

# 2009

## YEARBOOK



Vivre et travailler en Europe



Eurofound

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

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2010

Images: Eric Luntang - Bruxelles/istock

Graphiques: vierviertel - Cologne, image+ - Bruxelles

Conception: image+, Bruxelles

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2010

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

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

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

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Irlande

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56

Courriel: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Imprimé au Danemark

Le papier utilisé dans cet ouvrage est sans chlore et issu de forêts gérées durablement en Europe du Nord.  
Pour chaque arbre abattu, un nouvel arbre au moins est planté.

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

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



## Avant-propos

Au moment de la rédaction, l'UE s'apprête à approuver la nouvelle stratégie décennale de la Commission européenne pour une croissance et des emplois durables, «Europe 2020», tandis qu'Eurofound travaille à la création de son programme de travail pour 2011. Toutefois, du point de vue de l'élaboration de politiques fondées sur des éléments de recherche solides, afin de regarder en avant, il convient d'abord de regarder en arrière. Ce rapport annuel a pour objet de distiller les observations clés faites par Eurofound au cours de l'année 2009. Le premier à être publié dans le cadre du programme de travail quadriennal d'Eurofound «Améliorer le travail, améliorer la vie», le rapport annuel 2009 ne peut donner qu'une image partielle des résultats de recherche d'Eurofound, en raison de l'ampleur des travaux entrepris chaque année. Toutefois, un simple coup d'œil révèle que l'impact de la récession a dominé la recherche d'Eurofound dans l'ensemble de ses divers domaines de compétence. De plus, la recherche périodique longitudinale d'Eurofound a prouvé sa valeur, en démontrant les changements qui ont suivi dans le sillage du ralentissement à ce jour. Les données de l'outil de veille trimestriel *European restructuring monitor* décrivent la hausse et la baisse ultérieure des pertes d'emplois liées aux restructurations; des mises à jour régulières de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) ont souligné la collaboration et le conflit qui ont suivi parmi les partenaires sociaux dans l'ensemble de l'Europe; des bilans annuels du temps de travail et des salaires font apparaître les changements imposés aux conditions de travail en réponse à la récession, tandis qu'une comparaison des tendances quant à la qualité de vie montre l'impact de la récession ressenti par les citoyens des États membres.

Nous espérons que ce rapport annuel saura donner un aperçu des développements clés qui ont façonné le travail et la vie des citoyens européens tout au long de 2009.

**Jorma Karppinen**  
*Directeur*

**Erika Mezger**  
*Directrice adjointe*



# NOS CONSTATATIONS



---

CHAPITRE 1  
**LE CONTEXTE  
ÉCONOMIQUE**  
p. 6



---

CHAPITRE 2  
**FAIRE FACE À  
LA RÉCESSION**  
p. 16



---

CHAPITRE 3  
**POUR VOUS,  
C'ÉTAIT COMMENT?**  
p. 32



---

CHAPITRE 4  
**QUALITÉ DE VIE**  
p. 42





# LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

# LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Le début de l'année 2009 a marqué le creux de la récession, les annonces de pertes d'emplois atteignant leur maximum aux alentours du premier trimestre, les hommes et les jeunes travailleurs étant affectés de manière disproportionnée. Le nombre d'emplois perdus en raison de faillite a régulièrement augmenté au cours de 2008 et 2009, certains secteurs tels que la construction, le textile et la fabrication étant très durement frappés. Toutefois, des emplois ont également été créés durant l'année, certaines sociétés étant en mesure d'offrir des marchandises et des services à bas prix grâce au changement de circonstances.



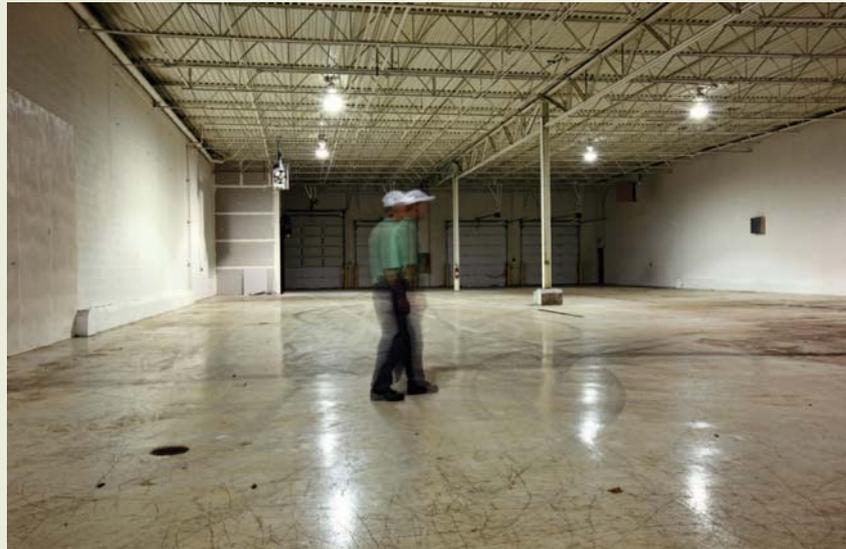
Toute évolution des développements dans l'industrie, de l'évolution des conditions de travail et de la qualité de vie quotidienne des citoyens de l'Europe entière en 2009 ne peut échapper à l'impact totalement envahissant de la récession, issue de la crise économique, qui est apparue en 2008. Du point de vue d'Eurofound, la récession est extrêmement pertinente à son mandat de recherche, en raison de son incidence sur tous les domaines: changement industriel, qualité du travail et de l'emploi, conditions de vie et qualité de vie. Tous ces domaines ont été considérablement affectés au cours des deux dernières années, et la situation continue à se détériorer. À mesure que les marges bénéficiaires des entreprises se resserrent, il est possible que les mesures coûteuses d'amélioration des conditions de travail en pâtissent. De plus, l'escalade de la dette publique dans de nombreux États membres aura un impact négatif sur les fonds destinés à la mise en œuvre des politiques de protection sociale.

Bien que techniquement l'UE ait émergé de la récession au cours du troisième trimestre 2009, la croissance reste poussive et largement en dessous des tendances historiques. En outre, le chômage

continue à augmenter, atteignant ses niveaux les plus élevés depuis plus de dix ans - à 9,5% dans toute l'UE27. Jusqu'au premier trimestre 2009 au moins, les plus affectés étaient les travailleurs manuels, tout spécialement les travailleurs manuels qualifiés, reflétant la concentration des pertes d'emplois dans la fabrication et la construction. Ainsi que lors de récessions précédentes, les hommes ont subi plus de pertes d'emplois que les femmes. Le taux d'emploi parmi les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) a baissé davantage que pour les plus de 24 ans. Toutefois, dans les États membres les plus affectés par la récession, tels que l'Irlande, l'Espagne et les États baltes, la situation du marché du travail pour tous les groupes démographiques s'est sensiblement détériorée, que l'on soit jeune, âgé, homme ou femme.

Depuis 2002, l'ERM (European Restructuring Monitor) d'Eurofound a évalué l'ampleur de la restructuration en Europe et de ses conséquences pour l'emploi, à la fois en termes de création d'emplois et de perte d'emplois. Les chiffres pour 2009 révèlent une perte d'emplois continue, généralisée dans toute l'Europe. À partir de la fin du deuxième trimestre 2008, l'ERM a commencé à faire état d'annonces par les médias européens d'une augmentation des pertes d'emplois dans les entreprises ayant entrepris une restructuration. Les nombres ont augmenté tout au long de l'année, atteignant le maximum aux alentours du dernier trimestre 2008 et du premier trimestre 2009. Pendant toute l'année 2009, le nombre de pertes d'emplois annoncées a décliné, de même cependant que le nombre de nouveaux emplois créés, tel que l'indique la Figure 1. On constate durant la même période une augmentation sensible de la proportion de toutes les pertes d'emplois annoncées à la suite d'une faillite.

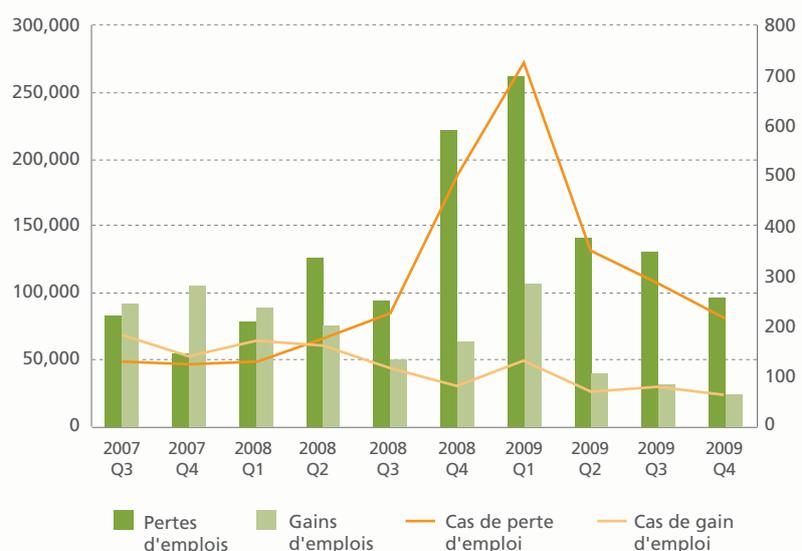
La recherche d'Eurofound a révélé que, dans le contexte d'une récession globale, le nombre de cas de faillites a sensiblement augmenté au cours de l'année, jusqu'à la



mi-2009. Au Danemark, par exemple, le nombre de faillites a augmenté de 85% entre mai 2008 et mai 2009, alors que l'année 2008 détenait déjà le record à cet égard. De plus, un certain nombre de secteurs ont été frappés de manière particulièrement dure par les faillites: la construction, le textile, le commerce de gros et de détail, la fabrication, l'hôtellerie

et la restauration ainsi que l'automobile. Par exemple en Estonie, depuis 2008, le nombre de paiements effectués dans des cas d'insolvabilité a triplé dans le secteur de la fabrication et presque quadruplé dans celui du commerce de gros et de détail; ces paiements dans le secteur de la construction seulement ont été 15 fois plus nombreux.

