission européenne a lancé une consultation publique sur un socle européen des droits sociaux, une initiative du président de la Commission, Jean-Claude Juncker, destinée à renforcer la dimension sociale de l'union économique et monétaire et à renouveler la convergence dans l'emploi et les affaires sociales. Cette action est vitale dans une Europe où le scepticisme vis-à-vis de la légitimité du projet européen a augmenté et où la confiance dans les institutions de l'UE diminue.

Le socle européen doit être un cadre de référence permettant d'évaluer les performances des États membres de l'UE dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, et de diriger les réformes. Il est divisé en trois catégories: égalité des chances et accès aux marchés du travail, conditions de travail équitables, et protection sociale adéquate et durable. Les activités d'Eurofound suivent la même structure fondée sur ces trois axes, et l'Agence a activement contribué au débat durant l'année 2016.

- En avril 2016, Juan Menéndez-Valdés, directeur d'Eurofound, a assisté à la réunion informelle du Conseil EPSCO (Emploi, politique sociale, santé et consommateurs) à Amsterdam, durant laquelle la proposition d'introduction du socle européen a été étudiée.
- Le personnel d'Eurofound a participé à trois auditions d'experts organisées par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion en mai et juin 2016, dans le cadre de sa consultation publique sur le socle européen. Lors de la première audition, «The future of work» (L'avenir du travail), la contribution d'Eurofound se fondait sur les conclusions de son projet relatif aux «nouvelles formes d'emploi». La deuxième audition, «Labour market transitions – Revisiting flexicurity» (Transitions du marché de l'emploi – réexaminer la flexicurité), a présenté le travail de la fondation dans le domaine de la flexicurité, stratégie intégrée combinant la flexibilité pour les employeurs et la sécurité d'emploi des travailleurs. Eurofound a également présenté un document sur la flexicurité dans le socle européen. Lors de la troisième audition, «The future of welfare systems» (L'avenir des systèmes de protection sociale), Eurofound est intervenue durant la session dédiée à l'amélioration de l'efficacité de la protection sociale.
- La résolution du Parlement européen du 19 janvier 2017 sur un socle européen des droits sociaux fait référence aux conclusions d'Eurofound sur les rémunérations, l'accès aux soins de santé, l'absence de couverture sociale, les nouvelles formes d'emploi, les logements inadéquats et les conditions de travail. Elle invite également Eurofound à poursuivre le développement de ses activités d'observation de la qualité du travail et de la vie professionnelle par son enquête sur les conditions de travail en Europe, et à poursuivre le développement de ses recherches sur les politiques, les accords entre partenaires sociaux et les pratiques des entreprises tendant à améliorer la qualité des emplois et la vie au travail.
- Eurofound a assisté aux réunions informelles des comités de la protection sociale (SPC) et de l'emploi (EMCO) en septembre 2016 à Bratislava, durant lesquelles les comités ont cherché à formuler un avis commun sur le socle européen. L'a fondation a également fourni des résultats de recherches pertinents, qui ont été utilisés en tant que données de référence dans l'avis du Comité économique et social européen (CESE) sur le socle européen.
- Les représentants d'Eurofound ont assisté et contribué à plusieurs événements organisés par d'autres parties prenantes, telles que la Plateforme sociale et le Réseau européen des associations de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (EAPN), afin d'échanger des opinions sur le socle européen.





Vie professionnelle

En 2016, Eurofound a publié les conclusions complètes de sa sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), une investigation consacrée tous les cinq ans à la vie professionnelle des Européens. Les progrès, quoique progressifs, sont évidents dans de nombreux domaines: amélioration de l'environnement de travail physique, investissement accru dans le développement des compétences, et diminution du nombre de personnes travaillant de longues heures. Cependant, les inégalités et les différences relatives au genre, au statut professionnel et à la profession existent toujours, et un cinquième des emplois en Europe sont classés comme des emplois de faible qualité.

La qualité des emplois doit être mise en évidence à mesure que nous entrons dans une nouvelle ère de travail, liée à la technologie numérique. Les certitudes entourant le travail s'effritent, et les conditions de travail de ce monde futur sont difficiles à prévoir. Les robots hériteront de nombreuses tâches pénibles et dangereuses effectuées par les travailleurs, et l'économie numérique fournira vraisemblablement des possibilités de travaux plus créatifs et flexibles. Toutefois, les premières informations relatives aux expériences des travailleurs employés dans le cadre de nouveaux modèles économiques fondés sur le numérique révèlent qu'une grande partie d'entre eux manquent actuellement de protection. Parmi les aspects positifs, l'initiative de la Commission européenne visant à renforcer le dialogue social peut permettre aux représentants des employeurs et des travailleurs de réaffirmer leur influence sur l'évolution du travail, ce qui sera utile aux deux parties.

multiples aspects de la qualité de l'emploi

La sixième EWCS fournit un compte rendu précis des expériences actuelles des travailleurs en matière d'emploi en Europe, et un aperçu des vies professionnelles en se concentrant sur la qualité de l'emploi. L'enquête est exhaustive; elle a recueilli des données détaillées sur presque chaque aspect de la vie professionnelle, du temps de travail aux relations avec les collègues ou aux possibilités de formation, auprès de près de 44 000 travailleurs en Europe. Afin de présenter clairement ce que l'ensemble des informations collectées révèlent de la qualité de l'emploi, Eurofound s'est inspirée de ces données pour élaborer sept indices représentant différents aspects de la qualité de l'emploi:

- environnement physique,
- intensité du travail,
- qualité du temps de travail,
- environnement social,
- perspectives,
- compétences et latitude de décision,
- rémunération.

Chaque indice mesure un aspect de la qualité de l'emploi qui influence la santé et le bien-être des travailleurs. Les indices sont mesurés sur une échelle de 0 à 100, à l'exception de l'indice de la rémunération, mesuré en euros. Plus l'indice est élevé, meilleure est la qualité de l'emploi, sauf dans le cas de l'intensité du travail qui suit le schéma opposé (plus l'indice est élevé, plus la qualité de l'emploi est faible). Un aperçu des conclusions relatives à chaque indice est fourni ci-après.

Environnement physique

L'indice de l'environnement physique mesure l'exposition des travailleurs à trois types de risques physiques dans le cadre de leur travail:

- risques liés à la posture, induits par des mouvements répétitifs ou le fait de soulever des individus par exemple,
- risques ambiants, liés au bruit, aux vibrations ou à des températures extrêmes par exemple,

- risques chimiques et biologiques, tels que l'exposition à la fumée, aux vapeurs toxiques ou à du matériel infectieux.



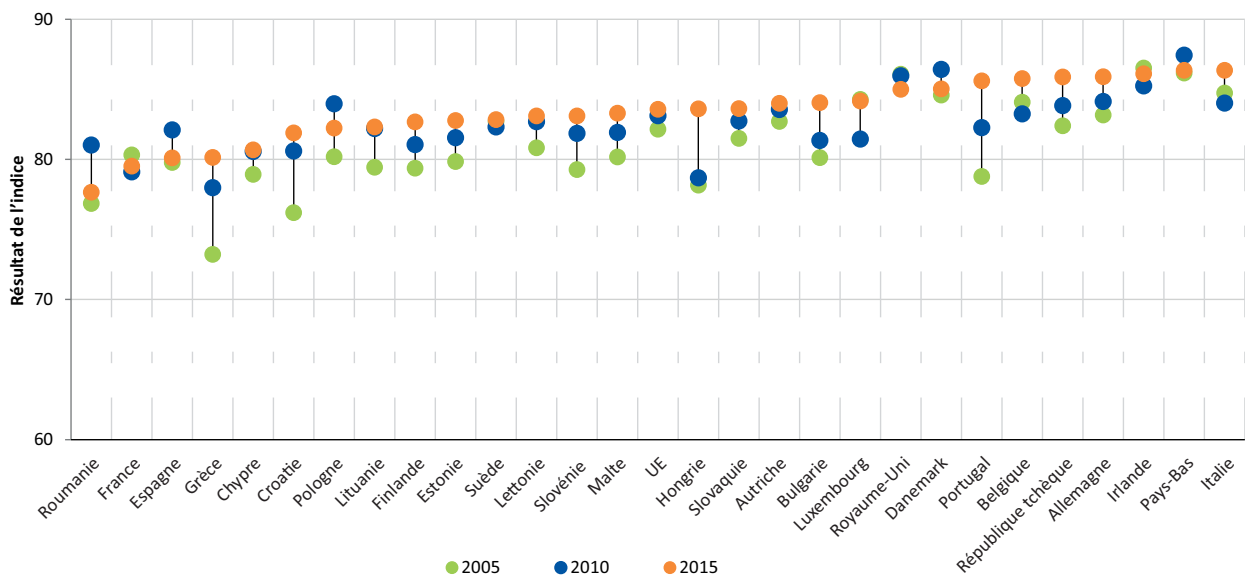
Cet indice a légèrement progressé au cours des années, de 82 en 2005 à 83 en 2010 et 84 en 2015, ce qui signifie que l'exposition aux risques physiques a diminué. La plupart des pays européens ont obtenu une amélioration de cet indice depuis 2005, à l'exception de la France (avant-dernier pays de l'UE dans ce domaine) et du Royaume-Uni (figure 12). Les progrès les plus significatifs ont été réalisés en Grèce, au Portugal (augmentation de sept points pour ces deux pays), en Croatie (plus six points) et en Hongrie (plus cinq points).



Présentation du rapport de synthèse de la sixième EWCS

Eurofound a présenté le rapport de synthèse de la sixième EWCS lors d'une conférence au Parlement européen, le 17 novembre à Bruxelles. Des membres du Parlement européen, les partenaires sociaux à l'échelle européenne, des représentants de la Commission européenne, de l'OIT et de l'OCDE, ainsi que des membres du Comité économique et social européen (CESE) et du comité de l'emploi (EMCO) figuraient parmi les participants importants.

Figure 12: Résultats des États membres concernant l'indice de l'environnement physique (2005-2015)



Source: sixième EWCS

Les risques physiques les plus répandus sont les mouvements répétitifs de la main et du bras, rapportés par 61 % des travailleurs.

Les hommes et les femmes sont souvent soumis à des niveaux d'exposition distincts aux risques physiques, en raison de la ségrégation des genres selon les secteurs et les professions. À titre d'exemple, 14 % des femmes soulèvent ou déplacent des personnes dans leur travail, contre 6 % des hommes, et 19 % des femmes souffrent d'une exposition à des niveaux élevés de bruit, contre 35 % des hommes.

Intensité du travail

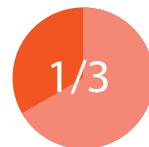
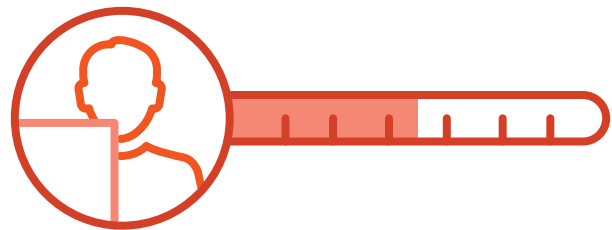
L'indice d'intensité du travail mesure le niveau d'exigence d'un poste. Des éléments tels que la charge de travail, la pression exercée par les délais, les facteurs déterminants du rythme du travail et les exigences émotionnelles du poste sont tous inclus dans cet indice. Le travail a connu une légère intensification entre 2010 et 2015 (l'indice est passé de 41 à 42), mais une légère diminution générale depuis 2005 (l'indice atteignait alors 43).

Rythme de travail

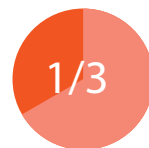
Le rythme de travail peut être déterminé par plusieurs facteurs: clients, objectifs de performance, vitesse d'une machine ou d'un système automatisés, ou demandes directes d'un supérieur hiérarchique. Le fait d'avoir de multiples déterminants du rythme peut contribuer au caractère stressant du travail. Les résultats de l'enquête montrent que 33 % des travailleurs dans l'ensemble sont exposés à au moins trois déterminants du rythme, mais ce pourcentage s'élève à 45 % dans le cas des artisans et des opérateurs d'installations et de machines.

Exigences émotionnelles

En moyenne, un tiers des travailleurs dissimulent leurs sentiments au travail la plupart du temps, voire tout le



Travaillent dans l'urgence



Travaillent à un rythme très rapide

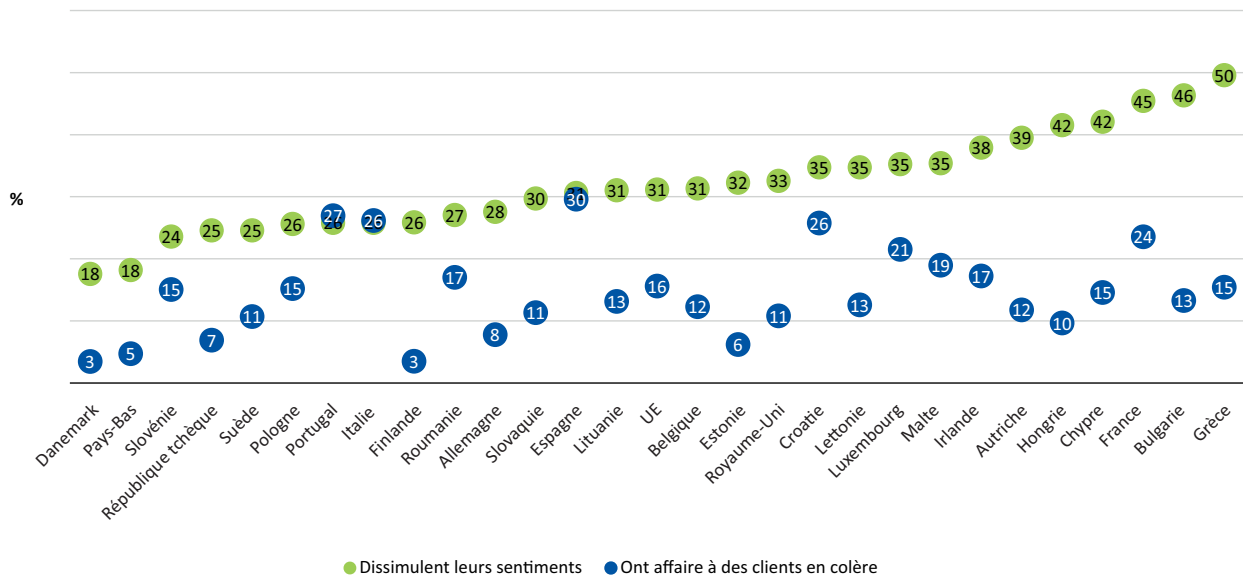


N'ont pas assez de temps pour effectuer leur travail

temps. Tel est le cas de moins d'un travailleur sur cinq au Danemark et aux Pays-Bas, mais de la moitié ou presque des travailleurs en France, en Bulgarie et en Grèce (figure 13).

Environ 16 % des travailleurs doivent affronter des clients en colère pendant les trois quarts de leur temps de travail au moins, ce qui représente une hausse de 6 points de pourcentage depuis 2010. À l'échelle nationale toutefois, ce pourcentage est compris entre 3 % au Danemark et plus de 25 % en Croatie, en Espagne, en Italie et au Portugal.