**Figure 1: Nombre de cas de restructuration et total des pertes et gains d'emplois annoncés**



Source: ERM trimestriel Numéro 4 – hiver 2009



La recherche rapportée dans *Restructuration et faillite: exemples nationaux récents*, examine des cas de faillites récents afin de mieux comprendre les faillites en général et plus spécialement les conséquences pour les travailleurs concernés ainsi que le type d'indemnités qu'ils perçoivent. Elle constate que des dettes excessives constituent une raison clé à la défaillance des sociétés ainsi que le manquement à développer une

stratégie de compétitivité. Lorsque le ralentissement économique a frappé, la faillite s'est avérée difficile à éviter. Le déclin de la demande de produits ou de services ou l'accès restreint au crédit ont rendu le service de la dette difficile voire impossible pour de nombreuses entreprises. Les petites et moyennes entreprises (PME) qui dépendent davantage d'emprunts semblent avoir été les plus vulnérables à cet égard. Un certain

nombre de pays ont introduit des mesures de consentement de crédit aux PME (en particulier) afin de protéger les sociétés menacées de faillite en raison de la disponibilité réduite de crédit commercial. En Italie, par exemple, le gouvernement a établi une caisse permettant aux sociétés d'emprunter jusqu'à 1,5 millions d'euros; le succès de telles stratégies semble avoir été limité jusqu'à présent.



## Pleins feux sur le Forum de la Fondation 2009: Récession - trouver la sortie

Un des éléments essentiels des travaux d'Eurofound est d'offrir une arène de débats et de discussions qui rassemble les décideurs et les acteurs clés. Un événement phare d'Eurofound est le Forum de la Fondation qui a lieu tous les deux ans. En novembre 2009, les participants à l'évènement ouvert par le *Taoiseach* (premier ministre) irlandais, Brian Cowen, ont débattu du thème «Récession mondiale: une sortie pour l'Europe», traduisant la concentration particulière que les travaux d'Eurofound ont dirigée sur le ralentissement économique au cours de l'année. La question de savoir si, et dans quelle mesure, l'Europe peut sortir de la récession avec ses principes sociaux et politiques intacts, a été débattue en particulier. Certaines valeurs européennes fondamentales devront-

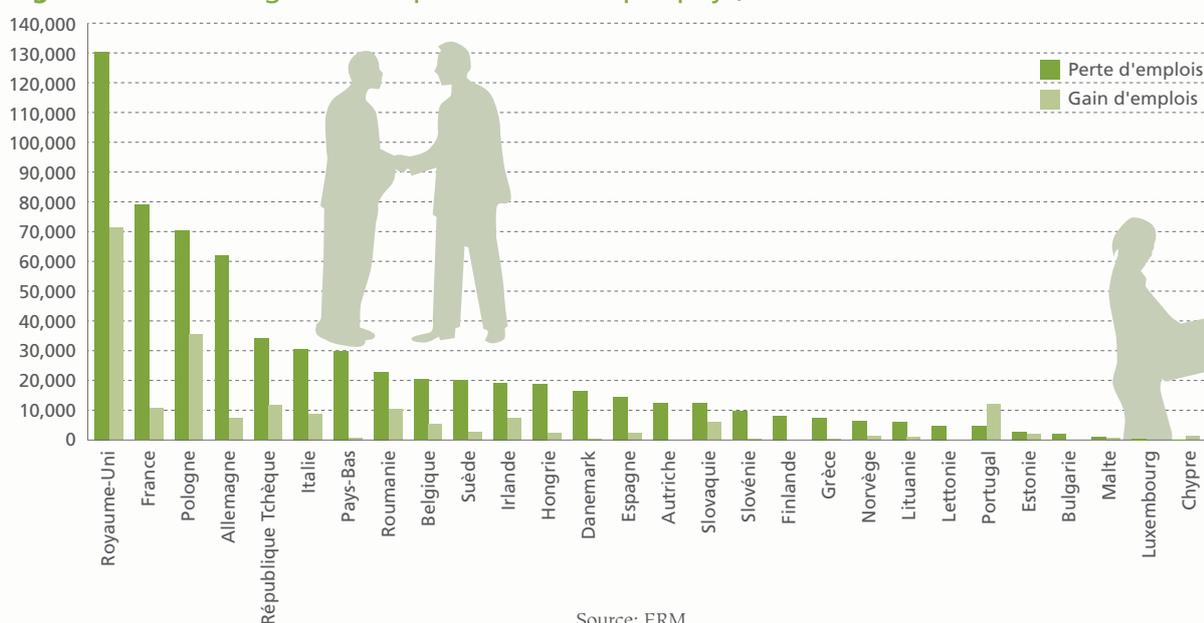
Les sociétés ont également souffert d'un «effet domino», leur faillite étant provoquée par celle d'une autre entreprise. Les faillites d'entreprises à un bout de la chaîne logistique ont forcé l'insolvabilité de celles en aval. En Roumanie, par exemple, la crise dans le secteur de la construction a créé des problèmes pour les sociétés de l'industrie du travail du bois, entraînant une réduction des commandes et des difficultés financières

parmi les entreprises de gestion des forêts. En Lituanie, les faillites d'hôtels et de restaurants ont en partie causé la fermeture de la compagnie aérienne nationale et l'annulation des vols vers la Lituanie par les compagnies aériennes étrangères. Cet effet domino a contribué également à étendre le déclin économique à travers les pays. En Slovaquie, par exemple, les premières entreprises à faire faillite ont été celles exportant à des pays

# 803

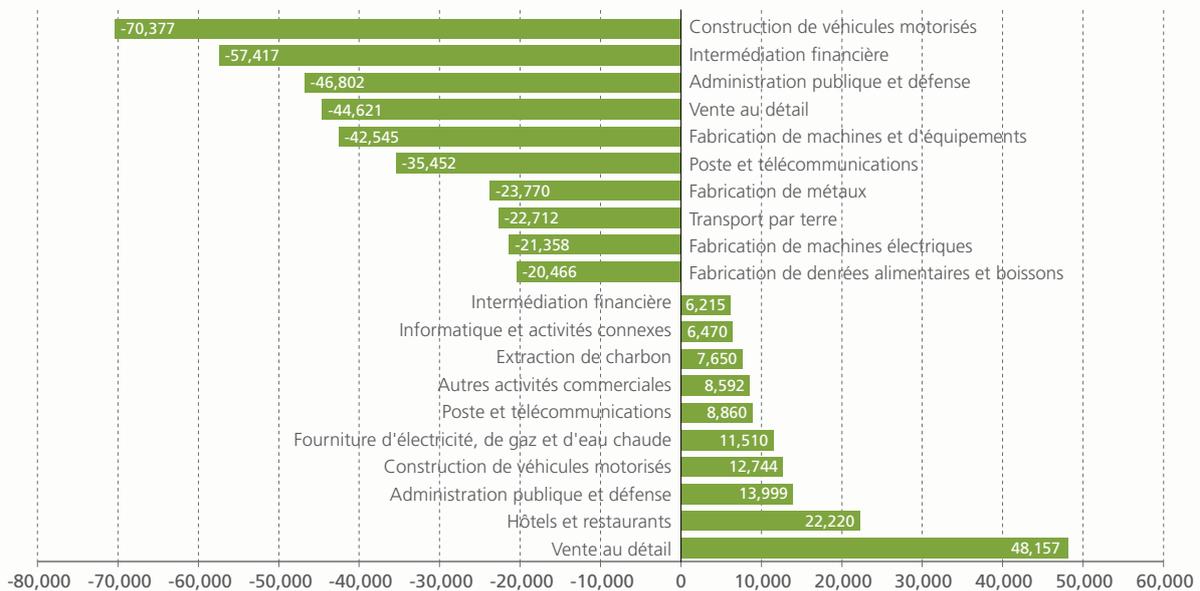
contacts et réunions d'information ont eu lieu entre Eurofound et des décideurs politiques clés au niveau de l'UE.

**Figure 2: Pertes et gains d'emplois annoncés par pays, 2009**



elles être jetées par-dessus bord en rétablissant la compétitivité globale? Les arguments en faveur du freinage des dépenses publiques contre ceux qui voient dans les dépenses de l'état un rôle clé pour le maintien de l'équilibre économique. Les participants ont débattu de la question de savoir si, et de combien, les gouvernements doivent augmenter leur financement pour la création d'emplois, l'assistance à la recherche d'emplois et les subventions pour la formation et l'embauche. De manière inévitable la question a été soulevée de savoir si de telles mesures coûteuses sont soutenables ainsi que la préoccupation qu'en période de croissance du chômage, la demande pourrait submerger la capacité des services à assurer leurs prestations. Les orateurs du Forum ont également souligné le rôle que le partenariat social peut jouer en entraînant l'avantage comparatif européen et ont mis l'accent sur le besoin de créer des réponses propres à la réforme de la sécurité et de l'assistance sociales.

Figure 3: Pertes et gains d'emplois annoncés par secteur, 2009



Source: ERM

déjà frappés par la crise économique, en particulier les entreprises de l'industrie automobile. Ceci a ensuite entraîné une chute des ventes pour leurs fournisseurs nationaux.

La recherche a révélé également que quand des travailleurs perdent leur emploi pour cause de faillite, les conséquences tendent à être plus graves que lorsqu'il

s'agit d'autres types de restructuration: leur employeur en faillite risque de ne pas pouvoir leur apporter de soutien, financier ou pratique, et sans indemnité de licenciement, les travailleurs dépendent souvent de l'assistance du gouvernement. Le soutien fourni par les gouvernements dans la plupart des pays comprend des mesures destinées à garantir le paiement des demandes d'indemnités des

travailleurs à leur employeur insolvable et à assurer que les droits au paiement de retraite ne soient pas affectés: dans de nombreux pays les fonds de retraite sont protégés par des règlements indiquant qu'ils doivent rester séparés des intérêts de l'entreprise.

D'un point de vue national, les chiffres pour l'année présentés dans les quatre

## Forum de la Fondation 2009: Propos des orateurs



An Taoiseach, **Brian Cowen**: «La chose la plus importante que nous [en Irlande] puissions faire pour protéger les emplois et en créer de nouveaux est de réagir de manière rapide, décisive et effective pour corriger et stabiliser nos finances publiques. Ceci permettra de rétablir la confiance nationale et internationale qui attirera l'investissement et augmentera la dépense des consommateurs, condition préalable à l'emploi.»



**John Monks**, Confédération européenne des syndicats: «Les états-providence sont stabilisateurs. Nous devons équilibrer les économies de marché et les secteurs publics. L'Allemagne

et le Royaume-Uni ont subi des baisses de PIB similaires, pourtant grâce aux subventions d'emplois éclairées à court terme de l'Allemagne, le chômage allemand n'a pas beaucoup augmenté.»

## D'où proviennent les données de l'ERM?



Le European Restructuring Monitor (ERM) suit les annonces médiatiques des entreprises en matière de restructuration, de perte et de création d'emplois qui l'accompagnent, dans l'ensemble de l'UE27 et la Norvège. La collecte de données prend en compte toutes les annonces portant sur la réduction ou la création d'au moins 100 emplois, ou affectant 10% de la main d'œuvre dans des établissements employant 250 personnes ou plus. Un avantage clé de cette approche est qu'elle saisit les annonces dans les premiers stades du processus de licenciement; toute-

fois, elle surestime presque certainement les nombres réels affectés par la restructuration. D'autres sources de données pourraient également produire des informations complémentaires valables concernant la perte d'emploi. En 2009, l'ERM a commencé à étudier les avis de licenciements collectifs. Au titre de la directive 98/59 de l'UE, toutes les entreprises qui prévoient de débaucher des employés, sous réserve de certains seuils, doivent en aviser leurs institutions nationales et mettre en place un processus de consultation et de négociation afin de mitiger les effets des licenciements. Ces avis contiennent des informations utiles concernant les licenciements prévus. Toutefois, là encore, ces données sont limitées, car l'information n'est pas recueillie de manière uniforme dans tous les États membres et ne se trouve pas toujours au même stade du processus. L'ERM prévoit de continuer à explorer ces bases de données.

La base de données de l'ERM est mise à jour quotidiennement. Les lecteurs peuvent consulter des informations plus détaillées sur les cas individuels en utilisant le moteur de recherche à [www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm)



**Amy Domini**, fondatrice et présidente directrice générale de Domini Social Investments et auteur principale de propositions en matière d'investissement socialement responsable: «Il est essentiel que nous remettions en question certaines prémisses sur lesquelles nous avons permis

au système financier de fonctionner. J'argumenterais que la gestion des actifs financiers devrait se faire d'une façon qui réponde aux objectifs des actifs financiers, qui sont d'améliorer la vie pour plus de gens.»

**Jørgen Rønne**, président du Comité des affaires sociales, BusinessEurope, a rejeté le concept que l'approche correcte consiste à traiter la crise en tant que problème systémique et a mis en garde contre la réglementation excessive des entreprises: «Les solutions devraient se trouver au niveau des entreprises et au niveau sectoriel.»





numéros trimestriels de l'*European restructuring monitor* révèlent que le Royaume-Uni est le malheureux leader en termes de perte annoncée d'emplois, avec la perte de plus de 125 000 emplois qui s'explique en partie par la suppression massive d'emplois dans le secteur financier assiégré, qui avait annoncé la perte de plus de 30 000 emplois au cours de l'année. D'autres secteurs, la vente au détail en particulier, ont annoncé

d'importantes pertes d'emplois: la chaîne First Quench de vente de boissons alcoolisées a emporté par exemple a annoncé la perte de 6 000 emplois, avec la fermeture de la plupart de ses 1 000 magasins dans l'ensemble du pays.

Toutefois, le Royaume-Uni a également été le leader dans la création d'emplois, avec plus de 60 000 nouveaux emplois annoncés en 2009. Il convient de noter

que beaucoup de ces emplois se trouvaient dans le secteur de la vente au détail de produits soldés et dans celui des chaînes de restauration rapide qui semblent avoir prospéré quand bien même l'économie au sens large se dégradait. À titre d'exemple, pendant le premier trimestre de l'année, Kentucky Fried Chicken a annoncé la création de 9 000 emplois au Royaume-Uni. Lors du même trimestre, toujours au Royaume-Uni, le supermarché ASDA



**Maria João Rodrigues**, conseillère spéciale sur la stratégie de Lisbonne: «Tandis que nous faisons face à la récession, nombreux sont ceux qui craignent d'être taxés de protectionnistes. Mais si nous perdons des emplois maintenant, ils seront beaucoup plus difficiles à créer à l'avenir. Nos discussions à propos de la crise devraient égale-

ment porter sur notre façon d'encourager la croissance à long terme. Nous ne devrions pas perdre notre focalisation sur le long terme.»

**Robert Verrue**, directeur général de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne: «La plupart des gens ne se seraient pas attendus à ce que l'UE réagisse à la crise avec une telle cohésion. Nous devons continuer à exploiter le potentiel d'une réaction commune. Si l'UE n'avait pas fait preuve de cohésion, il aurait été difficile de réaliser les progrès que nous avons accomplis.»





**49%**  
d'augmentation des  
notes d'orientation de la  
Commission européenne  
citant la recherche  
d'Eurofound

a annoncé la création de 7 000 emplois. (Cette dynamique ne s'est pas limitée au Royaume-Uni: durant l'automne 2009, le groupe belge Colruyt d'hypermarchés discount a annoncé la création d'environ 4 000 nouveaux postes.)

En Pologne, un certain nombre de restructurations de grande envergure ont généré d'importants gains d'emplois: 5 000 nouveaux emplois par exemple ont été annoncés dans les chantiers navals de Stocznia Szczecin et Stocznia Gdynia, tandis que le géant de l'informatique IBM annonçait la création de 1 000 emplois à l'automne.

Certains gains d'emplois étaient liés également à la création d'emplois «verts». Au deuxième trimestre de l'année, Veolia Environnement en France a annoncé la création de 5 000 emplois dans le recyclage, tandis qu'Electricity Supply Board en Irlande a annoncé que près de 4 000 emplois seraient créés dans la technologie de l'énergie verte. La récession a été ressentie également au niveau des annonces de création d'emplois dans le secteur public, où des services ont été mis en place pour aider les personnes ayant été licenciées: par exemple le service de l'emploi public suédois a annoncé la création de 2 000 nouveaux postes au troisième trimestre.



**Krasimir Popov**, adjoint au ministre du Travail et de la politique sociale, s'exprimant sur la réponse à la crise de la Bulgarie: «Notre plan de rétablissement à court terme intègre la sécurité sociale et l'assurance maladie ainsi que les conséquences sociales de la restructuration. Les travailleurs

qui perdent leur emploi peuvent recevoir des bons de formation, couverts par le Fonds social européen. D'immenses ressources sont dégagées pour stimuler la création d'emplois.»

**Anna Ekström**, présidente de la Confédération suédoise des Associations professionnelles: «Le dialogue social est une affaire d'équilibre du pouvoir parmi des intérêts conflictuels. Dans un véritable dialogue social, chaque côté fait des concessions ... Nous devrions considérer la sécurité sociale comme un investissement; un déclencheur de changement; un déclencheur de croissance ... plus tremplin que filet de sécurité.»







**FAIRE FACE  
À LA RÉCESSION**

# FAIRE FACE À LA RÉCESSION

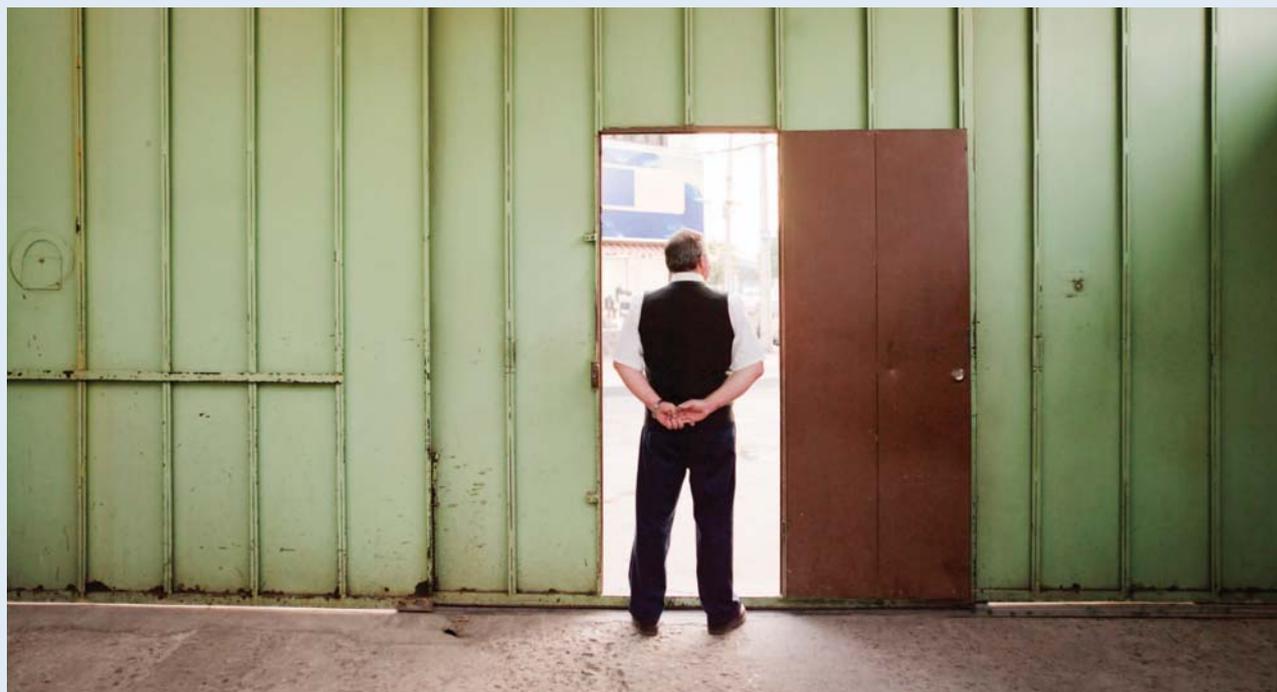
Tandis que les bouleversements de la récession ont engendré un mouvement social, dans de nombreux cas, la réponse aux effondrements de la demande s'est traduite par la modification de l'organisation du travail ou l'augmentation de la flexibilité interne. L'une des caractéristiques de la récession actuelle a été la volonté des autorités publiques et des partenaires sociaux à collaborer aux mesures de maintien dans l'emploi en réponse à des déclin de la demande perçus comme uniquement temporaires, avec l'appui de changements dans les politiques et des mesures au niveau de l'UE.