Figure 13: Pourcentage de travailleurs exposés à différents risques émotionnels

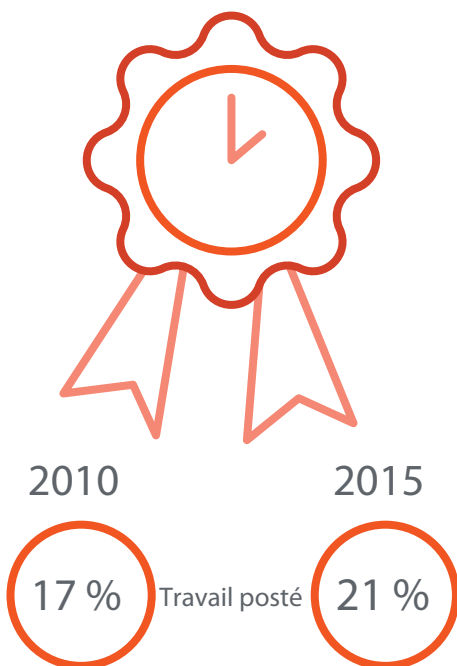


Source: sixième EWCS

Qualité du temps de travail

L'indice de qualité du temps de travail mesure la durée et l'organisation du temps au travail. Il a augmenté de 2 points de pourcentage depuis 2005, pour atteindre 84 points en 2015.

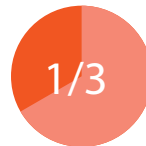
La durée moyenne de la semaine de travail continue à décliner: elle est passée de 39 heures en 2005 à 38 heures en 2010 et 36 heures en 2015. Ce déclin est essentiellement dû à l'augmentation du temps partiel et à la diminution du nombre de personnes qui effectuent de longues heures de travail. Les hommes continuent à effectuer plus d'heures hebdomadaires rémunérées que les femmes (39 contre 33 heures en moyenne).



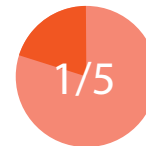
de tous les travailleurs de l'UE en 2015...



Travaillent au moins un samedi par mois



Travaillent au moins un dimanche par mois



Travaillent régulièrement durant leur temps libre

Durée de travail longue et brève

Travailler pendant de longues heures et travailler pendant une durée réduite peuvent avoir des effets négatifs. Environ 15% des travailleurs travaillent habituellement pendant une longue durée (48 heures hebdomadaires ou plus), contre 16% en 2010. Ces travailleurs sont plus susceptibles que ceux dont la durée de travail est normale de souffrir de problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et de rapporter que leur santé et leur sécurité sont menacées pour des raisons professionnelles, que le travail nuit à leur santé, et qu'ils se sentent épuisés à la fin de leur journée de travail. De plus, ils sont deux fois plus susceptibles de travailler quand ils sont malades.

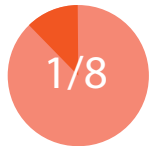
Une proportion similaire de la main-d'œuvre travaille pendant une durée très brève (20 heures hebdomadaires ou moins). Non seulement ils perçoivent une rémunération inférieure, mais 42% d'entre eux préféreraient travailler plus longtemps. Il semble donc que ce type d'horaire ne reflète pas la préférence d'un grand nombre d'entre eux.

Environnement social

L'indice de l'environnement social évalue dans quelle mesure les travailleurs connaissent, d'une part, des relations sociales leur apportant un soutien et, d'autre part, des comportements sociaux hostiles, tels l'intimidation, le harcèlement et la violence, sur leur lieu de travail.



Reçoivent un soutien de la part de leurs collègues



Reçoivent rarement un soutien de la part de leurs collègues ou n'en reçoivent jamais

Climat social favorable

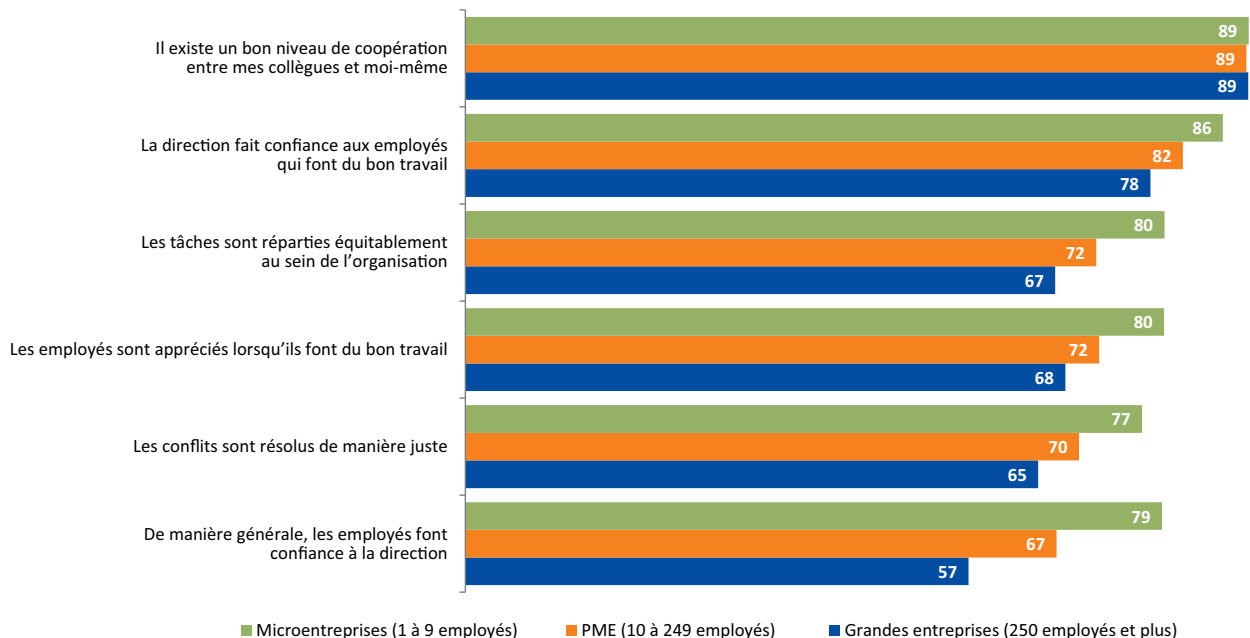
Différentes dynamiques sur le lieu de travail contribuent à un climat social favorable, et la majorité des travailleurs connaissent ces aspects positifs au travail (figure 14). Les salariés de lieux de travail plus petits ont plus de chances de ressentir ces effets.

Comportement social hostile

La prévalence des comportements sociaux hostiles est faible, mais elle peut nuire gravement à la santé et au bien-être de ceux qui y sont soumis. Environ 16% des travailleurs ont subi l'un des comportements sociaux hostiles suivants durant les 12 mois précédant l'étude: insultes verbales, comportement intempestif à connotation sexuelle, comportement humiliant, menaces, violence physique, intimidation ou harcèlement.

Tous les comportements sociaux hostiles, à l'exception des menaces, affectent bien plus les femmes que les hommes. En ce qui concerne les professions concernées, la quasi-totalité de ces comportements sont signalés par le personnel des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs.

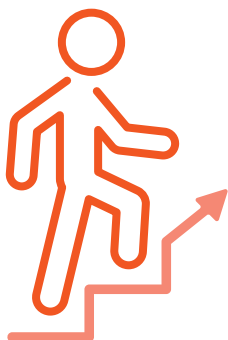
Figure 14: Pourcentage de travailleurs qui connaissent différents aspects d'un climat social favorable, selon la taille du lieu de travail



Source: sixième EWCS

Perspectives

L'indice des perspectives mesure la sécurité de l'emploi d'un travailleur et ses perspectives d'évolution professionnelle.



39 %

Pensent que leur poste offre de bonnes perspectives d'évolution professionnelle

37 %

Déclarent qu'il leur serait aisé de retrouver un emploi équivalent s'ils perdaient leur emploi actuel

Évolution de carrière

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à estimer qu'ils ont de bonnes perspectives d'évolution professionnelle (40 % contre 37 %), et près de la moitié des travailleurs âgés de 50 ans et plus (46 %) pensent que leurs perspectives d'évolution sont limitées.

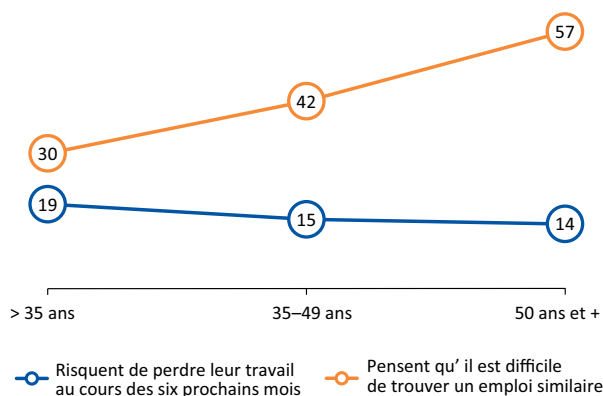
Les services financiers comptent la proportion la plus élevée de travailleurs qui estiment que leurs perspectives d'évolution professionnelle sont favorables (56 %), au contraire des transports (33 %) et de l'agriculture (30 %).

Sécurité de l'emploi

La précarité de l'emploi a peu évolué depuis 2010: environ 16 % des travailleurs en 2015 redoutaient de perdre leur emploi au cours des six mois suivants, ce qui représente la même proportion qu'en 2010.

Les travailleurs plus âgés souffrent moins de précarité de l'emploi que les plus jeunes, mais leur confiance dans leur employabilité (aptitude à trouver un emploi équivalent s'ils perdaient leur emploi actuel) est nettement inférieure (figure 15).

Figure 15: Précarité de l'emploi et employabilité ressentie: pourcentage par groupe d'âge



Source: sixième EWCS

Compétences et latitude de décision

L'indice de compétences et de latitude de décision mesure les compétences cognitives requises pour le poste, les compétences développées à ce poste, et l'aptitude des travailleurs à utiliser leurs compétences et à exercer une influence. Cette dimension du travail a augmenté progressivement en dix ans, passant de 62 en 2005 à 66 en 2015, en raison du renforcement des aspects cognitifs du travail, de l'accès plus vaste à la formation, du renforcement de la latitude de décision, et de l'utilisation accrue des TIC.

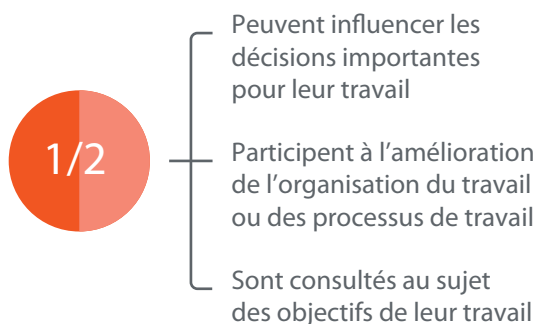
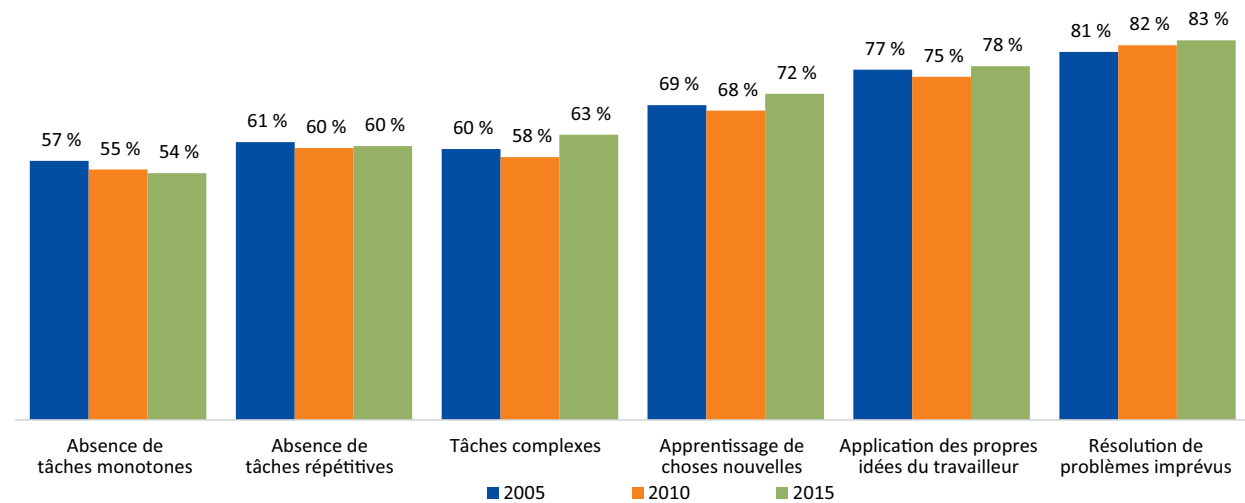


Figure 16: Pourcentage de travailleurs exécutant certains types de tâches



Source: sixième EWCS

Aspects cognitifs du travail

Le travail dans l'UE requiert en général un haut niveau de créativité et implique une variété de tâches: la majorité des travailleurs exercent des professions qui nécessitent de résoudre des problèmes imprévus ou d'appliquer leurs propres idées à leur travail. De nombreux travailleurs affirment que leur emploi implique d'apprendre des choses nouvelles et de réaliser des tâches complexes. Ils sont toutefois également nombreux à exécuter des tâches monotones ou répétitives durant leur travail. Tous ces indicateurs ont peu évolué avec le temps (figure 16).

Formation

L'accès à la formation progresse: la part des travailleurs qui ont bénéficié d'une formation rémunérée par leur employeur (ou par eux-mêmes s'ils sont indépendants) durant les 12 mois précédents est passée de 26 % en 2005 à 38 % en 2015. Cependant, une grande partie des formations reçues sont de courte durée (moins de cinq jours ouvrables): 14 % ont déclaré avoir suivi une formation d'un jour au maximum, 30 % une formation de deux ou trois jours et 24 % une formation de quatre à cinq jours.

Il existe des inégalités substantielles dans l'accès à la formation: les travailleurs qui exercent les professions les moins qualifiées, ont de faibles niveaux d'études ou dépendent de contrats atypiques sont ceux qui ont le moins accès à la formation, alors qu'elle pourrait précisément leur permettre d'échapper à des emplois précaires et faiblement rémunérés. Un salarié sur dix déclare ne pas avoir reçu la formation qu'il avait demandée.

Rémunération

L'indice de rémunération rend compte de la rémunération mensuelle après impôt des travailleurs. Parce qu'elle se fonde sur la rémunération mensuelle et non sur le salaire horaire, elle est plus élevée pour ceux qui travaillent plus.

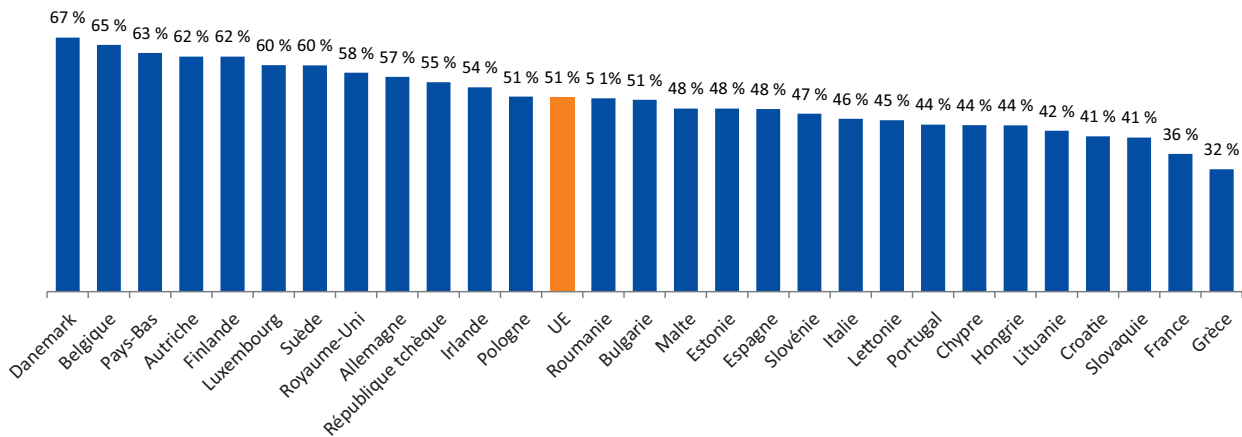
La répartition des salaires est inégale. La plupart des travailleurs sont concentrés à l'extrémité inférieure de la répartition des revenus, et très peu se trouvent à l'extrémité supérieure. En ce qui concerne la répartition sectorielle, ce sont les travailleurs des services financiers qui gagnent le plus, suivis de ceux de l'administration publique et de la construction.