## LE NIVEAU DE L'UE

Les travaux de recherche d'Eurofound sur la récession sont allés au-delà de l'exposé quantitatif des nombres concernés par la perte et le gain d'emplois pour faire une évaluation qualitative de la réaction à la récession dans toute l'Europe, par les États membres, les entreprises, les partenaires sociaux et les syndicats. Cette éval-

uation, réalisée par le biais d'études de cas et de comparaisons des approches nationales, a été rendue possible par la structure tripartite d'Eurofound, qui lui confère une perspective et un accès uniques aux vues et approches des acteurs, des gouvernements nationaux, des syndicats et des organisations d'employeurs au niveau de l'UE.

En réponse à un ralentissement économique sans précédent, des mesures anticrise ont été mises en œuvre dans l'ensemble de l'Europe, et à tous les niveaux. La réponse clé au niveau de l'UE a été le plan européen pour la relance économique (PERE), adopté par le Conseil européen en novembre 2008. Tel que le décrit le *rapport 2009 de l'ERM: Restructurer en temps de récession*, le PERE cher-



## Le FEM a-t-il porté ses fruits jusqu'à présent?



L'assistance supplémentaire en termes de ressources humaines et financières rendue possible en recourant au FEM s'est avérée être «un complément extrêmement utile aux autres sources de financement», selon des acteurs clés impliqués dans le processus d'aide aux travailleurs licenciés dans deux cas emblématiques de restructuration en 2008. La recherche d'Eurofound a décrit le rôle que le financement du FEM a joué dans la réinsertion des travailleurs licenciés à la suite de la restructuration de deux sociétés dans le secteur de la

téléphonie mobile: BenQ en Allemagne et Perlos en Finlande. Selon la recherche, un élément clé du succès du fonds à accroître les efforts nationaux et régionaux a été le temps supplémentaire accordé à la formation et à une assistance plus individualisée et plus approfondie, en particulier à l'égard des groupes de travailleurs les plus vulnérables. De manière générale le FEM, dans trois cas au moins, semble avoir eu un impact sensible sur l'employabilité et le bien-être des travailleurs licenciés.

Deux modèles différents d'assistance aux travailleurs licenciés sont en place en Allemagne et en Finlande: la société de transfert et le centre de sécurité de la transition. Les deux sont bien développés. Toutefois, dans le cas de l'Allemagne, le modèle normal d'une société de transfert n'inclut pas normalement une assistance et une formation hautement individualisées pour ces travailleurs, ni le soutien de groupes de pairs, qui faisaient partie du paquet du FEM. Dans les deux cas, allemand et finlandais, l'assistance du FEM a permis à des partenariats de dispenser de formation de préparer des évaluations plus détaillées des besoins du marché du travail et de développer des formations personnalisées, plus susceptibles de conduire à des résultats positifs en matière d'emploi. En Finlande, en raison des restrictions budgétaires gouvernementales, l'embauche de personnel de soutien supplémentaire pour aider les travailleurs est problématique. Le financement du FEM a permis cependant de recruter davantage de personnel de soutien, et l'agence pour l'emploi locale a pu recevoir l'aide de conseillers supplémentaires, d'un psychologue orienteur et d'un superviseur.

Les modèles traditionnels allemands et finlandais sont limités en outre par le manque de temps et de ressources financières. Ceci crée des problèmes pour les travailleurs qui ont le plus besoin d'assistance, qui nécessitent une intervention, des conseils et une formation plus approfondis pour pouvoir réintégrer le marché de l'emploi. Dans les cas de BenQ et Perlos, les personnes interviewées dans le cadre de l'étude de cas - *Valeur ajoutée du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation: comparaison d'expériences en Allemagne et en Finlande* - étaient d'avis que l'avantage clé de l'intervention du FEM a été les ressources et le personnel supplémentaires mobilisés pour aider les travailleurs, plutôt que la création de nouveaux types de programmes de soutien. Dans les deux cas, le sentiment était que les groupes de travailleurs affectés les plus vulnérables, les plus âgés, les moins qualifiés et les femmes (en particulier les mères célibataires), ont le plus bénéficié du soutien supplémentaire assuré par le financement du FEM. Les travailleurs interrogés des deux sociétés ont particulièrement apprécié le soutien plus intense et individualisé apporté par les nouveaux conseillers.

che à coordonner les politiques des États membres, ainsi qu'à accorder des ressources supplémentaires par le biais de la Banque européenne d'investissement (BEI) et d'agences telles que le Fonds social européen (FSE). L'impulsion clé du PERE est de stimuler la dépense, aidant ainsi à préserver les emplois jusqu'au moment du rétablissement.

Le plan a annoncé également l'élargissement temporaire des règles opérationnelles du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM), pour lui permettre de servir de moyen spécial de réponse à la restructuration résultant directement de la crise au niveau des entreprises. Au titre de cette dérogation, les États membres demandeurs doivent démontrer un lien établi entre les licenciements et la crise économique. L'élargissement du champ d'application portera jusqu'à la fin de l'année 2011, ainsi que l'augmentation du financement de l'UE, qui est passé de 50% à 65%. De plus, le seuil pour le nombre de licenciements requis pour avoir droit au soutien, a été réduit de 1 000 à 500, soit pour un seul cas soit pour plusieurs cas plus petits. Jusqu'à présent, la majorité des fonds ont été consacrés à des mesures d'équivalences d'emploi et de conseils

professionnels ainsi que de reconversion. Le FEM tient compte toutefois d'autres mesures telles que les aides à la mobilité, les mesures de soutien salarial et les actions visant des groupes particulièrement désavantagés.

## FAIRE FACE À LA RÉCESSION

### Réaction des États membres

À mesure que les effets de la récession se sont étendus à toute l'Europe, les gouvernements nationaux et régionaux des États membres ont réagi en mettant en place des dispositifs complets de mesures anticrise. Un élément clé de beaucoup de ces dispositifs est le soutien et l'assistance aux entreprises et aux travailleurs confrontés aux défis d'une demande en déclin et donc d'un marché du travail en difficulté.

En utilisant un vaste éventail de mesures, les États membres ont lutté sur plusieurs fronts, en cherchant à protéger les emplois, en gérant les conséquences du chômage et en atténuant son impact lorsqu'il se produit et, à l'horizon du plus long terme,



en visant à maintenir l'employabilité et à préserver les conditions de croissance de l'emploi.

### Réduction du temps de travail

L'un des instruments les plus importants introduits, ou dans certains cas étendus, par les gouvernements est la réduction financièrement soutenue du temps de travail. En réponse à la diminution

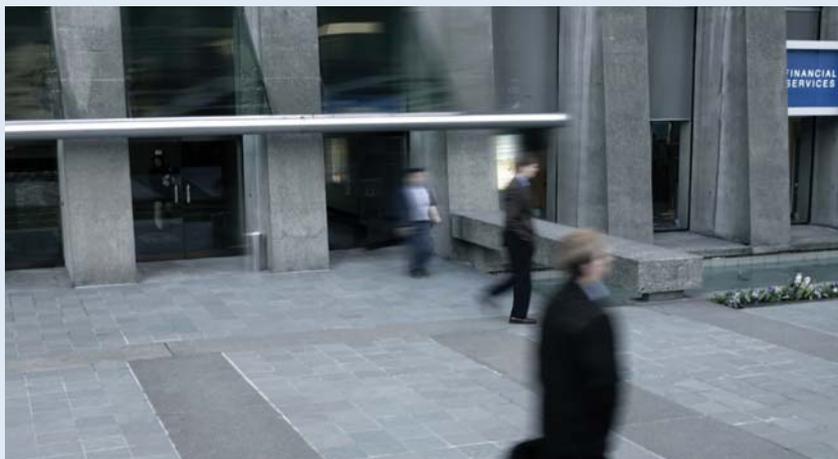


## Coup de frein - le secteur automobile en crise

Le secteur automobile est un employeur vital, qui compte plus de 2,2 millions de personnes employées directement en Europe et près de 10 millions dans les activités de la chaîne logistique, ce qui représente pratiquement un tiers de tous les emplois manufacturiers européens. La récession continue l'a durement frappé: une chute des ventes au cours des quatre premiers mois de 2009 d'environ 15% dans l'UE15 et de 21% dans les nouveaux États membres a provoqué des ondes de choc à travers le secteur, menaçant un nombre considérable d'emplois. À la mi-février par exemple, General Motors a annoncé 47 000 licenciements tandis qu'en mars Volkswagen annonçait la suppression de 16 500 salariés temporaires dans ses usines du monde entier.

de la demande, et donc du rendement, les employeurs réduisent les heures de travail, et la rémunération, de leurs employés (souvent en accord avec les conventions collectives), l'aide temporaire de l'état venant ensuite compléter les salaires. De telles initiatives protègent les employés contre une perte de revenu importante et permet aux entreprises de conserver leurs travailleurs qualifiés, à un coût réduit pour l'entreprise. Toutefois, la mesure dans laquelle les gouvernements nationaux et les entreprises ont collaboré en favorisant la réduction du temps de travail durant la crise a varié en raison du droit du travail national et des régimes de négociation collective très différents dans toute l'Europe.

En Allemagne, le système fédéral déjà existant *Kurzarbeit* fournit une aide bénéficiant du soutien de l'état aux entreprises qui ont recours à la réduction du temps de travail. Quand une entreprise nécessite une flexibilité du temps de travail qui dépasse, ou a épuisé, celle convenue collectivement, elle peut recourir aux fonds fédéraux. Entre octobre et décembre 2008, le nombre de travailleurs bénéficiant potentiellement de paiements provenant de ces fonds a plus que quintuplé; en mars 2009, environ 1,1 million



de travailleurs allemands faisaient des heures de travail réduites subventionnées. Certaines estimations suggèrent que sans cette mesure politique, plus de 350 000 travailleurs allemands auraient été licenciés. Il est certain que grâce aux mesures de relance de manière générale, la baisse du PIB ressentie en Allemagne n'a pas entraîné la baisse d'emplois à laquelle on aurait pu s'attendre. Le PIB de l'Allemagne a baissé de 6,7% entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2009, tandis que le PIB de l'Espagne a baissé de moins de la moitié de ce chiffre, à savoir 3% seulement. Toutefois, tandis

que l'emploi a légèrement augmenté en Allemagne, de 0,4% durant la période, il a diminué de 6,3% en Espagne.

Une intervention similaire, le *chômage partiel*, en France a aidé à protéger les emplois, en particulier dans l'industrie automobile où le nombre de sociétés faisant des demandes de financement dans le cadre de ce programme a considérablement augmenté. Aux termes du programme français, dans les cas de difficultés économiques exceptionnelles, les fonds de l'état sont utilisés pour couvrir 60% des salaires horaires minimum pen-

En 2009, la recherche d'Eurofound a examiné les développements dans le secteur, comment l'industrie automobile réagissait à la crise automobile et quelles réponses politiques étaient émises aux niveaux nationaux et européen. De nombreux gouvernements nationaux sont intervenus pour accorder des prêts d'urgence et accroître la demande, par exemple en mettant en place les programmes de mise à la casse, qui récompense l'acheteur d'une voiture neuve par une prime. Bien que ce programme ait augmenté la demande des consommateurs en Allemagne, des programmes similaires ailleurs n'ont pas fait preuve du même impact. Les programmes de réduction du temps de travail ont préservé des emplois, du moins à court terme, l'état versant un complément afin de compenser la réduction des salaires et d'assurer la continuité des cotisations sociales.

### Initiatives au niveau des entreprises

Dans un certain nombre de pays, les entreprises ont mis au point leurs propres initiatives pour préserver le personnel face à la baisse de la demande. Les arrêts temporaires de production combinés à des congés sans solde des employés, du chômage technique, des blocages de salaires et des réductions de salaires. Dans certains cas, Bentley Motors et Toyota au Royaume-Uni, Volvo en Suède et Opel en Pologne, la main d'œuvre a la possibilité de faire de la formation durant les arrêts de production ou le chômage partiel, afin d'améliorer ses compétences ou d'être mieux préparée en cas de licenciement potentiel. Il reste encore à voir si de telles mesures peuvent aider à soutenir le secteur automobile jusqu'à ce que le climat économique se rétablisse. À partir de juillet 2009, les constatations ont semblé indiquer que les fusions et les fermetures continueraient à se produire.

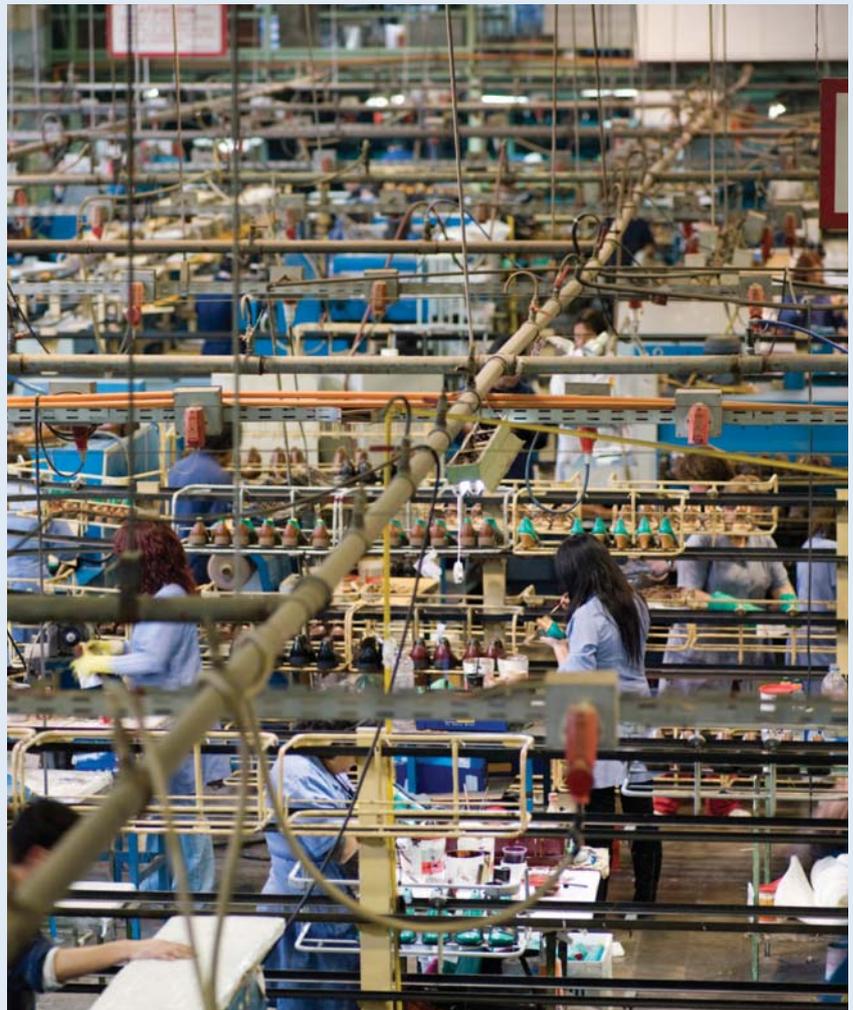
Pour plus d'information, voir *Tendances et politiques récentes de restructuration dans le secteur automobile*.

dant les périodes où le personnel est au chômage technique. Des programmes similaires ont été utilisés aux Pays-Bas et en Autriche. Au Royaume-Uni, où la négociation est largement décentralisée, les mesures de réduction du temps de travail face à la récession ont été principalement le résultat de concertations au niveau des entreprises entre la direction et les syndicats. Il n'existe aucun programme au niveau de l'état pour aider les employeurs à maintenir l'emploi par le biais de la réduction du temps de travail.

Il semble que les pays ayant activement mis en œuvre des mesures telles que la flexibilité du temps de travail, le chômage partiel et le chômage technique aient réussi à limiter l'ampleur des licenciements. Par exemple l'Autriche, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas, qui tous ont utilisé une combinaison de ces mesures, ont subi une augmentation moins considérable du chômage que de nombreux autres États membres. Toutefois, ces résultats positifs pourraient ne pas perdurer, si la relance du marché de l'emploi manquait à se produire. Les niveaux de chômage risquent en effet de croître rapidement même dans les pays tels que la France et l'Allemagne dont les secteurs manufacturiers ont réussi jusqu'à présent à éviter une restructuration à grande échelle causée par la récession.

### Réduction des coûts de la main d'œuvre

Des réductions des coûts de la main d'œuvre peuvent clairement aider la situation financière des entreprises en temps de crise. Dans un certain nombre d'États membres, les gouvernements ont réduit ou différé les coûts non salariaux, principalement les impôts et les cotisations payables par les employeurs. En Allemagne par exemple, les cotisations des employeurs à l'assurance chômage ont été réduites à 2,8% pour 2009 et 2010. Dans certains pays, certains groupes de travailleurs, ou des entreprises dans certains secteurs, font l'objet de réductions des cotisations à la sécurité sociale. En République Tchèque, en Hongrie et au



Portugal, le gouvernement encourage les entreprises à engager des travailleurs plus âgés en réduisant ou en les exonérant de leurs cotisations sociales, telles que l'assurance maladie. En Espagne, le gouvernement a différé les cotisations des employeurs dans les secteurs des compagnies aériennes et du transport routier.

### Mesures au niveau des entreprises

Dans le courant de l'année 2008 et de l'année 2009, des entreprises de différents secteurs ont adopté leurs propres mesures, sans le soutien de l'état, afin d'adapter le temps de travail et de réduire ainsi les coûts de la main d'œuvre. Diverses mesures ont été utilisées à cet effet: arrêts de production; obligations de prendre des congés annuels; semaines

ou journées de travail plus courtes; meilleure utilisation des comptes-épargne temps; rotation des congés et congés sabbatiques. De plus, dans de nombreux cas les salaires ont subi une réduction allant jusqu'à 10 ou 20%. Sur le plan pratique, les entreprises ont adopté une combinaison de mesures, généralement à la suite de consultations avec les syndicats et les comités d'entreprise.

La récession a atteint son creux à la fin de l'année 2008 et au début de l'année 2009, dès lors un certain nombre d'entreprises ont profité de la période des congés de fin d'année; les arrêts de production et les fermetures de sociétés en décembre 2008 et janvier 2009 ont souvent duré jusqu'à quatre semaines. Cette situation s'est poursuivie durant la première moitié de 2009, certaines entreprises optant pour

## Réduction de salaires pour sauver les emplois

Afin d'éviter les licenciements, de nombreux employeurs ont conclu des blocages de salaires ou des réductions de salaires avec les représentants des salariés. Dans de nombreux cas, les réductions de salaires n'ont pas été appliquées de manière uniforme à tous les salariés, mais plutôt ont été échelonnées en fonction des catégories de revenus, par exemple, des blocages de salaires pour les travailleurs à faibles revenus, des réductions de salaires modérées pour les travailleurs à revenus moyens et des réductions de salaires plus importantes et non-paiements de primes pour le personnel de direction. De manière générale, les mesures de sauvegarde de l'emploi ont été mises en place en tandem avec d'autres plutôt qu'en tant qu'initiatives autonomes. En janvier 2009, par exemple, le fabricant d'appareils électroniques Sony a retiré ses procédures de licenciements et s'est engagé à maintenir son usine de Barcelone en service jusqu'en 2010 en échange d'un blocage des salaires et d'heures de travail plus longues; la même année, les pilotes de Czech Airlines ont accepté une diminution de salaires de 6,5% afin de sauver 200 emplois, tandis que la compagnie aérienne Aer Lingus et les principaux syndicats irlandais SIPTU parvenaient à un nouvel accord de compression des coûts. Dans le cadre de cet accord, 850 travailleurs ont opté pour une formule de «départ et retour» dont les termes prévoyaient une indemnité de cessation d'emploi attrayante, les travailleurs retrouvant des rôles nouvellement définis à salaire moindre et conditions plus mauvaises.



des arrêts de production ou des postes réduits. En général, la première réaction des entreprises aux périodes de ralentissement résultant de la baisse de la demande a été de réduire les soldes de temps de congés à prendre des travailleurs en leur proposant de profiter de leurs droits aux vacances.