Dans l'UE, les travailleurs de Croatie, de Slovaquie, de France et de Grèce sont les moins satisfaits de la rémunération qu'ils perçoivent, par rapport à leurs efforts et à leurs résultats (figure 17).



Ont le sentiment de recevoir une rémunération appropriée

Figure 17: Pourcentage de travailleurs qui pensent recevoir une rémunération appropriée, par État membre

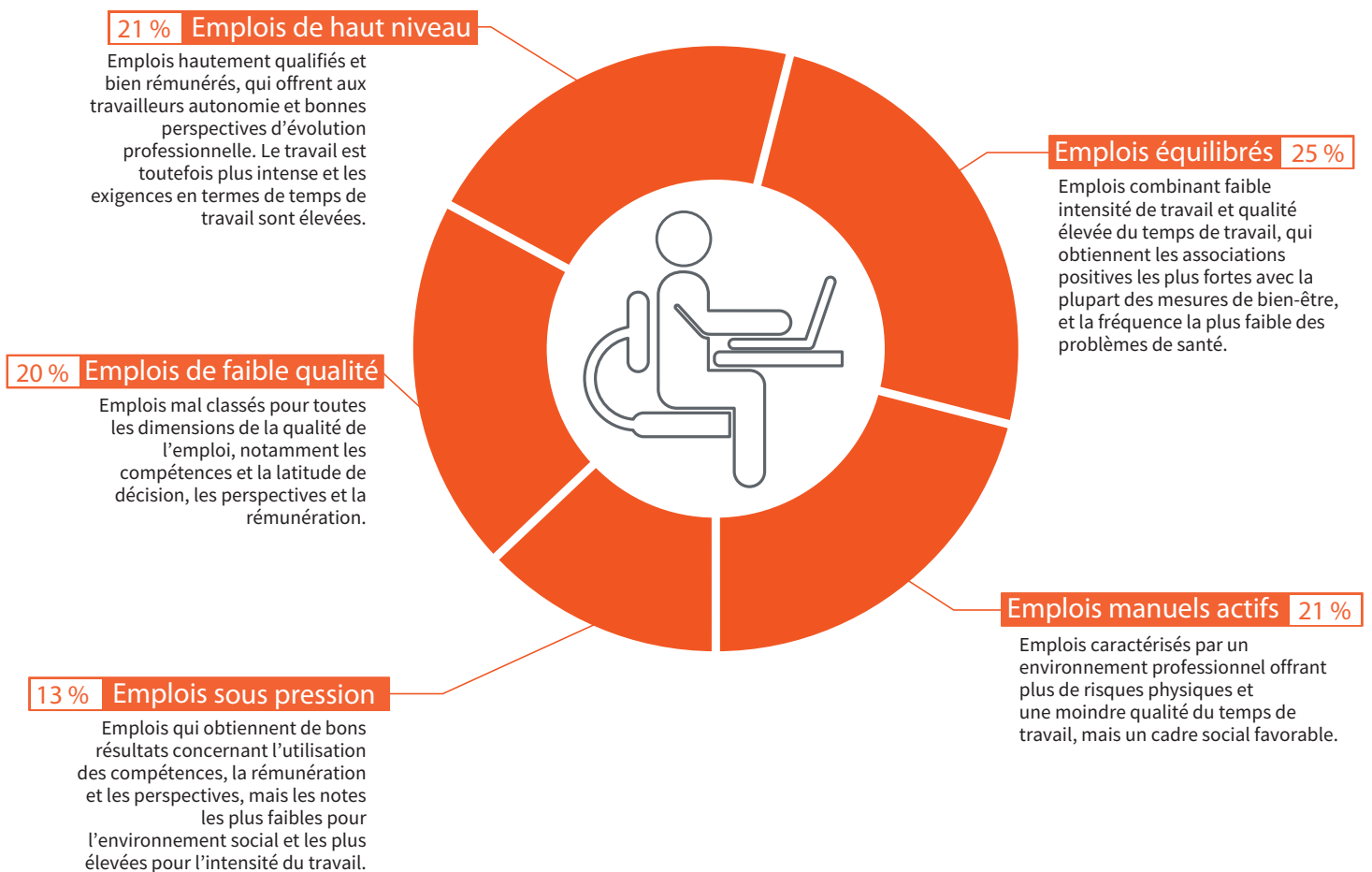


Source: sixième EWCS

Cartographie des emplois en fonction des dimensions de la qualité de l'emploi

Afin d'examiner comment classer les emplois en fonction de ces dimensions, les travailleurs offrant des caractéristiques similaires en matière de qualité de

l'emploi ont été regroupés, un exercice qui a permis de définir cinq profils de qualité de l'emploi, décrits ci-après.



Cette répartition montre que les conditions de travail d'un tiers des emplois (les emplois de faible qualité et sous pression) sont une source de préoccupation sérieuse. Dans le groupe des emplois de faible qualité, la rémunération et les perspectives d'évolution professionnelle sont médiocres, tandis que la formation, qui faciliterait la mobilité professionnelle et l'accès à de meilleurs emplois, est moins susceptible d'être proposée. Ces emplois sont plus susceptibles d'exister dans les microentreprises (1 à 9 salariés) et d'être occupés par des femmes et des personnes ayant un faible niveau d'études. Selon une analyse plus approfondie, les travailleurs de ce groupe souffrent d'un bien-être subjectif inférieur, sont moins satisfaits de leurs conditions de travail, ne pensent pas pouvoir effectuer leur travail à un âge plus avancé, sont moins impliqués et ont plus de mal à gagner correctement leur vie. Les emplois «sous pression» sont associés à un niveau de bien-être inférieur. Si les travailleurs

concernés gagnent nettement mieux leur vie que ceux qui exercent des emplois de faible qualité, ils éprouvent de très grandes difficultés à atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En conséquence, la sixième EWCS a conclu que des progrès considérables devaient être réalisés pour améliorer les conditions de travail de groupes substantiels de travailleurs. Cette conclusion clé justifie l'attention particulière des décideurs et des partenaires sociaux, car de bonnes conditions de travail sont une condition préalable à l'augmentation de la participation à l'emploi et à la durabilité du travail, des objectifs critiques pour accroître la croissance et répondre aux mutations démographiques en cours dans nos sociétés.

Pour en savoir plus:

Sixième enquête européenne sur les conditions de travail – rapport de synthèse



Visite d'Eurofound

La directrice adjointe, d'Eurofound, Erika Mezger (deuxième à partir de la gauche), a accueilli le nouveau directeur de l'Agence des droits fondamentaux (FRA), Michael O'Flaherty (deuxième à partir de la droite), lors d'une visite au siège d'Eurofound. Figurent également sur la photo Robert Anderson, responsable de l'unité des politiques sociales, et Isabella Biletta, directrice de recherche.

Eurofound a conclu un protocole d'accord avec la FRA et quatre autres agences de l'UE.

Rendre le travail durable pour tous

Le travail doit être rendu plus durable afin d'inciter les individus à travailler plus longtemps, un défi et un élément clé des stratégies visant à traiter les conséquences de l'évolution démographique. Parce que les gens vivent plus longtemps et ont moins d'enfants, la main-d'œuvre diminue, tout en soutenant une population âgée dépendante en expansion. Les taux d'emploi doivent augmenter, ou les gouvernements devront faire le choix désagréable de réduire les dépenses sociales ou d'augmenter les impôts de manière significative afin de financer les retraites et les soins de santé. L'emploi peut être développé si le travail est durable, c'est-à-dire si les conditions de vie et de travail sont telles qu'elles aident les individus à s'impliquer dans leur travail et à rester actifs durant une vie professionnelle prolongée. Les études épidémiologiques ont démontré que de bonnes conditions de travail étaient le fondement du travail durable. Mais le travail doit également s'adapter aux besoins et aux aptitudes des travailleurs, qui évoluent tout au long de leur vie professionnelle; ce qui est faisable à 35 ans peut sembler irréaliste à l'âge de 60 ans.

L'EWCS recueille les propres perceptions des travailleurs concernant la durabilité de leur emploi en demandant à des répondants de 55 ans ou moins s'ils pensent pouvoir poursuivre leur travail actuel jusqu'à l'âge de 60 ans. Environ 73 % ont répondu «oui». Les réponses varient selon le genre: 74 % des hommes et 71 % des femmes ont répondu par l'affirmative. Les réponses varient également selon le type de contrat et la profession: 62 % des salariés en CDD, 66 % du personnel des services directs aux particuliers, des commerçants et des vendeurs, et 59 % des travailleurs exerçant des professions élémentaires estiment pouvoir poursuivre leur travail actuel jusqu'à l'âge de 60 ans,

des pourcentages très inférieurs à la moyenne.

La capacité de poursuivre son travail actuel jusqu'à l'âge de 60 ans est associée à toutes les dimensions des indices de qualité de l'emploi, à l'exception de la rémunération. La perception de la capacité est avant tout liée à l'environnement physique: plus les travailleurs sont exposés à des risques physiques (en particulier les risques liés à la posture), moins il est probable qu'ils envisagent d'exercer le même emploi à 60 ans.

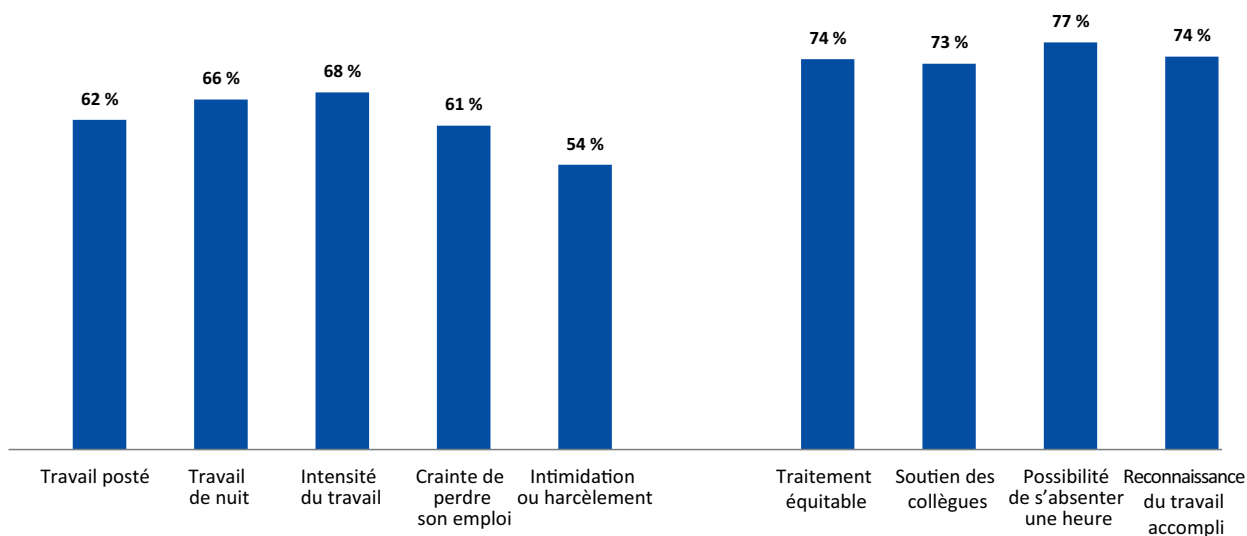
Les travailleurs sont susceptibles d'être moins optimistes au sujet de la durabilité de leur emploi s'ils sont exposés à l'une des conditions de travail néfastes suivantes: intensité du travail, travail posté, travail de nuit, crainte de perdre son emploi, traitement inéquitable, intimidation ou harcèlement (figure 18).

Inversement, les travailleurs auront une vision plus positive de la durabilité de leur emploi s'ils rapportent de bonnes conditions de travail: possibilité de s'absenter une heure si nécessaire, soutien effectif des collègues au travail, sentiment d'accomplir un travail utile, et félicitations et reconnaissance quand ils font du bon travail.

Comment prolonger les vies actives

À l'heure actuelle, la majorité de la main-d'œuvre ne souhaite pas travailler jusqu'à un âge avancé. À la question «Jusqu'à quel âge souhaitez-vous travailler?», un peu plus de la moitié des répondants à l'EWCS ont choisi un groupe d'âge de moins de 65 ans. De nombreuses politiques nationales et pratiques d'entreprise s'orientent de plus en plus vers la prévention des départs précoces et encouragent les

Figure 18: Pourcentage de travailleurs en moyenne dans l'UE qui se sentent capables de faire leur travail jusqu'à l'âge de 60 ans, selon l'expérience de certaines conditions de travail



Source: Sixth EWCS

travailleurs à rester actifs plus longtemps. Les gouvernements adoptent déjà des positions plus fermes en reculant l'âge légal de la retraite, en restreignant le droit à une retraite complète et en supprimant les programmes de retraite anticipée. Ces mesures ne traitent toutefois qu'un aspect de la question. Le départ précoce d'un travailleur peut aussi être dû à une mauvaise santé ou à des responsabilités familiales, et le fait de repousser l'âge de la retraite ne l'incitera pas à poursuivre son activité. Certains emplois sont trop exigeants sur les plans physique ou psychologique pour être conservés durant toute une carrière. De plus, près de la moitié des personnes de plus de 50 ans souhaitent réduire leur temps de travail, selon l'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS). Il est donc nécessaire de combiner diverses approches, afin de traiter les différentes raisons pour lesquelles les travailleurs quittent la vie active lorsqu'ils atteignent la cinquantaine et la soixantaine.

Bilan à mi-carrière

Il est fondamental que l'emploi corresponde aux capacités, aux besoins et aux aspirations du travailleur tout au long de sa carrière. La réalisation d'un tel objectif peut impliquer que les travailleurs acquièrent de nouvelles compétences, exécutent d'autres tâches, modifient l'organisation de leur travail ou changent de poste à mesure que leur vie professionnelle évolue. De telles adaptations doivent être planifiées à l'avance, avant que leurs compétences ne soient plus adaptées, que leur santé soit affectée ou que leur motivation ait disparu, à un moment où il leur est encore possible d'opérer une réorientation professionnelle et d'améliorer leur employabilité. En conséquence, lorsqu'un travailleur est en pleine possession de ses moyens, il faut prendre le temps d'effectuer un bilan à mi-carrière, qui offrira une évaluation approfondie, systématique et objective, de ses motivations, ses compétences, ses capacités et ses intérêts, afin de planifier les étapes ultérieures de sa vie professionnelle.

Ce bilan n'implique pas nécessairement que le travailleur accomplisse une transition majeure, mais doit fournir une possibilité de parcours professionnel

futur. Il doit proposer un plan de formation et de développement individuels qui inclura par exemple un enseignement et une formation continue, un soutien pour changer de poste dans l'entreprise, une organisation du travail plus flexible, ou la mise en place d'un transfert intergénérationnel de connaissances grâce à des initiatives d'accompagnement et d'encadrement.