Par ailleurs, d'autres entreprises ont introduit ou développé leur utilisation des comptes-épargne temps, en particulier en Allemagne. Les travailleurs peuvent être invités à prendre des congés pour les heures supplémentaires qu'ils ont déjà accumulées: ils peuvent alors bénéficier de temps de repos sans avoir à utiliser leurs congés annuels, tandis que l'entreprise évite de payer une indemnisation plus élevée pour les heures supplémentaires. L'entreprise peut également demander

aux travailleurs de prendre des congés à ce moment-là et de faire plus d'heures par la suite, lorsque la demande pour ses produits aura retrouvé le niveau prédit.

Afin d'éviter les licenciements pendant le ralentissement actuel de la demande (lorsqu'il n'est plus réalisable d'utiliser les droits aux congés ou aux heures supplémentaires), de nombreuses entreprises européennes ont mis leurs employés au chômage partiel ou ont mis en place le chômage technique. En ce qui concerne les employés, ceci apporte au moins une garantie temporaire de ne pas être licencié, même si la réduction des heures de travail entraîne une diminution du salaire net. Quant aux employeurs, leur flexibilité interne augmente en réduisant les coûts de la main d'œuvre tout en conservant la disponibilité de la main d'œuvre, des apti-

**1,6 millions**  
de personnes ont  
consulté le site web  
d'Euromond l'année  
dernière



tudes et des compétences en vue d'une relance prévisible.

En mars 2009, les salariés du constructeur suédois de véhicules utilitaires Scania ont accepté des licenciements temporaires en échange d'une garantie de l'emploi pendant les six mois suivant l'accord. L'accord permettait également une réduction de 20% du temps de travail et une baisse de salaire de 10%, des réductions des indemnités de congés et un blocage de l'augmentation des salaires durant l'année.

Il semble que la mise en place de la réduction du temps de travail et du chômage technique ait commencé en janvier 2009, avec une deuxième vague en avril – mai 2009. De manière générale, les entreprises l'ont considérée comme une mesure temporaire, devant se dérouler entre quelques semaines et quelques mois. Certaines entreprises ont par la suite prolongé la période d'application de cette mesure. Toutefois, pour d'autres entreprises il s'est avéré que la réduction du temps de travail planifiée n'était pas nécessaire: par exemple Skoda en République Tchèque a bénéficié de l'essor de la demande grâce au programme allemand de mise à la casse de voitures.

Une enquête nationale menée en Allemagne fin 2009 a révélé que malgré la crise économique affectant la majorité des entreprises, seule une faible minorité avait licencié du personnel. Les comptes épargne-temps ont représenté la mesure la plus répandue utilisée pour réduire le temps de travail effectif et protéger les entreprises du ralentissement de la demande: 30% en tout des entreprises en Allemagne ont eu recours à des comptes-épargne temps soit sous la forme d'une réduction des heures économisées dans les comptes individuels soit sous la forme de crédits de temps, qui devront être ouverts par la suite, lorsque les affaires reprendront. La deuxième mesure la plus courante a été la réduction du temps de travail, utilisée par 20% des entreprises.

D'autres entreprises, principalement dans les secteurs des services tels que les banques et les cabinets de consultants d'entreprises, ont mis en place des mesures de réduction du temps de travail à long terme sous la forme d'interruptions de carrière ou de congés sabbatiques. Par exemple, le groupe financier BBVA a adopté un ensemble de mesures de compression des coûts en mai 2009 (visant en même temps à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à accorder plus de flexibilité aux travailleurs). A figuré parmi les mesures l'option

de prendre entre trois et cinq ans de congés pour la poursuite de projets personnels ou professionnels en recevant environ 30% de son salaire annuel plus des prestations pour soins de santé, avec la garantie d'un emploi à la fin de cette période.

## FAIRE FACE À LA CRISE DE L'EMPLOI

Au sein d'un contexte de chômage massif, les États membres se sont particulièrement efforcés de réinsérer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Une méthode favorisant la réinsertion est d'offrir des services d'équivalences d'emploi, de conseils professionnels et d'orientation de carrière.

Plusieurs États membres ont cherché à adapter leurs services publics de l'emploi (SPE) à la demande accrue résultant des pertes d'emplois subies lors de la récession. Cette initiative a consisté notamment à employer du personnel supplémentaire pour faire face à la demande, à former les membres du personnel existant, à augmenter le temps consacré à l'assistance-conseil ou à établir des liens avec d'autres prestataires de services du marché de l'emploi.

## Atténuer les effets de la restructuration

La restructuration, qu'elle soit entreprise en raison d'une crise financière ou à la suite d'une fusion d'entreprises, est traumatisante pour les travailleurs et peut avoir des effets économiques profonds sur la région locale. Toutefois, dans l'ensemble de l'Europe de nombreuses entreprises ont déployé d'importants efforts, souvent en collaboration avec les représentants des salariés et les pouvoirs publics, afin de minimiser les effets des pertes d'emplois. Ces efforts ont consisté entre autre à aider les travailleurs à se recycler ou à trouver de nouveaux emplois et à entrer en consultation avec eux sur la meilleure façon d'atteindre des objectifs à plus long terme. Au cours de l'année 2009, Eurofound a étudié de près un certain nombre de cas de restructuration d'entreprises afin d'analyser ce qui constitue une bonne pratique en matière de restructuration, qu'elle soit liée ou non à la crise actuelle. Elle a constaté que la consultation est un facteur clé pour minimiser les effets des pertes d'emplois. De plus, dans les meilleures études de cas, la consultation coopérative est intégrée aux procédures opérationnelles de l'entreprise et se produit sur une base permanente, même quand une restructuration n'est pas nécessaire.

Une étude séparée a révélé que le partenariat social a joué un rôle clé dans l'atténuation des conséquences négatives de la restructuration. En Suède et en Belgique, des organisations de partenaires sociaux ont été créées en vue d'améliorer les chances des travailleurs licenciés de retrouver rapidement de nouveaux emplois de haute qualité. Au cours des dix dernières années, le conseil suédois de soutien et d'orientation en matière de licenciement (TRR) a aidé près de 160 000 travailleurs non manuels dans 20 000 entreprises affiliées à trouver un emploi ou à débiter de nouvelles carrières. De plus, le programme a pour but d'assurer que le participant reçoive jusqu'à 70% de son salaire précédent. La participation conjointe des syndicats et des organisations patronales est perçue comme un facteur clé de sa capacité à ce jour à trouver de nouveaux emplois pour ses clients, avec un taux de réussite situé entre 60% et 70%. Le processus est de longue haleine, la relation du client avec le centre de formation pouvant durer jusqu'à cinq ans. En Belgique, des «unités de reconversion» ont connu un succès similaire à celui du TRR suédois. Fondée en réponse à une instance spécifique de restructuration, une association tripartite de l'unité, composée de représentants des syndicats, des employeurs et du service public de l'emploi (SPE), gère le budget.

Les structures des partenaires sociaux en Espagne et en Italie jouent un rôle différent, s'employant à anticiper le changement avant qu'il ne se manifeste sous la forme de restructuration d'entreprises et de licenciements; cependant, aucun exemple de programmes cherchant à minimiser la perte d'emploi et à la traiter de manière constructive ne semble exister.

*Voir les Études de cas de l'ERM: Bonnes pratiques en matière de restructuration d'entreprise et les Études de cas de l'EMCC - Structures des partenaires sociaux conjoints et restructuration: comparaison d'approches nationales*



## Mise à niveau des compétences pour une future reprise - soutien à la formation dans les États membres

Tout au long de la récession, un certain nombre de gouvernements ont soutenu des mesures de formation des salariés, motivant les entreprises à mettre en place des activités de formation supplémentaires. Ce soutien a été dispensé sous la forme de conseils et d'assistance aux entreprises concernant la façon de gérer la formation en interne ou de trouver le prestataire externe le mieux placé. Au Royaume-Uni par exemple, le programme de formation «Train to Gain» (Former pour gagner) est un service gouvernemental qui offre des conseils sur la hausse des niveaux de compétences des salariés, ouvert aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs. Depuis janvier 2009, cette initiative a été étendue à la formation à court terme dans les domaines qui permettent des retours rapides pour les entreprises, tels que la gestion de trésorerie et les techniques d'amélioration commerciale. Dans plusieurs cas, le soutien public à la formation a été lié à la réduction du temps de travail. En Autriche, en République Tchèque, en Allemagne et en Pologne, les employeurs perçoivent une subvention de formation, couvrant entre 25% et 80% des frais, s'ils offrent à leurs salariés en période de réduction du temps de travail des cours de formation durant les heures non ouvrées. D'autres mesures de soutien visent à donner des conseils et une assistance qui autrement ne seraient disponibles qu'aux personnes au chômage ou à apporter une aide financière pour les frais de formation ou de personnel.



Des mesures axées sur le maintien ou l'augmentation de l'investissement dans la formation sont nécessaires: une enquête menée au Royaume-Uni montre que 44% des entreprises ont réduit l'investissement dans la formation en raison de la crise. En réponse au risque de financement partiel de la formation, le gouvernement britannique a réservé des fonds afin d'assurer que tous les moins de 25 ans puissent recevoir une formation ou obtenir un stage subventionné s'ils sont au chômage depuis un an.

Pour en savoir plus, veuillez consulter *Restructurer en temps de récession – Rapport 2009 de l'ERM, Coule ou nage - récession et rétablissement en Europe et Le dialogue social et la récession*.

Plusieurs États membres ont eu recours à des incitations (ou ont étendu le champ d'application de programmes existants) pour que les entreprises créent des emplois supplémentaires, en permettant aux employeurs de bénéficier de coûts non salariaux réduits (tel qu'il est décrit ci-dessus) ou en leur accordant des subventions de salaires pour le personnel nouvellement embauché. Cela signifie qu'il est possible d'aider les demandeurs d'emploi à se réinsérer sur le marché du travail, tandis que les entreprises pos-



sèdent les ressources en personnel dont elles ont besoin pour une future reprise économique.