Les bilans à mi-carrière sont généralement réalisés par les entreprises dans le cadre de leurs stratégies de gestion de l'âge, bien que le gouvernement flamand ait appliqué un programme indépendant de tout lieu de travail, de 2005 à 2012. Les bilans effectués au sein d'une entreprise ont leurs limites. Les intérêts du travailleur ne sont pas les seuls pris en compte: ceux de l'employeur entrent aussi en jeu, ce qui restreint les options proposées, qui dépendront des besoins de l'employeur et des solutions qu'il est prêt à offrir. Par exemple, si la mobilité interne peut être envisagée, il est improbable qu'un emploi à l'extérieur de l'entreprise soit proposé. De plus, les travailleurs seront probablement peu disposés à partager leurs inquiétudes concernant des questions susceptibles de limiter leur capacité de travail, tels des problèmes de santé. Une loi adoptée en France en 2009 a donné à tous les travailleurs le droit de réclamer un bilan à mi-carrière à leur employeur, mais peu d'entre eux ont saisi cette possibilité. Les doutes des salariés pourraient être atténués en confiant le bilan à un conseiller d'orientation professionnelle extérieur, dont le point de vue serait neutre.

Les bilans à mi-carrière ne sont pas encore une composante habituelle des stratégies de gestion des ressources humaines, mais pourraient devenir un outil valable qui se révèle avantageux à long terme, autant pour les entreprises que pour la société, en permettant aux employeurs d'utiliser plus efficacement le capital humain, leur ressource la plus précieuse et la plus rare. Durant les prochaines années, le vieillissement de la main-d'œuvre et la pénurie de travailleurs ne laisseront peut-être pas d'autre choix que le maintien en fonction des salariés déjà présents dans l'entreprise et l'utilisation optimale de leurs compétences.

Innovation sur le lieu de travail – travail durable: retenir la main-d'œuvre vieillissante de l'Europe et rendre le travail plus durable tout au long de la vie

Eurofound, de concert avec le Comité économique et social européen (CESE) et Workage (projet financé par l'UE), a organisé une conférence sur le thème du travail durable, le 29 septembre 2016 à Bruxelles. Les participants ont examiné les dernières observations d'Eurofound sur le travail durable et les conclusions des recherches de Workage au Royaume-Uni, tout en s'appuyant sur l'expérience du CESE en la matière. Cette conférence visait à explorer les actions pratiques requises pour rendre le travail plus durable tout au long de la vie, et donc pour recruter et retenir plus longtemps la main-d'œuvre vieillissante de l'Europe.



Retraite partielle

Une autre possibilité consiste à permettre aux travailleurs de réduire leur temps de travail durant les années précédant l'âge légal de la retraite, tout en assurant une diminution moindre de leurs revenus. C'est ce que proposent les programmes de retraite partielle, compensant la baisse de salaire en autorisant les travailleurs à recevoir une part de leur future retraite ou d'autres indemnités lorsqu'ils travaillent à temps partiel. L'objectif est que la réduction de la durée du travail soit compensée par l'extension de la vie active.

Caractéristiques des programmes

Plus de la moitié des États membres de l'UE ont adopté des programmes de retraite partielle à l'échelle nationale ou sectorielle, mais la plupart de ces programmes ont une portée relativement limitée. Nombre d'entre eux fixent des réductions minimale et maximale du temps de travail. À titre d'exemple, la réduction est comprise entre 25 % et 50 % dans le programme public espagnol, et entre 35 % et 70 % dans le programme finlandais. L'indemnité correspond généralement à une proportion fixe de la perte de salaire: elle couvre par exemple 50 % de la perte de salaire en Finlande. L'indemnité peut aussi être une somme forfaitaire. Dans certains programmes, les retraites partielles et les heures de travail sont dissociées: il est possible de percevoir une retraite partielle qui facilitera la réduction du temps de travail, sans pour autant l'imposer.

Succès partiel

Lorsque des évaluations de ces programmes ont été effectuées, elles n'ont pas produit de preuve incontestable d'un effet positif sur la durée totale des vies actives ou le nombre total d'heures travaillées. Il semble que la plupart des programmes de retraite partielle prolongent la vie active de certains travailleurs, mais restent sans effet sur d'autres personnes. De plus, l'augmentation du nombre d'heures liée à la prolongation de la vie active de certains participants a souvent été compensée par la réduction globale du nombre d'heures pour l'ensemble des participants. Une enquête de 2007 auprès de retraités «à temps partiel» finlandais a révélé que 11 % d'entre eux auraient pris immédiatement leur retraite totale s'ils n'avaient pas pu prendre une retraite partielle. Une proportion supérieure (49 %) aurait continué à travailler à temps plein jusqu'à l'âge de la retraite en l'absence de programme de retraite partielle. Toutefois, parmi les retraités «à temps partiel» en mauvaise santé, seuls 11 % auraient continué à travailler à temps plein jusqu'à l'âge de la retraite s'ils n'avaient pas pu bénéficier d'une retraite partielle.

Importance de la bonne conception du projet

Le défi consiste à concevoir le programme de telle manière qu'il soit seulement adopté par les personnes dont il prolongera la vie professionnelle. Il s'agit souvent, d'après les études réalisées, de personnes souffrant de problèmes de santé ou de handicaps, assumant des responsabilités familiales ou occupant des emplois exigeants sur les plans physique ou mental. Ce programme ne doit pas attirer les personnes qui

auraient continué à travailler à temps plein. À titre d'exemple, le programme national belge, qui fait partie des plus suivis (88 000 personnes en 2011), semble prolonger la vie active de quelques petits sous-groupes de travailleurs. Il est cependant démontré que, dans l'ensemble, il permet aux actifs d'abrégier leur vie professionnelle.

Les programmes de retraite partielle n'ont pas réussi de façon absolue à prolonger les vies professionnelles, mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils devront être interrompus ou ignorés dans les politiques futures. Les décideurs politiques qui envisagent d'utiliser les programmes de retraite partielle pour prolonger la vie active jugeront peut-être utile de les revoir ou de les reconcevoir, en s'appuyant sur les enseignements tirés d'expériences passées dans l'UE. Il est important de regarder au-delà des chiffres totaux et des moyennes pour comprendre comment ces programmes ont prolongé la vie active de certains groupes de personnes, mais pas celle d'autres groupes. Dans l'ensemble, l'efficacité dépend de la conception précise des mesures, de leur mise en œuvre et du contexte. De plus, les programmes de retraite partielle peuvent être une manière d'encourager les individus à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite, ou faire partie d'un projet plus vaste visant à compenser l'arrêt des programmes de retraite anticipée pour les travailleurs.

Élaboration des politiques relatives au travail durable

L'Europe dans son ensemble est loin d'avoir construit les infrastructures politiques complètes qui lui permettraient d'atteindre l'objectif de durabilité du travail, bien que ce concept ait été ancré, à des degrés divers, dans le discours politique des États membres de l'UE.

Les politiques publiques fournissent un cadre d'action aux niveaux des institutions, des entreprises et des individus, qui traite à la fois les incidences du travail sur la santé et les capacités des travailleurs, et la réintégration professionnelle des travailleurs souffrant par exemple de problèmes de santé ou d'emploi du temps à un moment de leur vie. Ces politiques couvrent de multiples domaines: législation relative au salaire minimal, à la santé et à la sécurité, au recrutement et au licenciement, et aux modalités de licenciement; incitations aux employeurs (ciblant la formation des salariés et l'inclusion des groupes vulnérables); services de soutien à l'emploi; aide aux structures de garde d'enfants et à d'autres formes de prestation de soins. Pour qu'une gamme aussi vaste de domaines politiques concourent efficacement au même objectif, le concept doit être intégré dans les politiques nationales.

Doubles emplois, contradictions et inefficacités

Une étude d'Eurofound dédiée à la place du travail durable dans les programmes politiques de dix États membres de l'UE a constaté que les politiques influençant la durabilité du travail fonctionnent souvent indépendamment les unes des autres, créant des

redondances, des contradictions et des inefficacités. Cette situation se produit notamment dans les pays où le concept a suscité moins d'adhésion. Par exemple, en Lituanie, les jeunes mères reçoivent 62 semaines de congé de maternité rémunéré à taux plein. Ce congé est l'un des plus longs de l'UE, mais il n'est complété par aucune disposition correspondante pour actualiser leurs qualifications et leurs compétences, ce qui faciliterait leur retour au travail.

Concessions risquées

Certaines politiques adoptées en réponse à la crise économique ont amoindri, voire annulé, les progrès accomplis sur certains fronts. Les efforts destinés à soutenir la création d'emplois et à combattre le chômage ont entraîné un affaiblissement de la protection de l'emploi, facilitant les procédures de licenciement. L'Espagne, la Grèce et la Lituanie ont favorisé l'utilisation des contrats à durée déterminée et du travail intérimaire par les employeurs. Ces types de contrats atypiques ont des incidences négatives sur la rémunération et le déroulement des carrières, aggravent la précarité de l'emploi et réduisent les droits des salariés à la protection sociale.

Les fonds publics offerts aux entreprises pour investir dans les besoins des travailleurs ou adapter les conditions de travail à leurs besoins ont été réduits. Il est également démontré que les ressources des agences chargées d'assurer la conformité avec les réglementations en matière de santé et de sécurité

professionnelles diminuent, ce qui entraîne un déclin du nombre d'inspecteurs et de visites dans les entreprises. Ces restrictions seront vraisemblablement contre-productives à long terme, car elles peuvent nuire à la santé de la main-d'œuvre, réduisant la réserve de travailleurs sur le marché du travail, diminuant les niveaux d'emploi et exerçant une pression accrue sur les budgets publics à l'avenir.

Contrôle de la durabilité

L'étude d'Eurofound propose de contrôler la durabilité des politiques: les nouvelles mesures politiques ciblant un domaine particulier et l'ensemble des politiques seraient accompagnées d'évaluations de leurs effets sur la durabilité du travail pour les hommes et les femmes, non seulement à court terme, mais tout au long de la vie. Ceci permettrait au minimum de souligner dans quels domaines la politique pourrait échouer à assurer la durabilité du travail, et d'avertir les décideurs de la nécessité d'intervenir.

Pour en savoir plus:

Sixième enquête européenne sur les conditions de travail: rapport de synthèse

L'allongement de la vie active grâce aux régimes de retraite flexibles: la retraite partielle

Changement de lieu: bilan de milieu de carrière et mobilité interne

Travail durable tout au long de la vie: politiques et stratégies nationales



Visite d'Eurofound

Visite de la secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (ETUC), Montserrat Mir (à gauche), au siège d'Eurofound, le 2 mars. Étaient également présents Juan Menéndez-Valdés, directeur d'Eurofound, Agnès Parent-Thirion, responsable de programme senior, Barbara Gerstenberger, coordinatrice de la direction, Massimiliano Mascherini, directeur de recherche, et Cristina Arigho, coordinatrice des événements.

Partenaires sociaux dans l'UE: rôle et représentativité

La Commission européenne a lancé un «nouveau départ pour le dialogue social» en 2015, dans l'objectif de replacer le dialogue social au centre de l'élaboration des politiques sociales et liées à l'emploi dans l'UE. À partir de là, la Commission, le Conseil et les partenaires sociaux à l'échelle de l'UE ont publié, en juin 2016, une déclaration conjointe exposant les actions que les signataires entreprendraient dans le cadre de cette tentative.

La déclaration conjointe a réaffirmé la nécessité d'impliquer activement les partenaires sociaux nationaux dans le Semestre européen (cycle annuel de coordination de la politique économique et de surveillance budgétaire des États membres). Une telle démarche est considérée comme nécessaire pour garantir que les réformes structurelles clés des marchés du travail dans l'ensemble de l'UE, notamment celles qui concernent la protection de l'emploi et les mécanismes de détermination des salaires, sont comprises et soutenues par le patronat et le salariat.

Expérience du Semestre européen

La contribution des partenaires sociaux au Semestre européen s'est développée depuis son lancement en 2011, mais une étude conduite par Eurofound en 2016 a souligné la nécessité d'aller plus loin. Le degré de participation des partenaires sociaux varie considérablement selon les pays, et de nombreuses personnes ont exprimé, dans les entretiens ou les réponses aux questionnaires, un grand mécontentement devant l'impact apparemment limité de leurs contributions. (Veuillez noter que la Grèce, l'Irlande et le Portugal ne figurent pas dans cette analyse car ils étaient exclus du processus pendant qu'ils participaient au programme relevant des «protocoles d'accord de la troïka».)

Les institutions de l'UE espèrent que les partenaires sociaux s'impliqueront officiellement dans l'élaboration des programmes nationaux de réforme (PNR), un aspect clé du Semestre européen. Chaque gouvernement national élabore et adopte un PNR qui présente une stratégie complète pour appliquer les politiques de l'emploi et les politiques économiques, conformément aux lignes directrices de la Commission. Les partenaires sociaux peuvent également participer à d'autres événements du Semestre, telle la présentation du projet de recommandations par pays (CSR), préparé par la Commission pour fournir des conseils politiques personnalisés aux États membres sur la manière d'encourager la croissance et l'emploi tout en conservant des finances publiques saines.

Programmes nationaux de réforme

Durant les années 2011 à 2014, les partenaires sociaux nationaux de la majorité des États membres de l'UE ont participé, dans une certaine mesure, à l'élaboration et à

la mise en œuvre des PNR. Ils n'ont pas joué de rôle en Croatie, en Hongrie ni en Roumanie, mais les partenaires sociaux croates ont été consultés au sujet de divers documents et législations qui font partie des PNR, tel le plan de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse.

Fréquence de consultation

Toutefois, l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration du PNR n'est pas encore pleinement institutionnalisée dans tous les États membres de l'UE, si l'on considère la fréquence et la régularité des informations et des consultations, et le temps réservé à cette activité. Dans plusieurs pays, l'implication des partenaires sociaux a été irrégulière ou ponctuelle (tableau 6). En Italie, leur participation a été soumise à la volonté politique, ce qui a entraîné leur exclusion certaines années. Au Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, en Espagne, des réunions ponctuelles ont été organisées chaque année, mais ces réunions étaient essentiellement des sessions d'information sans consultation réelle. La situation doit néanmoins être nuancée. En Finlande, par exemple, l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration du PNR n'est peut-être pas systématique, mais ils jouent un rôle fondamental dans les politiques économiques et sociales et dans la politique de l'emploi, qui forment la base du PNR. En conséquence, les partenaires sociaux finlandais estiment généralement qu'ils sont consultés régulièrement au sujet des questions liées au PNR.

Tableau 6: Fréquence de consultation des partenaires sociaux au sujet du PNR (2011-2014)

Consultation régulière et prévisible	Consultation irrégulière ou ponctuelle
Autriche	Chypre
Belgique	République tchèque
Bulgarie	Finlande
Danemark	Italie
Allemagne	Luxembourg
Estonie	Espagne
France	Royaume-Uni
Lituanie	
Lettonie	
Malte	
Pays-Bas	
Pologne	
Slovaquie	
Suède (depuis 2013)	

Temps imparti

Le calendrier du Semestre européen est très bref: des documents politiques clés, sous diverses formes, sont élaborés, examinés à différents niveaux, révisés par les dirigeants de l'UE et adoptés en l'espace de six mois seulement. Le temps imparti par les gouvernements aux

Tableau 7: Perception du temps imparti et nombre de réunions (2011-2014)

Temps suffisant	Temps insuffisant	Une seule réunion	Plus d'une réunion
Autriche	Bulgarie	Bulgarie	Autriche
Belgique	Allemagne (OS seulement)	Allemagne	Belgique
Chypre	France	Finlande	Chypre
République tchèque	Italie	France	République tchèque
Danemark	Lettonie	Luxembourg	Danemark
Allemagne (OP seulement)	Luxembourg	Lettonie	Estonie
Estonie	Slovénie	Malte	Italie
Finlande	Espagne	Pays-Bas	Lituanie
Lituanie		Slovénie	Pologne
Malte		Espagne	Suède
Pays-Bas		Royaume-Uni	Slovaquie
Pologne			
Suède			
Slovaquie			
Royaume-Uni			

Remarque les indications OP (organisations patronales) ou OS (organisations syndicales) signifient que les OP ou les OS étaient les seuls partenaires sociaux à exprimer l'avis en question.

contributions des partenaires sociaux varie substantiellement entre les pays (tableau 7). Dans certains États membres, seule une réunion d'une demi-journée (ou moins) a été organisée, tandis que dans d'autres États, les processus de consultation ont duré jusqu'à un mois. Les syndicats d'Allemagne et de Bulgarie et les partenaires sociaux en Espagne, en France, en Italie, en Lettonie, au Luxembourg et en Slovaquie estiment que le temps imparti à l'information et à la consultation est insuffisant, ce qui les empêche de participer pleinement au Semestre.

Impact

Les partenaires sociaux de cinq pays seulement (Belgique, Finlande, Malte, Pays-Bas et Suède) estiment que leurs opinions ont eu un impact significatif sur le PNR (tableau 8). Les partenaires sociaux de 13 États membres affirment avoir une influence limitée ou très limitée. Les organisations patronales d'Allemagne, de Chypre et d'Espagne considèrent qu'elles jouent un rôle restreint, tandis que les syndicats déplorent une absence totale d'influence. Dans d'autres pays, telle l'Autriche, les partenaires sociaux déclarent que leurs opinions sont prises en considération, mais seulement dans certains domaines, ce qui limite leurs incidences. Il

est donc difficile de distinguer l'implication des partenaires sociaux dans le Semestre d'autres processus de dialogue social national. Ainsi, les réponses de la Finlande, de Malte et des Pays-Bas soulignent que, malgré la forte influence des partenaires sociaux sur les mesures de politique sociale en général, leur participation réelle à l'élaboration des documents de PNR est relativement faible.

Recommandations par pays

Les partenaires sociaux ne contribuent pas directement à la formulation des recommandations par pays (CSR), mais le Conseil européen, dans de nombreuses CSR finales, invite les gouvernements nationaux à consulter les partenaires sociaux lors de la mise en œuvre de réformes dans certains domaines (détermination des salaires par exemple). Selon les recherches, les gouvernements et les autorités nationales ont impliqué les partenaires sociaux dans la définition ou l'application des CSR dans dix États membres seulement (Belgique, Bulgarie, Finlande, France, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, République tchèque, Slovaquie et Suède). Toutefois, une fois encore, ces

Tableau 8: Influence perçue sur le PNR (2011-2014)

Importante	Limitée	Très limitée	Aucune influence
Belgique	Autriche	Espagne (OP seulement)	Bulgarie
Finlande	Chypre (OP seulement)	Luxembourg	Chypre (OS seulement)
Malte	République tchèque	Slovénie	Danemark
Pays-Bas	Allemagne (OP seulement)		Allemagne (OS seulement)
Suède	Estonie		Espagne (OS seulement)
	France		Royaume-Uni
	Italie		
	Lituanie		
	Lettonie		
	Pologne		

Remarque: les indications OP (organisations patronales) ou OS (organisations syndicales) signifient que les OP ou les OS étaient les seuls partenaires sociaux à exprimer l'avis en question.

résultats n'offrent pas un résumé adéquat de la situation. Certains pays sont peut-être privés de consultation officielle dans le cadre du processus du Semestre européen, mais leur tradition bien établie de dialogue social à l'échelle nationale garantit leur participation à la plupart des décisions politiques importantes liées aux questions sociales et à l'emploi. Tel est par exemple le cas de l'Autriche et du Danemark. Inversement, d'autres États membres de l'UE, tels que l'Espagne et l'Italie, ont été invités à lancer un processus de consultation avec leurs partenaires sociaux, mais ne l'ont pas fait.

Perspectives des partenaires sociaux

Les syndicats sont plus souvent mécontents du Semestre européen que les organisations patronales. La plupart d'entre eux critiquent le contenu politique du processus, notamment ce qu'ils considèrent comme un programme déséquilibré, axé sur la limitation des dépenses gouvernementales plutôt que sur la réalisation d'autres objectifs sociaux de la stratégie Europe 2020, telles la réduction de la pauvreté et la promotion de la cohésion sociale. En revanche, les organisations patronales ont généralement tendance à approuver le contenu des recommandations.

Le manque de soutien des syndicats peut être un facteur expliquant la faible participation de la main-d'œuvre à l'élaboration et la mise en œuvre des CSR à l'échelle nationale. La déclaration conjointe de 2016 peut favoriser l'engagement renouvelé de toutes les parties envers la participation accrue de tous les partenaires sociaux, et notamment des syndicats, au processus du Semestre. Les États membres de l'UE, pour leur part, pourraient impliquer de manière plus efficace et transparente les partenaires sociaux dans les PNR, afin de renforcer leur influence sur le contenu. Une institutionnalisation accrue de la participation des partenaires sociaux favoriserait cette tentative, tout comme la mise en place de structures de dialogue social spécifiques pour impliquer les partenaires sociaux dans le processus lorsque ces structures n'existent pas encore. Les autorités nationales, de concert avec la Commission, pourraient également envisager de renforcer l'implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des CSR, et vérifier si les suggestions visant à appliquer certaines recommandations, en «consultation avec les partenaires sociaux», ont été suivies.

Dans une actualisation de cette étude, consacrée aux années 2015-2016 et publiée en 2017, les partenaires sociaux de certains États membres de l'UE ont rapporté une amélioration de différents aspects de leur implication dans le processus, tandis que d'autres s'inquiétaient d'une détérioration durant le cycle 2016.

Représentativité des partenaires sociaux

La représentativité des partenaires sociaux confère une certaine légitimité à leurs différents rôles dans les relations industrielles, que ce soit à travers le dialogue social, la négociation collective ou la participation à l'élaboration ou à l'application des politiques gouvernementales. Eurofound a mené une étude en 2016 afin de découvrir comment le concept de représentativité est compris dans les États membres de l'UE, en utilisant les informations fournies par chacun de ses correspondants nationaux. Ces contributions ont révélé clairement à quel point le sens du terme représentativité diffère dans l'ensemble de l'UE.

Tableau 9: Importance relative de la reconnaissance mutuelle et de la conformité juridique dans les divers États membres de l'UE

La reconnaissance mutuelle est plus importante pour la représentativité que la conformité aux critères juridiques.	Autriche Chypre Danemark Finlande Italie Pays-Bas Portugal Espagne Suède Royaume-Uni
La reconnaissance mutuelle et la conformité aux critères juridiques ont une importance similaire pour la représentativité.	Belgique Croatie Estonie Grèce Hongrie Irlande Lettonie Lituanie Luxembourg Malte Slovénie
La conformité aux critères juridiques est plus importante pour la représentativité que la reconnaissance mutuelle.	Bulgarie République tchèque France Allemagne Pologne Roumanie Slovaquie

Pour en savoir plus:

Rôle des partenaires sociaux dans le Semestre européen
Implication des partenaires sociaux dans le Semestre européen: actualisation 2016

La plupart des États membres de l'UE disposent d'un certain type de cadre juridique qui définit comment la représentativité est accordée aux organisations de partenaires sociaux ou obtenue par ces dernières. La législation peut imposer des seuils, fixés en fonction du nombre de membres, de la densité organisationnelle ou de résultats minimaux aux élections. Ou elle peut déterminer les conditions permettant aux partenaires sociaux de participer aux négociations sur les conventions collectives ou d'étendre les accords résultants pour les rendre généralement contraignants. Toutefois, le rôle de la législation dans les concepts nationaux de représentativité diffère considérablement selon les États membres de l'UE.

Le tableau 9 fournit une ventilation par État membre, établissant une distinction entre trois groupes: dans certains pays, la législation est incontestablement le fondement de la représentativité, dans d'autres pays, la reconnaissance mutuelle (impliquant l'autorégulation) est nettement plus importante et, dans le troisième groupe, la représentativité implique une combinaison complexe de législation et de reconnaissance mutuelle.

La représentativité est certes un critère utilisé par la Commission européenne pour identifier les représentants de la direction et du salariat qu'elle doit consulter au sujet des propositions législatives sur la politique sociale, mais il est difficile de proposer une définition européenne unique et exhaustive de la représentativité des partenaires sociaux à l'échelle nationale, étant donné la dualité du concept et la complexité des modalités qui entrent en jeu. Si une définition est formulée, elle devra inclure l'ensemble des modalités, de l'autorégulation à la réglementation de l'État, pour permettre l'expression d'histoires nationales complexes, et pour garantir que les organisations syndicales et patronales puissent s'impliquer véritablement dans la défense des intérêts des travailleurs et du patronat.

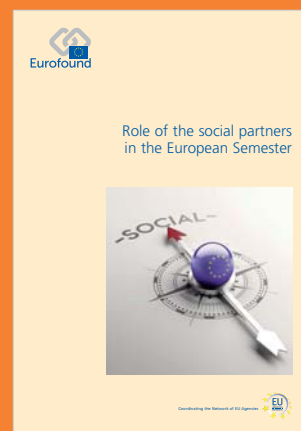
Pour en savoir plus:

Le concept de représentativité aux niveaux national, international et européen

Déjeuner-débat avec les partenaires sociaux Le Semestre européen: vers une implication accrue des partenaires sociaux?

Le 16 février, Eurofound a organisé un déjeuner-débat avec les partenaires sociaux de l'UE pour échanger des opinions sur le rôle des partenaires sociaux nationaux dans les questions relatives à l'emploi et à la politique sociale du Semestre européen. La discussion se fondait principalement sur le rapport *Le rôle des partenaires sociaux dans le Semestre européen*, qui analyse l'implication des principaux partenaires sociaux dans le Semestre européen à l'échelle de l'UE et sur le plan national.

Une mise à jour de cette étude a été présentée lors d'une réunion de l'EMCO le 24 octobre et fera l'objet d'un suivi au cours des prochaines années.



Transformer les relations de travail: défis et perspectives

Un tribunal du travail britannique a suscité une certaine agitation en octobre 2016, en statuant que Uber, la société de réservation de voitures avec chauffeurs, avait à tort classé ses chauffeurs comme des contractants indépendants, alors que le niveau de contrôle exercé par Uber sur ces derniers indiquait qu'ils étaient salariés. En traitant ses chauffeurs comme des contractants, Uber a pu éviter toutes les responsabilités d'un employeur, telles la santé et la sécurité de ses chauffeurs, et réaliser des économies considérables en matière de frais de main-d'œuvre.

L'affaire britannique annonçait une affaire distincte, portée devant la Cour de justice européenne en novembre 2016. En fonction de l'issue de cette affaire, l'entreprise pourra être contrainte de respecter le droit du travail et les réglementations des États membres dans lesquels elle opère, et ce sont alors les législations nationales qui décideront de la classification de ses chauffeurs.

Érosion ou régénération?

L'affaire Uber est pertinente pour les activités d'Eurofound à plusieurs égards. En premier lieu, elle souligne les dilemmes soulevés par l'économie numérique, dont l'essor se poursuit, et les éventuels effets perturbateurs de cette dernière sur les relations de travail traditionnelles. Uber est une variation des plateformes de travail coopératif analysées en détail dans le rapport d'Eurofound *New forms of employment (Nouvelles formes d'emploi)*: ce sont des intermédiaires en ligne qui mettent en contact des clients souhaitant

sous-traiter des travaux et de vastes réserves de travailleurs virtuels en concurrence pour effectuer ces travaux. Les conditions de travail sont souvent médiocres: faible rémunération, précarité de l'emploi, absence de congés rémunérés, absence de formation et absence d'accumulation de cotisations de sécurité sociale. Mais ces nouvelles formes de travail offrent des possibilités à des personnes pour lesquelles les formes d'emploi traditionnelles sont inaccessibles ou inadaptées.

Ces types de modèles économiques fondés sur une médiation numérique restent très rares en Europe, mais peuvent annoncer l'évolution future du monde du travail. La série de séminaires de la fondation (FSS) de 2016, dédiée aux incidences de la numérisation sur le monde du travail, a examiné les nombreuses questions soulevées: de quel type de droits les travailleurs disposent-ils lorsqu'ils sont recrutés à la demande sur une plateforme numérique dans la perspective d'un engagement à court terme? Quelle est la qualité du travail dans le cadre de ce nouveau concept? Dans quelle mesure ce type de travail peut-il être considéré comme un modèle pour l'avenir?

L'UE et les gouvernements nationaux hésitent sur la réponse à apporter. D'une part, ils ne souhaitent pas manquer le potentiel de création d'emplois et de croissance des nouveaux modèles économiques fondés sur le numérique et, d'autre part, ils doivent défendre les droits du travail et les conditions de travail des travailleurs, aspects fondamentaux du modèle social de l'UE.

Série 2016 de séminaires de la fondation

L'impact de la numérisation sur le travail: élaborer des programmes nationaux en vue d'une mise en œuvre plus efficace des changements numériques

Des équipes originaires de 15 États membres de l'UE se sont réunies deux fois en 2016 lors des FSS pour examiner la numérisation du travail et ses incidences sur l'organisation du travail, les compétences, l'emploi et les conditions de travail. Tous les pays participants ont adopté des stratégies nationales destinées à soutenir la transformation numérique et à récolter les fruits d'une nouvelle ère numérique. Mais ces équipes ont également souligné les défis induits par la numérisation, telles la nécessité urgente de développer les compétences pour répondre aux exigences d'une économie numérique et les incidences sur les conditions de travail.

La FSS est un exercice annuel organisé par Eurofound, qui rassemble des représentants des syndicats, des organisations patronales et des gouvernements issus de tous les États membres en vue d'échanger des connaissances, des expériences et des pratiques sur des questions importantes liées à l'emploi, à la qualité de l'emploi et aux conditions de travail.



Faux emploi indépendant

Une question liée, placée au premier plan par l'affaire Uber, intéresse Eurofound: la question des faux emplois indépendants. C'est un exemple emblématique (si la Cour de justice en décide ainsi) de pratique omniprésente et récurrente parmi les formes d'emploi traditionnelles: la passation apparente de contrats avec des travailleurs indépendants dissimule une relation de travail d'employeur à employé. L'emploi indépendant sera par exemple frauduleux si des travailleurs officiellement indépendants doivent suivre strictement les directives d'un employeur et n'ont aucune autonomie concernant le moment, le lieu et les méthodes de réalisation de leurs tâches.

La distinction entre les employés et les travailleurs indépendants a des ramifications importantes. Considérer qu'une relation de travail relève du travail indépendant signifie que la législation relative à la protection de l'emploi, la réglementation du temps de travail et les réglementations relatives à la santé et à la sécurité ne s'appliquent pas. De plus, les travailleurs ne bénéficient ni des congés payés ni du salaire minimal, et ils ne peuvent pas accumuler de droits à la protection sociale.