### À plus long terme - amortir l'impact du chômage

L'expérience acquise de récessions antérieures a mis en évidence un délai entre les diminutions du rendement et les diminutions d'emplois; on peut dès lors s'attendre à ce que l'emploi se dégrade davantage, probablement au cours des prochains quatre à cinq ans. Il est donc clair que le soutien public pour le maintien et la création d'emplois doit également être maintenu pendant la période de stabilisation économique. De nombreux États membres ont ajusté leurs programmes de soutien financier aux demandeurs d'emplois aux circonstances actuelles: par exemple en assouplissant les critères d'éligibilité pour le droit aux prestations de chômage. Ce soutien a pris également la forme d'allocations familiales, logement et étudiants afin d'aider ceux que la récession a exclus du marché de l'emploi. Un défi clé pour de nombreux États membres sera toutefois de trouver un équilibre approprié entre le soutien aux individus et aux entreprises et l'augmentation de la charge budgétaire de l'état.

**152 443**

publications imprimées ont été diffusées, bien d'autres encore étant publiées en format électronique



## LE DIALOGUE SOCIAL FACE À LA RÉCESSION

### Coopérer pour traverser la crise

L'impact de la récession sur le dialogue social a été à caractère mixte; dans de nombreux cas, du moins pour le moment, il a rapproché les partenaires sociaux en mettant en œuvre des réponses pragmatiques, immédiates. Toutefois, dans d'autres États membres, en particulier ceux tentant de mettre en place des mesures d'austérité en réaction aux déficits budgétaires nationaux, des tensions entre le gouvernement national et en particulier les syndicats des secteurs publics ont donné lieu à des conflits.

Tel qu'il est mentionné ci-dessus, les divers programmes de réduction du temps de travail ont été fondés dans de nombreux cas sur des accords conclus entre les employeurs et les syndicats; la recherche d'Eurofound sur les relations industrielles en 2009 cite de nombreux exemples de concessions négociées entre les partenaires sociaux.

Le 26 mai 2009, par exemple, le groupe Schaeffler, IG Metall et le comité d'entreprise du groupe ont signé un

accord basé sur une réduction des coûts de main d'œuvre en échange de garanties temporaires de sécurité de l'emploi, interdisant les licenciements dans l'entreprise jusqu'au 30 juin 2010, à condition que la réduction des coûts de main d'œuvre soit établie par le biais d'un ensemble de mesures arrêtées d'un commun accord dont une réduction du temps de travail avec un ajustement des paies et des salaires et un plus grand usage du chômage partiel. D'après la direction, 220 000 emplois étaient menacés et ont été sauvés, du moins à court terme.

Dans le secteur manufacturier suédois, confronté au défi extraordinaire posé par la récession, le syndicat des ouvriers de la métallurgie (IF Metall) et les organisations patronales ont conclu un accord en mars 2009 destiné à réduire le temps de travail. Aux termes de cet accord, les salaires ont été également réduits en conséquence; toutefois, les travailleurs reçoivent au moins 80% de leur rémunération normale. Des conventions locales garantissent que les travailleurs participent à des cours de formation non rémunérés afin d'augmenter leur employabilité et leurs aptitudes. Au début de l'automne 2009, environ 500 conventions locales avaient été signées, concernant approximativement 70 000 travailleurs et il est prévu que d'autres suivront.

# 135 276

documents ont été téléchargés du site web d'Eurofound (soit une augmentation de près de 28 000 par rapport à 2008)

## COOPÉRATION TRIPARTITE

Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux et les gouvernements nationaux ont travaillé en coopération tripartite à la rédaction de projets de mesures visant à atténuer les effets de la récession. Un accord tripartite en Estonie, conclu en mars 2009, proposait des mesures dans les domaines de l'éducation et formation tout au long de la vie, de la sécurité sociale et des méthodes de travail flexi-

bles, par exemple en combinant le travail à mi-temps et l'éducation et formation tout au long de la vie et en déplaçant une grande partie des prestations de service de sécurité sociale et de recherche d'emploi vers des canaux électroniques, afin d'améliorer le service.

En Pologne, en juin 2009, le gouvernement a accepté un paquet de mesures anticrise proposé par les partenaires sociaux, en les approuvant sous la forme de deux projets de lois. Considéré largement

## Négociation de concessions - vos salaires ou vos emplois



En raison de la pression qui pousse de nombreuses entreprises à réduire considérablement les coûts, les représentants des salariés et les syndicats sont confrontés à un choix délicat: accepter des termes d'emploi moins favorables aidant cette réduction des coûts ou risquer le licenciement d'une partie de la main d'œuvre, la délocalisation de l'établissement ou même la fermeture de l'entreprise. Une telle «négociation de concessions» entraîne souvent de la part des représentants des salariés des accords de diminutions de salaires ou de blocages de salaires. Les représentants des salariés peuvent également donner leur accord pour des renversements tels que des heures de travail plus longues, sans aucune augmentation de salaire en conséquence, en échange d'une forme quelconque de garantie de l'emploi par la direction. Par exemple, le syndicat DATE dans la filiale hollandaise de la société de distribution postale internationale TNT a accepté des diminutions de salaires atteignant 15% en échange d'une garantie d'emploi, qui exclut

les licenciements pour les trois prochaines années. Selon les syndicats, l'alternative était de mettre 11 000 emplois en danger dans un marché extrêmement compétitif.

Toutefois, les syndicats ne sont pas toujours satisfaits des solutions qui échangent une plus grande flexibilité contre plus de sécurité de l'emploi. Un blocage des salaires à l'usine automobile SEAT de Martorell en Espagne n'a été approuvé en mars 2009 qu'au bout de longues négociations pour résoudre des litiges entre les parties impliquées. Un paquet de compressions des coûts plus vaste a été convenu en avril par la direction du constructeur automobile allemand Daimler et son comité d'entreprise, qui devrait économiser environ 2 milliards d'euros. Cependant, les garanties d'emploi offertes en échange par Daimler ont été critiquées par certains membres du comité d'entreprise comme étant limitées.

Bien que la négociation de concessions puisse contribuer à des emplois plus sûrs dans des périodes difficiles, du point de vue des représentants des salariés, elle ne peut réussir que si elle est mise en œuvre en tant que stratégie à court terme. De par leur nature même, les concessions nuisent à l'objectif clé des syndicats qui est d'améliorer les conditions d'emploi. Pour que la négociation de concessions puisse servir l'intérêt des salariés, ces concessions doivent être appliquées sur une base temporaire et fondées sur des conditions préalables spécifiques.

comme une relance du dialogue social, le paquet contenait 13 mesures, notamment la hausse du salaire minimum, la subvention d'emploi comme alternative aux licenciements et l'augmentation des avantages sociaux pour les travailleurs ayant perdu leur emploi.

Dans le cadre d'un plan de relance de l'économie du pays et de maintien du pouvoir d'achat des travailleurs, en Belgique, les partenaires sociaux ont convenu de remettre aux salariés des bons dits «écochèques» pouvant être utilisés pour acheter des biens de consommation respectueux de l'environnement. L'accord intersectoriel tripartite, dans le cadre de la même initiative, a convenu d'augmenter la valeur des chèques-repas d'usage très répandu. Confronté à la hausse du chômage en Espagne, le gouvernement a décidé d'augmenter les subventions et d'établir un paquet de mesures visant à promouvoir l'emploi dans les secteurs public et privé dont une hausse des investissements publics dans l'infrastructure et la construction.

## LE REVERS DE LA MÉDAILLE - PROBLÈME DANS LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Au cours de la crise, l'action syndicale coordonnée s'est avérée être l'exception plutôt que la règle. Ceci pourrait refléter



les inquiétudes concernant la gravité de la situation économique qui pourrait avoir convaincu les partenaires sociaux que l'adaptation et la flexibilité sont plus importantes pour la survie. Confrontés à l'échec de grandes sociétés réputées telles que General Motors (au niveau international) et le détaillant Woolworths (au Royaume-Uni et en Allemagne), ainsi qu'à la hausse successive du chômage, il se peut que les syndicats soient plus susceptibles de choisir la négociation plutôt que l'action collective dans le cas de propositions de restructuration.

Bien que la crise ait donné lieu à une collaboration considérable entre les syn-

dicats, les organisations patronales et les gouvernements nationaux, la contraction économique continue et l'ampleur des nombreuses économies budgétaires mises en place pour la combattre ont entraîné des protestations, des mouvements sociaux et dans certains cas la rupture du dialogue social.

Dans certains pays, les syndicats se sont opposés aux mesures de crise gouvernementales. En janvier 2009, en Lituanie, les syndicats ont organisé une manifestation nationale de protestation contre la politique du gouvernement. De la même façon en France, au cours du même mois, toutes les principales organi-





sations syndicales ont lancé un appel à une grève nationale de protestation contre la réponse du gouvernement à la crise.

Une grève générale en Italie en avril, organisée par la confédération générale des travailleurs italiens (CGIL) pour protester contre l'incapacité à traiter la crise économique reprochée au gouvernement, a mis en évidence les tensions entre les syndicats car la CGIL était opposée à l'accord conclu par le gouvernement avec les autres partenaires sociaux concernant la réforme du système de convention collective.

En Grèce, une grève générale en avril a fait ressortir la situation économique en déclin dans le pays, les syndicats protestant contre la politique fiscale restrictive du gouvernement grec. En octobre, les syndicats du secteur public ont lancé une grève générale d'une journée concernant la nouvelle masse salariale du secteur public.

En mai, sept syndicats au Luxembourg ont organisé une grande manifestation exigeant des garanties concernant l'emploi et des mesures en vue d'éviter l'érosion du système de sécurité social luxembourgeois.

En Lituanie, la confédération nationale des syndicats a lancé une grève de la faim en juillet pour protester contre les diminutions de salaires parmi les travailleurs du secteur public déjà mal rémunérés; les protestations se sont poursuivies en octobre.

Durant l'été 2009, la rupture officielle du dialogue social en Espagne était considérée comme établie, malgré une déclaration conjointe signée par les partenaires sociaux et le gouvernement reconnaissant la crise affectant l'économie espagnole et son importance. Toutes les parties s'étaient engagées dans le cadre du dialogue social à agir pour le soutien de la relance économique. Cependant, le gou-

vernement et les syndicats ont rejeté des mesures clés proposées par les représentants patronaux, à savoir une réduction des cotisations des employeurs à la sécurité sociale et la mise en place de contrats d'emploi plus flexibles.