Eurofound a étudié cette question et d'autres formes d'utilisation frauduleuse de contrats de travail, et a constaté que 23 États membres de l'UE considéraient le faux travail indépendant comme un problème sérieux. Cette pratique est plus fréquente sur les marchés concurrentiels dont les marges de profit sont faibles: construction, transports, médias, arts et spectacles. Toutefois, si l'on examine les statistiques les plus récentes relatives à l'évolution du travail indépendant (voir la figure 4 de la section 1), il est très difficile de démontrer que l'émergence des plateformes numériques a exercé un impact sur le niveau du travail indépendant. En effet, les statistiques suggèrent que l'emploi indépendant a connu une croissance globale dans les seuls quintiles des rémunérations intermédiaires et supérieures, qui ne correspondent pas aux types d'emplois créés par ces entités en ligne.

Lutte contre ce problème

Les autorités des États membres de l'UE utilisent diverses mesures pour mettre un frein à cette violation du droit du travail. L'usage de sanctions contre les employeurs en infraction est le moyen de dissuasion le plus courant. L'une des principales sanctions, outre le paiement d'amendes, consiste à contraindre l'employeur à reclasser cette forme frauduleuse d'emploi contractuel dans la relation contractuelle appropriée. Dans certains pays, les travailleurs doivent engager des procédures judiciaires pour obtenir un tel reclassement, mais il est rare que ces affaires soient portées devant les tribunaux parce que la procédure est longue et coûteuse, et parce qu'elle placerait le futur employé dans une position délicate vis-à-vis de l'employeur.

L'élimination des failles et des ambiguïtés dans la législation aide également à garantir que les relations de travail soient établies conformément à la loi. Toutefois, l'application de règles plus strictes peut entraîner un déplacement des pratiques frauduleuses vers d'autres formes moins réglementées d'emploi contractuel si l'intervention législative est un succès. Elle peut également entraver la conclusion de contrats de travail légitimes.

Les lois existantes ne peuvent pas être directement appliquées aux nouvelles relations de travail créées par les modèles économiques fondés sur la médiation numérique. Les problèmes présentés par Uber révèlent les défis rencontrés face au développement de formes d'emploi contractuel qui ne relèvent pas des catégories traditionnelles d'emploi subordonné et de travail indépendant. Étant donné que de nombreux droits et obligations sont fondés sur ces catégories (droits de protection sociale, tels le temps de travail et le salaire minimum, charges fiscales et représentation des salariés), il est essentiel de préciser comment le travail dans l'économie numérique s'alignera sur les modèles traditionnels du marché de l'emploi.

Pour en savoir plus:

Étude des formes frauduleuses de relations de travail contractuelles dans l'Union européenne

Série 2016 de séminaires de la fondation: l'impact de la numérisation sur le travail

Nouvelles formes d'emploi

Numérisation et vie active: enseignements tirés des affaires Uber en Europe

Contributions à l'élaboration des politiques sur les marchés de l'emploi de l'UE

Certains temps forts des contributions d'Eurofound aux événements politiques de l'année 2016 sont décrits ci-après.

Conférence de la présidence néerlandaise de l'UE



Le 8 février, David Foden, chef de l'unité «Conditions de travail et relations industrielles» d'Eurofound, est intervenu durant la conférence de la présidence néerlandaise dédiée à la promotion du travail décent, sur le thème: «Mobility and posting of workers: A right and achievement» (Mobilité et détachement des travailleurs: un droit et une réalisation). La conférence a fourni une plateforme aux fonctionnaires des inspections du travail, aux décideurs et aux experts de l'ensemble de l'UE pour examiner les questions pratiques liées à la protection des travailleurs détachés, ainsi qu'aux aspects transfrontaliers du travail non déclaré.

Conseil EPSCO informel durant la présidence néerlandaise de l'UE

Eurofound, dans le cadre de son soutien aux présidences de l'UE et de sa collaboration avec ces dernières, a fourni une note de synthèse sur les questions liées au travail non déclaré, dans la perspective du conseil EPSCO informel organisé en avril à Amsterdam, durant la présidence néerlandaise de l'UE. Le directeur, Juan Menéndez-Valdés, a également contribué à cette session, en s'appuyant sur les recherches de la fondation dans ce domaine.



Lancement de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré



La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré a été lancée le 27 mai à Bruxelles. Cette nouvelle plateforme, créée par la Commission européenne de concert avec les États membres et les parties prenantes, entend améliorer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré. Eurofound a le statut d'observateur au sein de la plateforme. La fondation peut soutenir la plateforme grâce à sa base de données sur le travail non déclaré et à ses récentes recherches sur la réglementation des intermédiaires du marché du travail pour prévenir le trafic de main-d'œuvre.

Déjeuner de travail des députés au Parlement européen: prévenir la traite à des fins d'exploitation par le travail

De nouvelles données sur la prévention du trafic de main-d'œuvre, une question au cœur de l'actualité, ont été présentées aux députés européens, dans le cadre de la publication d'un nouveau rapport d'Eurofound, *Réglementation des intermédiaires du marché du travail et rôle des partenaires sociaux dans la prévention du trafic de main-d'œuvre*. Ce rapport entend contribuer à l'élaboration d'un guide des meilleures pratiques à l'usage des autorités publiques sur la réglementation des intermédiaires du marché du travail, afin de prévenir le trafic et l'exploitation.







Qualité de vie

Le travail consacré par Eurofound à la qualité de vie durant cette période de restriction des budgets publics a souligné les effets négatifs de la réduction des investissements dans les services publics sur la qualité de vie des groupes défavorisés de la société. Alors qu'il est difficile pour les hommes et les femmes politiques et les autorités de tenir compte des perspectives à long terme lorsqu'ils affrontent les pressions financières actuelles, les recherches ont montré à plusieurs reprises que des investissements opportuns répondant aux besoins sociaux évitent des coûts économiques et sociaux considérablement amplifiés en aval.

En 2016, la fondation s'est concentrée sur les avantages de la lutte contre les logements médiocres afin de prévenir les coûts directs et indirects en matière de santé associés à des habitations insalubres. Elle a également attiré l'attention sur le besoin urgent de diminuer les obstacles qui empêchent les demandeurs d'asile et les réfugiés de travailler, ce qui bénéficiera aux finances publiques et à la cohésion sociale. Les recherches sur les NEET se sont poursuivies, mettant en lumière, au sein de cette catégorie de jeunes très générale, les sous-groupes les plus difficiles à atteindre, qui sont menacés d'exclusion sociale définitive et doivent faire l'objet d'une attention plus concertée de la part des décideurs.

Le prix élevé des logements insalubres

Les logements de mauvaise qualité ont un impact direct sur la santé. Des problèmes tels que les moisissures, l'humidité et le froid ou des dommages structurels peuvent accroître la probabilité de l'asthme, des rhumatismes, des allergies, des affections pulmonaires ou même des crises cardiaques. Ils ont également des incidences indirectes telles que les journées de travail perdues en raison de maladies et la réduction conséquente des gains. À la suite des réductions des dépenses publiques et de la diminution des revenus des ménages durant ces dernières années, il est plus difficile pour de nombreux ménages d'entretenir ou d'améliorer leur logement. Or, comme toute forme de désavantage social, de mauvaises conditions de logement induisent des coûts économiques et sociaux.

Il est de plus en plus démontré que la réparation des malfaçons d'un logement entraîne une réduction des risques. Dans sa résolution de 2013 intitulée «Le logement social dans l'Union européenne», le Parlement européen invite Eurofound à examiner le coût de l'inaction face au logement inadéquat.

Normes du logement au sein de l'UE

L'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) collecte des données sur les normes du logement dans l'ensemble des États membres. Ces données ont été utilisées pour évaluer l'étendue des logements inadéquats, puis calculer les coûts sanitaires (incidences directes et indirectes sur la santé) de l'insalubrité des logements en Europe. La première

étape a consisté à définir ce que sont les logements de mauvaise qualité et leur fréquence dans la région.

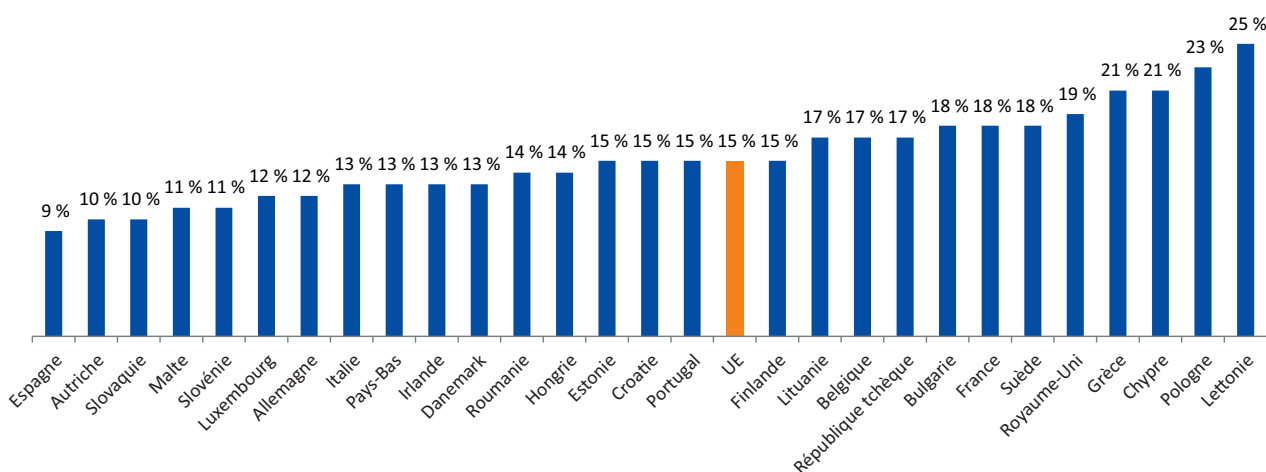
La troisième EQLS, en 2011, a mesuré plusieurs aspects de la privation de logement. Six d'entre eux, relevant de trois principaux domaines, ont été utilisés dans l'analyse:

- installations de base: absence de toilettes intérieures avec chasse d'eau et absence de baignoire ou de douche,
- structure: humidité ou fuites d'eau, moisissure et impossibilité de chauffer suffisamment l'habitation,
- manque d'espace (voire surpeuplement)

Certains défauts sont plus fréquents que d'autres. Le problème le plus répandu est le manque d'espace, dont souffrent 15% des résidents de l'UE en moyenne (figure 19). Il est particulièrement répandu en Lettonie, où 25% des habitants signalent des problèmes de surpeuplement, et atteint son niveau le plus faible en Espagne.

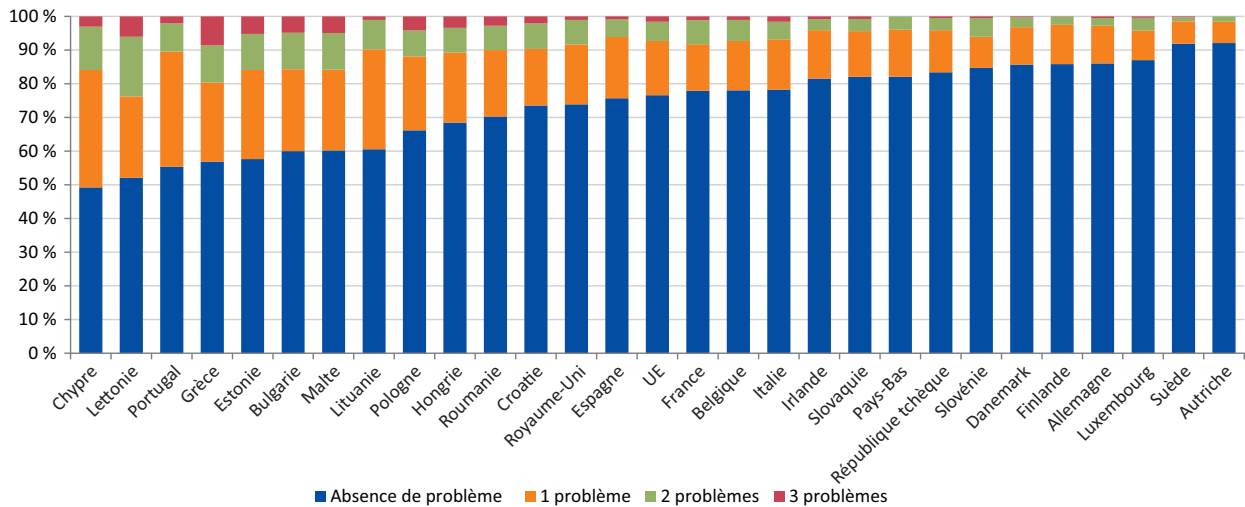
En moyenne, 12% des résidents de l'UE rapportent de l'humidité ou des fuites d'eau sur les murs ou les toits, 9% vivent dans des logements avec de la moisissure aux fenêtres, sur les portes ou sur le sol, et 14% ne peuvent se permettre d'avoir un logement suffisamment chauffé. Ce type de problèmes structurels s'observe particulièrement à Chypre, où 51% des habitations présentent des défauts structurels (figure 20). Ces problèmes sont plus rares en Autriche et en Suède, où ils sont signalés par moins de 10% des résidents.

Figure 19: Pourcentage de personnes rapportant un manque d'espace (États membres de l'UE)



Source: EQLS 2011

Figure 20: Pourcentage de personnes rapportant divers problèmes structurels affectant leur logement (États membres de l'UE)



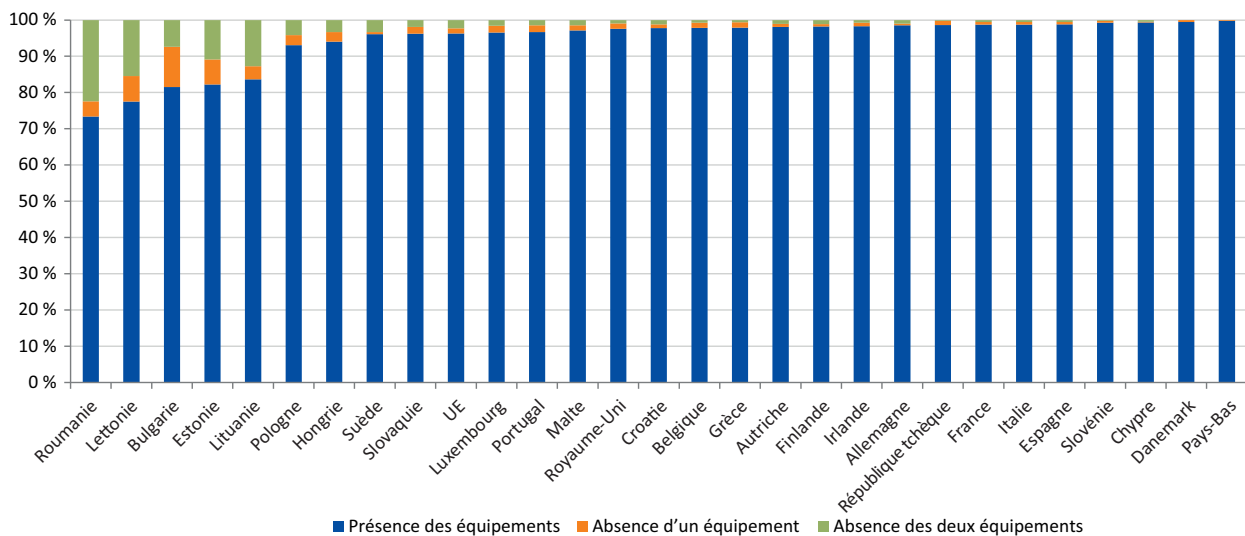
Remarque: les problèmes sont l'humidité ou les fuites d'eau, la moisissure, et l'impossibilité de chauffer suffisamment l'habitation.
Source: EQLS 2011

3% exactement de la population de l'UE vit sans installations sanitaires de base, mais cette moyenne européenne masque de grandes différences entre les pays. En Roumanie, 22% des habitants vivent dans des logements sans toilettes intérieures ni baignoire ou douche (figure 21). Ce problème est également présent en Bulgarie et dans les États baltes. Le manque d'installations de base est étroitement lié à des revenus faibles. Près de la moitié des personnes appartenant au quartile des revenus les plus bas en Roumanie et en Bulgarie sont privées de toilettes intérieures avec chasse d'eau (47% et 44%, respectivement).

Grave inadéquation des logements

Si cette catégorie réunit les habitations cumulant au moins trois des six problèmes liés au logement susmentionnés, elle concerne environ 10% du parc de logements de l'UE. Les taux les plus élevés de logements inadéquats se trouvent en Lettonie (30%), en Estonie (21%) et en Roumanie (20%), et les taux les plus faibles dans les pays nordiques, en Autriche, en Slovaquie, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

Figure 21: Pourcentage de personnes rapportant l'absence de toilettes intérieures et de baignoire ou de douche (États membres de l'UE)



Source: EQLS 2011

Remédier à ces types de problèmes dans les logements de l'UE coûterait environ 295 milliards d'euros (prix de 2011). Les plus grands avantages économiques et sociaux seraient atteints, de loin, en améliorant le chauffage et l'isolation, dont on sait qu'ils préviennent les maladies respiratoires et circulatoires de longue durée et les décès durant l'hiver. En revanche, la présence d'installations sanitaires, quoique nécessaire et appréciée, n'a pas le même impact sur les problèmes de santé chroniques et leurs conséquences.

Estimation du coût de l'impact sur la santé

Les investissements dans les réparations des logements, bien qu'élevés, seraient compensés par des économies de 194 milliards d'euros dans les dépenses de santé, selon les estimations d'Eurofound, ce qui signifie que, dans l'ensemble de l'UE, pour chaque somme de 3 euros consacrée à réduire les dangers des logements, un bénéfice de 2 euros en termes de coûts de santé serait réalisé durant l'année. De plus, les effets positifs de l'amélioration du parc de logements se poursuivront longtemps, de telle sorte que les économies réalisées s'accumuleront à long terme. En moyenne, l'investissement atteint son seuil de rentabilité après un an et demi. Ce seuil varie toutefois beaucoup selon les pays: la durée de l'amortissement dépasse 23 ans en Suède, mais est inférieure à un an à Chypre, au Portugal, à Malte, en Espagne, en Grèce et en Hongrie.

Résolution du problème

La réglementation des normes du logement et l'application d'incitations et de sanctions destinées à améliorer le logement varient considérablement en fonction des pays. La présence de logements insalubres est donc peu surprenante dans l'UE. Il est néanmoins fortement possible d'élaborer des politiques axées sur la qualité du logement, notamment en tirant des enseignements des bonnes pratiques acquises en luttant contre les inadéquations des logements. Le modèle d'estimation des coûts utilisé par Eurofound pourrait être appliqué et adapté par les gouvernements nationaux et régionaux, afin que le coût de l'inaction soit pris en compte dans la planification politique.

De plus, les initiatives devraient tenir compte de la situation sociale plus générale des résidents. Eurofound a pu établir que le fait de combiner des améliorations techniques et des interventions «douces», telles que l'offre de conseils en matière d'emploi et de formation aux résidents, pouvait renforcer leur adhésion à ces programmes et contrer certains désavantages sociaux ou économiques provoqués par leur situation en matière de logement.

Pour en savoir plus:

Le logement inadéquat en Europe: coûts et conséquences



Visite d'Eurofound

De hauts fonctionnaires de l'ambassade des Pays-Bas en Irlande ont visité le siège d'Eurofound le 4 mai. De gauche à droite, Isabella Biletta et Daphne Nathalie Ahrendt, directrices de recherche d'Eurofound; Wemmechien Hofman, responsable économique senior; Thom Klück, adjoint au chef de mission; Mary McCaughey, chef de l'unité «Information et communication» d'Eurofound, et David Foden, chef de l'unité «Conditions de travail et relations industrielles».

Qui sont les NEET?

Le concept de NEET (jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ni de formation) s'est révélé utile pour permettre aux décideurs de mieux cibler les scissions entre les jeunes et le marché de l'emploi. Bien que la dichotomie traditionnelle entre travailleurs et chômeurs sur le marché de l'emploi soit valable, elle ne rend aucun compte des transitions modernes entre enseignement et travail, ni des innombrables jeunes qui sont exclus du marché de l'emploi et de l'accumulation de capital humain, et pourraient donc être vulnérables à divers maux sociaux. En 2015, quelque 4,6 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans étaient au chômage. Ces jeunes chômeurs constituent un sous-groupe de la catégorie plus vaste des NEET, qui inclut 6,6 millions de jeunes, ce qui signifie que, si le concept des NEET ne s'était pas répandu, 2 millions de jeunes auraient suscité peu d'attention dans la sphère politique. Le concept de NEET a permis de replacer des populations précédemment marginalisées (jeunes mères, jeunes handicapés et jeunes ayant abandonné toute recherche d'emploi) au sein du débat politique relatif au chômage des jeunes.

La vaste catégorie des NEET réunit une population hétérogène. Il est essentiel de distinguer des sous-groupes pour mieux comprendre leurs différents besoins et caractéristiques, et pour élaborer des politiques adaptées et efficaces leur permettant de réintégrer le marché de l'emploi ou le système éducatif.

La définition des sous-groupes permet également d'identifier les personnes les plus vulnérables à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Les individus appartenant à la catégorie des NEET souffrent souvent de désavantages multiples (faible niveau d'études, pauvreté et contexte familial difficile, notamment). Toutefois, la population des NEET comprend à la fois des jeunes vulnérables et des jeunes non vulnérables, qui ont en commun le fait de ne pas accumuler de capital humain en suivant les filières officielles.

Diversité des NEET

Eurofound a identifié sept groupes relevant de la catégorie des NEET (âgés de 15 à 24 ans) et a calculé la taille de chacun, en se fondant sur les données de l'EFT-UE. Ces groupes sont décrits ci-après.

Personnes souhaitant retravailler

7,8 % - Ont déjà été recrutés ou inscrits dans l'enseignement ou la formation et quitteront prochainement le groupe des NEET.

Autres NEET

12,5 % - Ce groupe très hétérogène inclut les plus vulnérables, les plus privilégiés, et ceux qui suivent des voies alternatives (carrières artistiques par exemple).

Jeunes découragés

5,8 % - Estiment qu'ils n'y a pas de perspectives d'emploi et ont cessé de rechercher du travail; sont gravement menacés d'exclusion sociale et de désengagement permanent du monde du travail.

Jeunes assumant des responsabilités familiales

15,4 % - Ne peuvent pas travailler parce qu'ils s'occupent d'adultes handicapés ou d'enfants, ou exercent d'autres responsabilités familiales; 88 % sont des femmes; ce groupe inclut à la fois des personnes vulnérables et non vulnérables.

Jeunes souffrant de maladie ou de handicap

66,8 % - Ne cherchent pas de travail en raison d'une maladie ou d'un handicap; ce groupe inclut ceux qui ont besoin d'une aide sociale supplémentaire parce qu'ils ne peuvent pas exercer d'emploi rémunéré.

Chômeurs de courte durée

29,8 % - Chômeurs à la recherche d'un emploi; sont au chômage depuis moins d'un an et sont modérément vulnérables.

Chômeurs de longue durée

22 % - Chômeurs à la recherche d'un emploi; sont au chômage depuis plus d'un an et sont gravement menacés de désengagement et d'exclusion sociale.



Considérés ensemble, les chiffres concernant les travailleurs découragés, les chômeurs de courte et de longue durée et les personnes souhaitant retravailler suggèrent que 60 % environ des personnes comptabilisées appartiennent aux NEET pour des raisons liées au marché de l'emploi. Les 40 % restants relèvent de la catégorie des NEET pour des raisons plus étroitement associées à leur situation sociale ou personnelle, qu'il s'agisse de responsabilités familiales, de maladie ou de handicap. Cette ventilation en différents groupes souligne également qu'au moins un tiers des NEET sont menacés d'un désengagement accru, si l'on ne tient compte que des chômeurs de longue durée et des travailleurs découragés. Cette estimation est toutefois modérée, car le degré de vulnérabilité des jeunes des autres catégories est inconnu.

De plus, la classification présentée ici reflète la composition des NEET à l'échelle européenne. Individuellement, les États membres ont des populations de NEET différentes, non seulement au niveau de la taille, mais aussi de la composition. À titre d'exemple, les chômeurs de longue durée et les travailleurs découragés représentent à peine 10 % des NEET en Suède, mais 42 % en Italie.

Depuis janvier 2014, la garantie pour la jeunesse, le plan ambitieux de l'UE pour combattre le chômage des jeunes, a permis à quelque 9 millions de jeunes d'accéder à un emploi, à une formation ou à des études. Il a été particulièrement efficace pour atteindre et réintégrer les jeunes qui sont prêts à travailler; d'autres groupes de la catégorie des NEET ont été plus difficiles à atteindre. Commentant les progrès de la garantie pour la jeunesse à l'automne 2016, la Commission européenne a admis que «les jeunes se trouvant dans les situations les plus vulnérables, notamment les jeunes peu qualifiés et les NEET non inscrits, sont sous-représentés parmi les bénéficiaires». Il est également reconnu que des interventions éducatives plus vastes et un soutien plus prononcé sont nécessaires pour répondre à leurs besoins.

Pour en savoir plus:

Explorer la diversité des NEET

Communication de la Commission européenne:
«La garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes, trois ans après», COM(2016) 646 final



Demandeurs d'asile: éliminer les obstacles à l'emploi

Le flot de demandeurs d'asile arrivant en Europe a été endigué en 2016, à la suite de l'accord controversé conclu par l'UE avec la Turquie au mois de mars de cette année. Il y avait toutefois 1,2 million de demandes d'asile en attente à la fin du mois de septembre. Le tableau 10 illustre les chiffres de mai 2016 pour les sept principaux pays de destination de l'UE et les deux pays situés en première ligne. Avec plus d'un demi-million de demandes, l'Allemagne a reçu le nombre de demandes le plus élevé, mais le nombre de demandes par habitant était encore plus élevé en Suède.

Tableau 10: Nombre de demandes d'asile en attente dans les États membres de l'UE les plus affectés, mai 2016

Pays de destination	Autriche	84 675
	Belgique	31 060
	Danemark	11 425
	Finlande	22 045
	Allemagne	528 680
	Pays-Bas	19 450
	Suède	137 450
Pays en première ligne	Grèce	28 715*
	Italie	63 930

Remarque: * chiffre d'avril
Source: Eurostat

Le nombre élevé de demandeurs d'asile a submergé les systèmes de traitement des demandes d'asile, augmentant la durée de la procédure dans la quasi-totalité de ces pays. En effet, cette durée, qui atteint habituellement six mois, peut être considérablement plus longue. Les demandeurs qui bénéficient de l'asile, ou de la «protection internationale», pour reprendre le terme officiel, acquièrent le statut de réfugiés. L'un des avantages de l'obtention du statut de réfugiés est l'accès aux mêmes droits que les ressortissants du pays concerné en matière d'emploi et de soutien à l'emploi.

Pour les demandeurs d'asile, en revanche, l'accès au marché du travail est plus compliqué, bien qu'il semble logique de permettre à ces personnes de travailler, étant donné la longueur de la procédure d'asile. D'un point de vue social, le travail est un important catalyseur de l'intégration des nouveaux venus dans la société d'accueil, ce qui favorise ensuite la cohésion sociale. D'un point de vue économique, leur accès au marché du travail allégerait la charge financière pesant sur les systèmes de protection sociale, bénéficierait aux finances publiques et permettrait simultanément d'utiliser leurs compétences.

Cependant, tous les pays de l'UE ne sont pas d'accord, au niveau politique, sur l'importance de l'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail. Pour les pays qui affrontent un taux de chômage élevé, ajouter les demandeurs d'asile aux personnes à la recherche d'un emploi accroît la pression sur l'État. Donc, si les décideurs politiques du Danemark estiment que les demandeurs d'asile devraient commencer à apporter leur contribution à la société dès que possible, l'Irlande et la Lituanie n'autorisent pas du tout les demandeurs d'asile à accéder au marché de l'emploi.

Périodes d'attente

Pour les 26 États membres qui autorisent cet accès, une période d'attente s'applique généralement, sauf en Grèce et en Suède, où l'accès immédiat est possible. Certains pays, reconnaissant les effets néfastes d'une procédure d'asile prolongée, ont réduit la période d'attente pour accéder au marché de l'emploi en 2016. Cette période est désormais comprise entre un mois (Portugal) ou deux (Italie) et douze mois (Malte et Royaume-Uni).

La période d'attente n'est qu'un premier obstacle. Diverses réglementations nationales peuvent constituer des obstacles supplémentaires au-delà de cette période. Certains pays, par exemple, utilisent un test d'accès au marché de l'emploi, ce qui signifie que d'autres groupes sont privilégiés sur le marché de l'emploi et qu'un demandeur d'asile se verra offrir un poste spécifique uniquement si aucune personne possédant les compétences requises n'est disponible dans les groupes privilégiés pour occuper ce poste. En France, s'il reçoit une offre d'emploi, le demandeur d'asile doit demander une autorisation de travail à l'autorité régionale, qui peut la refuser en raison de la «situation défavorable de la région en matière d'emploi».

Proximité du logement

La proximité entre leur logement et les lieux de travail soulève une autre question. Lorsque les demandeurs d'asile arrivent, ils sont dans un premier temps logés dans des centres d'accueil. Ils peuvent ensuite être hébergés dans des logements à plus long terme, tant que leur demande de protection internationale est en cours de traitement. L'éventuel éloignement des centres d'emploi n'est généralement pas pris en compte. Ceci est compréhensible: la pression sur les logements signifie qu'ils sont attribués en fonction des disponibilités. Certains pays ont pour politique de disperser les demandeurs d'asile dans l'ensemble du pays, ce qui peut éloigner nombre d'entre eux des centres proposant des offres d'emploi.

Tableau 11: Services offerts aux demandeurs d'asile pour les préparer à l'accès au marché de l'emploi

Services/mesures		Pays
Formation linguistique		Allemagne (pour ceux qui sont susceptibles de rester), Autriche, Belgique (possible après la demande d'asile), Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, Italie, Lettonie, Malte, Slovaquie <i>Participation volontaire:</i> Estonie, France, Luxembourg, Pologne, Slovaquie <i>Formation fournie uniquement des bénévoles:</i> Grèce, Pays-Bas
Évaluation des compétences		Allemagne, Belgique, Danemark, Estonie, Italie, Luxembourg
Help in recognition of qualifications		Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Luxembourg, Pays-Bas
Other	Éducation civique et culturelle	Belgique, Danemark
	Services de santé mentale ou assistance socio-psychologique	Belgique, Espagne, Italie, Portugal, République tchèque, Slovaquie, Suède
	Orientation professionnelle	Espagne
	Orientation, information et encadrement	Espagne, France (participation volontaire), Portugal
	Aide financière ou conseil/orientation	Italie
	Formation professionnelle	Italie, Luxembourg
	Stages	Malte

Soutien à l'intégration

Des fonds insuffisants nuisent aussi à la prestation des services, bien que des pays tentent réellement de répondre aux besoins des demandeurs d'asile et que les services offerts facilitent l'accès au marché de l'emploi. Le tableau 11 résume les types de services fournis dans divers États membres de l'UE lors de l'accueil des réfugiés, selon les informations du réseau de correspondants d'Eurofound. Certains pays, tels la Belgique et le Danemark, offrent une vaste gamme de services aux demandeurs d'asile afin de les préparer à l'intégration sur le marché de l'emploi, tandis que la Hongrie, l'Irlande et la Roumanie ne fournissent aucun service.

Les services publics de l'emploi proposent des services similaires et offrent des aides supplémentaires telles que le placement professionnel et la formation liée à l'emploi. Un certain nombre de ces services sont des programmes généraux ouverts à l'ensemble des demandeurs d'emploi et ne s'adressant pas spécifiquement aux demandeurs d'asile ni aux réfugiés. En Allemagne et en Autriche, certains services ne sont offerts qu'aux demandeurs d'asile fortement susceptibles de rester dans le pays, tels les demandeurs originaires d'un pays non classé parmi les «pays sûrs» (en Allemagne, par exemple, les pays «non sûrs» étaient, en 2016, l'Érythrée, l'Iran, l'Iraq et la Syrie).

Certaines aides ne sont proposées qu'aux réfugiés et les demandeurs d'asile ne peuvent en bénéficier. Tel est le cas des subventions salariales. Alors que plusieurs pays offrent des subventions salariales aux employeurs afin qu'ils embauchent des réfugiés, aucun pays n'en offre pour les demandeurs d'asile. Toutefois, encourager les employeurs à l'aide de mesures incitatives augmenterait les perspectives d'emploi des demandeurs d'asile, car les employeurs sont souvent réticents à les recruter en raison de l'incertitude qui entoure la durée de leur séjour. Certains pays offrent d'autres incitations que les subventions salariales pour l'embauche de demandeurs d'asile. Au Danemark, par exemple, les employeurs reçoivent une prime de 2 000 à 2 700 euros s'ils emploient un demandeur d'asile depuis six mois, et une nouvelle prime après douze mois. En Finlande, les employeurs ne paient pas de cotisations de sécurité sociale ni d'assurance maladie pour les demandeurs d'asile.

Malgré ces problèmes actuels, il faut reconnaître que, dans les principaux pays de destination, il existe une forte volonté politique d'intégrer les réfugiés et les demandeurs d'asile sur le marché de l'emploi aussi rapidement que possible. Un consensus plus vaste se développe autour de l'idée que leur intégration devrait être une priorité dans l'ensemble de l'Europe. Nous sommes toutefois loin d'atteindre cet objectif et des efforts concertés sont nécessaires pour les transformer en réalité.

Pour en savoir plus

Approches pour une intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché du travail

Communication à l'échelle nationale

Eurofound a cherché à renforcer la communication avec les parties prenantes nationales de la sphère socio-économique en utilisant une combinaison de moyens innovants. Les séminaires de groupe organisés durant la période du programme de travail 2013-2016 ont fait partie intégrante du plan de communication à l'échelle nationale d'Eurofound, facilitant le débat et la mise en réseau entre la fondation et les principales parties prenantes sur des thèmes intéressants pour toutes les parties. En 2016, deux séminaires de ce type ont été organisés.

Quality jobs: From low wage to an innovation economy (Emplois de qualité: des faibles salaires à une économie de l'innovation)

Ce séminaire, organisé les 2 et 3 mars à Varsovie, a réuni des autorités publiques, des représentants des partenaires sociaux et des ONG d'Allemagne, de Pologne, de République tchèque, de Slovaquie et de Slovénie pour examiner les stratégies visant à soutenir une compétitivité fondée sur l'innovation. Organisée en collaboration avec l'organisation patronale polonaise Lewiatan et accueillie par le ministère de la famille, du travail et de la politique sociale, cette réunion a permis d'étudier plusieurs questions: les défis rencontrés par les pays qui s'efforcent d'accroître la compétitivité, la transformation des économies dominées par les emplois faiblement rémunérés en économies de l'innovation, et les formes possibles de l'innovation à l'avenir.



EU labour market integration of asylum seekers and refugees: Challenges and opportunities (Intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le marché de l'emploi de l'UE: défis et perspectives)



Un second séminaire, organisé les 28 et 29 novembre à Berlin, a traité de la question de l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur les marchés de l'emploi des pays d'accueil. Ce séminaire a réuni des parties prenantes tripartites, originaires d'Allemagne, d'Autriche, de Belgique, de France, du Luxembourg et des Pays-Bas, et des participants de l'ensemble de l'UE ont décrit leur expérience concrète de l'intégration dans leur pays. La discussion a également examiné les obstacles à l'intégration et les politiques visant à surmonter ces obstacles.



Bilan des événements passés et regard vers l'avenir

L'année 2016 était la dernière année de mise en œuvre du programme de travail d'Eurofound (2013-2016), intitulé *De la crise à la relance: des politiques mieux éclairées pour une Europe compétitive et juste*. Ces années ont été marquées par l'incertitude, la reprise économique a été très lente, la convergence entre les États membres a pris du retard et les changements d'orientation politiques ont mis un terme aux espoirs de renaissance du projet européen. Les activités d'Eurofound étaient structurées en neuf domaines prioritaires durant cette période de quatre ans. Qu'en est-il de la position de l'Europe à la fin de l'année 2016 dans chacun de ces domaines?

L'emploi – emplois en Europe: le redressement de l'emploi a commencé en 2013 dans l'UE, mais les incidences de la crise sur les différents États membres ont beaucoup divergé; de nombreux pays très durement affectés par un effondrement de l'emploi lié à la crise luttent toujours pour retrouver des niveaux d'emploi antérieurs à la crise. Pour des raisons de mondialisation et d'automatisation à la fois, on ne s'attend pas à ce que les emplois manuels moyennement rémunérés, éliminés durant la crise, stimulent de nouveau la croissance de l'emploi dans les économies occidentales. La technologie va vraisemblablement balayer tous les emplois comportant de nombreuses tâches faciles à automatiser, initialement dans les industries de transformation, et prochainement dans les services. Une autre préoccupation majeure postérieure à la crise est le déclin structurel apparent des emplois permanents à temps plein. Si cette tendance perdure, le marché sera segmenté entre les travailleurs qui bénéficient d'une sécurité de l'emploi, de perspectives d'évolution professionnelle et d'une capacité de gain à temps plein, et ceux qui souffrent de la précarité, de rémunérations faibles et de l'immobilité sociale.

Travail durable: la surveillance des conditions de travail effectuée par Eurofound depuis 15 ans fait clairement apparaître la lenteur des changements. Des progrès ont bien sûr été réalisés concernant divers aspects individuels des conditions de travail, mais en 2016, Eurofound classait un cinquième des emplois parmi les emplois de faible qualité. Les progrès des conditions de travail ont-ils atteint un palier? Il est toutefois impossible d'abandonner l'amélioration des conditions de travail pour tous, étant donné la nécessité d'accroître l'emploi et d'anticiper une crise potentielle des retraites en permettant aux travailleurs de continuer à travailler plus longtemps et en les incitant à le faire. La numérisation toujours croissante remet en question les hypothèses relatives au travail et suscite des inquiétudes au sujet des conditions de travail qui régneront dans une économie numérique. Les emplois fondés sur une médiation numérique représentant une part grandissante de l'économie, les futures vagues de l'enquête européenne sur les conditions de travail seront un outil indispensable pour évaluer l'impact sur la qualité de l'emploi.

La jeunesse en Europe: le chômage des jeunes atteignait 18,6 % à la fin de l'année 2016, mais les taux étaient encore dramatiquement élevés dans certains États membres de l'UE: plus de 40 % en Espagne, en Grèce et en Italie. Selon les faits établis par Eurofound, les facteurs clés de l'intégration des jeunes sur le

marché de l'emploi sont notamment l'expérience professionnelle acquise durant les études, une transition rapide de l'enseignement au travail, et des contrats de travail standard une fois qu'ils ont trouvé un emploi. La garantie pour la jeunesse a beaucoup fait pour prendre en compte ces faits, adaptant ses interventions destinées à réduire le nombre de jeunes chômeurs. Mais les autres sous-groupes appartenant aux NEET sont plus difficiles à atteindre et sont gravement menacés de pauvreté et d'exclusion sociale. Les besoins de ces jeunes présentent de multiples facettes et exigent des interventions plus complexes et plus individualisées.

Personnes plus âgées: la crise a davantage épargné ces personnes que les autres groupes d'âge. Les travailleurs plus âgés, grâce à une sécurité de l'emploi acquise depuis longtemps et à des contrats à durée indéterminée, étaient moins susceptibles d'être affectés par les suppressions d'emplois que les travailleurs d'autres groupes d'âge. Toutefois, l'ensemble de la situation est loin d'être aussi favorable. Les économies réalisées dans les services publics ont eu des effets néfastes sur les personnes âgées retraitées, réduisant par exemple l'accès aux soins de santé d'un groupe d'âge qui en a particulièrement besoin. Les pensions ont dû couvrir plus de frais dans certains cas, car elles sont devenues une source de revenus plus importante dans les ménages frappés par le chômage. La nécessité de protéger la durabilité des régimes de retraite signifie que les personnes âgées doivent revoir leurs attentes concernant la fin de leur vie professionnelle. Arrêter de travailler à la cinquantaine pour profiter d'une retraite confortable est un rêve de plus en plus inaccessible. Des politiques bien conçues de la part des pouvoirs publics et des entreprises pourraient toutefois trouver des moyens plus efficaces d'aligner le travail sur les besoins, les aptitudes et les aspirations des travailleurs à mesure qu'ils vieillissent.

Mobilité et migration: l'Union européenne reste impliquée envers la libre circulation des travailleurs mobiles de l'UE, malgré le mécontentement à l'échelle nationale envers le dumping social et le «tourisme des prestations sociales», ainsi que le pouvoir grandissant des mouvements politiques alimentés par un tel malaise. Les travaux d'Eurofound ont démontré, au même titre que de nombreuses autres recherches, que ces perceptions étaient faussées et que les travailleurs mobiles étaient des contributeurs nets aux économies de leur pays d'accueil. Faire respecter le droit des ressortissants de l'UE à travailler dans tout autre État membre sera un défi permanent, toutefois, si l'agitation politique persiste et croît à ce sujet. Le consensus relatif à la gestion du flux de demandeurs d'asile est devenu encore plus difficile à atteindre et la plupart des États membres ont été très lents à appliquer les engagements souscrits dans le cadre du programme de relocalisation de l'UE. L'Europe, toutefois, retirera à long terme des avantages économiques de l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi, qui contribuera à compenser la diminution des taux de natalité.

Pratiques bénéfiques pour tous («gagnant-gagnant»): durant les quatre années du programme de travail 2013-2016, Eurofound a cherché, à partir des données de son enquête sur les entreprises en Europe, à établir quelle

combinaison de pratiques dans l'entreprise entraîne des résultats bénéfiques à la fois pour les employés et pour les entreprises, c'est-à-dire un niveau élevé de bien-être parmi les employés et de bonnes performances du côté de l'entreprise. Selon cette étude, le facteur majeur pour atteindre une situation bénéfique pour tous est l'aptitude des salariés à participer directement au processus décisionnel, ce qui peut leur permettre de contribuer aux changements organisationnels. Néanmoins, à peine plus de la moitié des entreprises mettent en œuvre des pratiques qui rendent possible un haut niveau d'implication des salariés. Une reconnaissance plus vaste des avantages des meilleures pratiques sur le lieu de travail parmi les entreprises, les décideurs et les partenaires sociaux et des efforts supplémentaires pour les soutenir renforceront l'avantage concurrentiel des entreprises européennes dans un environnement mondial.

Dialogue social: le dialogue social a été affaibli par la crise économique, et la tendance à long terme de la décentralisation des conventions collectives s'est accélérée, souvent soutenue par des réformes juridiques instituées par les gouvernements. Il n'est cependant pas prouvé que la décentralisation ait permis d'atteindre l'objectif souhaité de modération salariale ou d'obtenir de meilleurs résultats pour les travailleurs. La relance du dialogue social par la Commission européenne, qui encourage l'implication accrue des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques de l'UE et un meilleur fonctionnement à l'échelle nationale, est peut-être arrivée juste à temps. La transformation numérique du travail entraînera de nouveaux défis si l'on veut garantir des emplois de qualité et des conditions de travail décentes. Il est possible qu'un dialogue social solide puisse assurer que la transformation bénéficie autant à la main-d'œuvre qu'aux entreprises.

Qualité de vie, citoyens et services publics: les gouvernements autorisent la réduction des services publics à leurs risques et périls. Les recherches menées au début du programme d'Eurofound ont permis d'établir que le facteur qui influençait le plus la confiance dans les institutions publiques nationales (parlement national, gouvernement, système juridique et police) était la qualité des services publics. À une époque où le niveau de confiance est particulièrement faible, l'investissement dans les services publics pourrait se justifier par l'intérêt de soutenir les institutions nationales et européennes. Des services publics de qualité améliorent la qualité de vie des citoyens et permettent leur participation active à la société, favorisant une confiance accrue qui aide à préserver le tissu social. Il est possible qu'une grande partie de la réduction simpliste et hâtive des fonds investis dans les services publics durant ces dernières années entraîne des coûts plus élevés à long terme.

Cohésion sociale: une union sans cesse plus étroite au sein de l'UE inclut l'élimination des inégalités et le rapprochement des niveaux de vie des citoyens. La progression de la convergence économique et sociale des États membres est arrivée à un point mort. Les travaux menés par Eurofound en 2015 ont révélé une inversion du processus de convergence des niveaux de salaire dans les États membres, par exemple, alors que cette convergence progressait avant la crise. La cohésion sociale est de plus en plus limitée, car les modèles de prospérité divergents dans les pays et les régions ont fait naître un sentiment d'injustice au sein des populations et ont donné une impulsion à des mouvements politiques qui cherchent à ébranler l'Union. Il reste à espérer que le socle européen des droits sociaux permette de restaurer la confiance dans l'aptitude des institutions européennes à garantir la justice sociale pour tous.

Les quatre prochaines années

Le document de programmation d'Eurofound (2017-2020) poursuit les thèmes de ses recherches dans une structure révisée comprenant six domaines d'intervention stratégique:

1. les conditions de travail et le travail durable,
2. les relations industrielles,
3. l'évolution du marché du travail,
4. la qualité de vie et les services publics,
5. l'ère numérique: opportunités et défis pour le travail et l'emploi,
6. le suivi de la convergence dans l'Union européenne.

Les quatre premiers domaines d'intervention couvrent les principales activités actuelles d'Eurofound et assurent la continuité de ses travaux et de son expertise. Les deux derniers domaines d'intervention reflètent les défis transversaux et les changements paradigmatiques (le passage au numérique et les tendances en matière de convergence dans l'Union européenne) qui sont susceptibles de transformer tous les domaines présentant un intérêt pour Eurofound. Les activités dans ces domaines entendent fournir les connaissances scientifiquement établies et impartiales nécessaires aux politiques qui permettront d'atteindre une convergence accrue des conditions de vie et de travail dans l'Union européenne.

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 industrielles, de conditions de vie et de travail, d'emploi et de compétitivité.
- Nous attirons l'attention des acteurs clés sur les problèmes et les solutions.
- Nous accompagnons l'élaboration des politiques en suivant l'évolution récente 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 D18 KP65
Irlande
Tél. (353-1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu.