En Estonie, en octobre, deux syndicats représentant les travailleurs de la santé ont manifesté pour protester contre les plans de coupures des dépenses en matière de santé, argumentant que les réductions de salaires entraîneraient l'émigration des travailleurs de la santé.

En décembre 2009 était prononcé l'effondrement certain du système de partenariat social irlandais en place depuis 22 ans après l'annonce par le gouvernement de l'échec des négociations avec les syndicats du secteur public concernant une méthode convenue pour la réduction d'1 milliard d'euros de la masse salariale publique.

## Entreprises multinationales et négociation collective



En 2009, Eurofound a examiné le rôle que les entreprises multinationales (EMN) jouent dans la négociation collective. En tant que principaux employeurs, les pratiques des EMN sont cruciales à la compréhension de l'évolution des systèmes variés de négociation collective d'Europe: ils exercent une pression active pour le changement dans les systèmes nationaux de négociation collective, notamment en demandant un cadre de négociation plus large au niveau des entreprises et plus d'importance accordée à la compétitivité dans le programme de négociation. De plus, leurs structures de gestion et d'organisation internationales, ainsi

que leur capacité à déplacer les emplois à travers les frontières, ont des implications pour la structure, le programme et les résultats de la négociation collective. Les EMN se sont trouvées de manière générale au premier plan des accords (d'entreprises habituellement) qui mettent en place des programmes de salaires variables et des aménagements du temps de travail plus flexibles. Dans le cadre des négociations locales avec un seul employeur dans le secteur manufacturier en particulier, les EMN utilisent largement les comparaisons transfrontalières de coûts et de performance (spécialement avec les établissements à faibles coûts en Europe de l'Est et en Asie). Sous la menace de la délocalisation, des mesures d'économies de coûts et d'augmentation de la flexibilité peuvent être échangées contre une garantie de maintien de la production et de l'emploi; les négociations mettent de plus en plus l'accent sur la restructuration transnationale, en raison des inquiétudes croissantes concernant justement ces délocalisations.

Le rapport décrivant les résultats de la recherche aborde également le besoin de développer des mécanismes transnationaux de négociation, si la négociation collective doit conserver son rôle important dans la réglementation du marché de l'emploi. Pour plus d'information, veuillez consulter le rapport complet *Entreprises multinationales et négociation collective*.





**POUR VOUS,  
C'ÉTAIT COMMENT?**

Conditions de travail en 2008-2009

# POUR VOUS, C'ÉTAIT COMMENT?

Le temps de travail a été réduit pour de nombreux travailleurs en 2008 et 2009 mais avec des diminutions de salaires en réponse à la baisse de la demande industrielle. Les tendances à l'augmentation des salaires, notable dans un certain nombre de pays, ont considérablement ralenti et dans certains cas ont été inversées à mesure que la hausse du coût de la vie et des blocages de salaires, ou des diminutions pures et simples, venaient éroder le pouvoir d'achat des travailleurs. La recherche d'Eurofound a également mis en évidence les désavantages continus subis par de nombreux travailleurs qui sont non qualifiés, occupent des emplois non déclarés ou ne sont pas ressortissants du pays dans lequel ils travaillent: taux de salaires inférieurs, une plus grande probabilité d'emplois précaires et de manière générale de plus mauvaises conditions de travail.



## TEMPS DE TRAVAIL

Le mandat d'Eurofound couvre l'examen des conditions de travail dans toute l'Europe, domaine dans lequel les développements des années 2008 et 2009 révèlent également l'impact de la récession. Depuis 2003, l'EIRO génère un compte rendu annuel des développements ayant fait l'objet d'accords collectifs en matière de temps de travail dans l'ensemble de l'Europe. Chaque publication annuelle porte sur l'année précédente. *Développements du temps de travail - 2008*, publié mi-2009, a constaté un changement du schéma des développements du temps de travail en 2008. Au cours des dix années antérieures dans l'UE15, la semaine de travail s'était quelque peu réduite, la moyenne convenue des heures hebdomadaires passant de 38,6 à 37,9 heures. Le schéma était le même dans les nouveaux États membres, avec toutefois une réduction moindre, de 39,6 à 39,4 heures par semaine entre 2003 et 2008. Il convient de noter que cette réduction de la semaine de travail n'avait entraîné aucune perte de salaire. Cependant, vers la fin 2008, des réductions du temps de travail avec diminutions de salaires sont devenues

de plus en plus courantes à mesure de la progression de la crise économique: les réductions forcées du temps de travail et, généralement, du salaire sous la forme de chômage partiel et de chômage technique ont augmenté à mesure que les entreprises s'efforçaient de faire face au déclin de la demande.

La mise à jour annuelle de l'évolution du temps de travail a constaté également que la longueur de la semaine de travail reflétait un écart net entre l'UE15 et les 12 nouveaux États membres: seuls trois des pays de l'UE15 avaient des semaines de travail plus longues que la moyenne pour l'UE27, tandis que les salariés dans 10 des 12 nouveaux États membres faisaient des semaines plus longues que la moyenne de l'UE27. La semaine de travail la plus longue était en Roumanie, où les salariés à plein temps travaillaient en moyenne 41,8 heures par semaine; par contraste, les travailleurs équivalents en France travaillaient 38,4 heures.

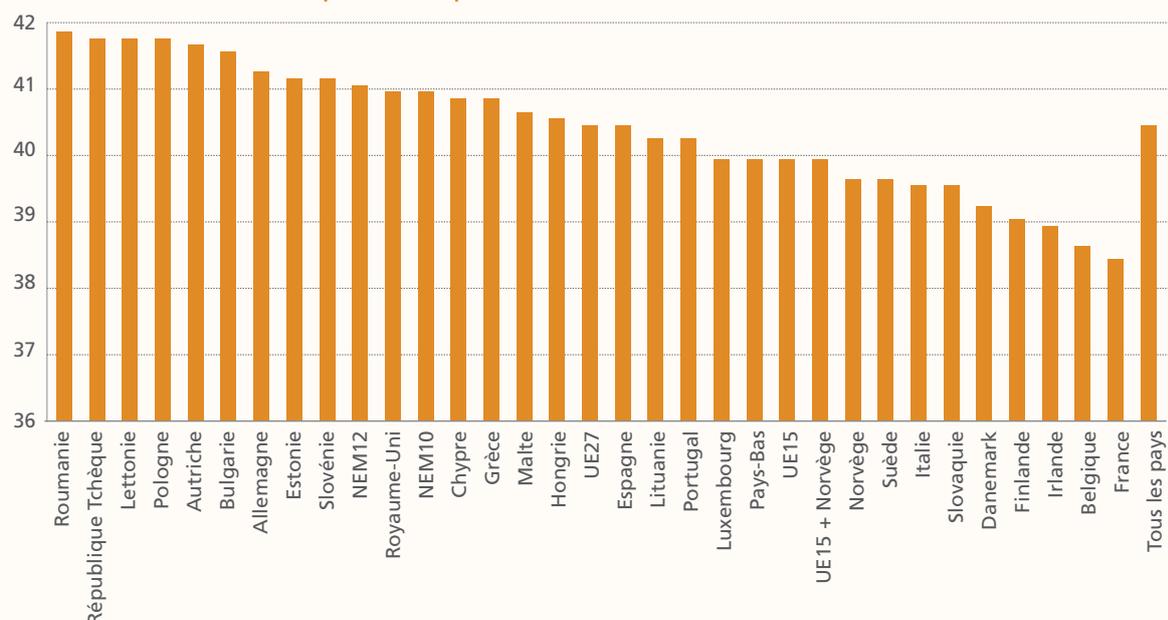
## L'ECS examine le temps de travail



Au cours du premier trimestre 2009 s'est déroulé un travail d'investigation pour la deuxième enquête sur les entreprises en Europe (ECS 2009) pour Eurofound. Les premiers résultats étaient disponibles à la fin 2009 mais les conclusions ne figurent pas dans ce rapport annuel, car la majeure partie des résultats ne

sont devenus disponibles qu'en 2010, à la fois dans le rapport de synthèse et les analyses secondaires. Les constatations de l'enquête sur les établissements de l'ensemble de l'Europe ont fait la lumière sur le temps de travail et les stratégies de flexibilité, la rémunération variable et les systèmes de participation aux bénéfices, le dialogue social et les pratiques en matière de ressources humaines dans les entreprises européennes. Des directeurs des ressources humaines et, le cas échéant, des représentants des salariés ont été interrogés dans plus de 27 000 établissements de 30 pays: les 27 États membres de l'UE, la Croatie, la Turquie et l'ancienne République yougoslave de Macédoine.

**Figure 4: Nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail réel dans l'emploi principal des salariés à plein temps, 2008**



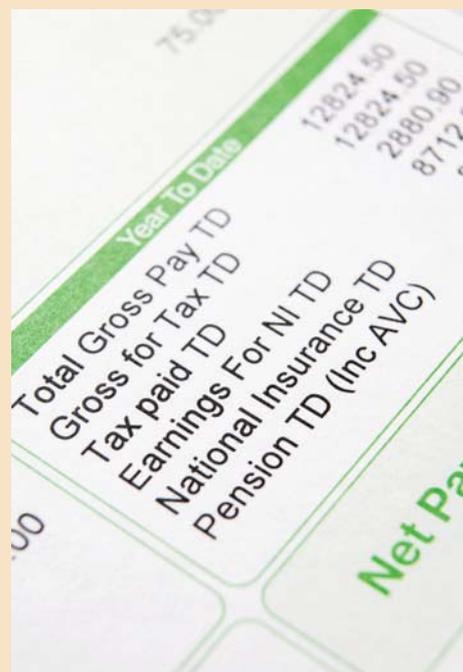
Remarque: la figure ci-dessus montre les données Eurostat harmonisées pour le nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail réel dans l'emploi principal des salariés à plein temps, basées sur son Enquête sur la main d'œuvre pour le troisième trimestre 2008. Ces heures intègrent toutes les heures de travail dont les heures supplémentaires, qu'elles soient ou non rémunérées.

Les différences les plus marquées sont apparues au niveau des congés payés annuels, les travailleurs suédois étant les mieux lotis avec 33 jours par an. En revanche, les travailleurs d'Estonie n'avaient que 20 jours. Là encore, un écart apparaissait clairement entre les «anciens» et les «nouveaux» États mem-

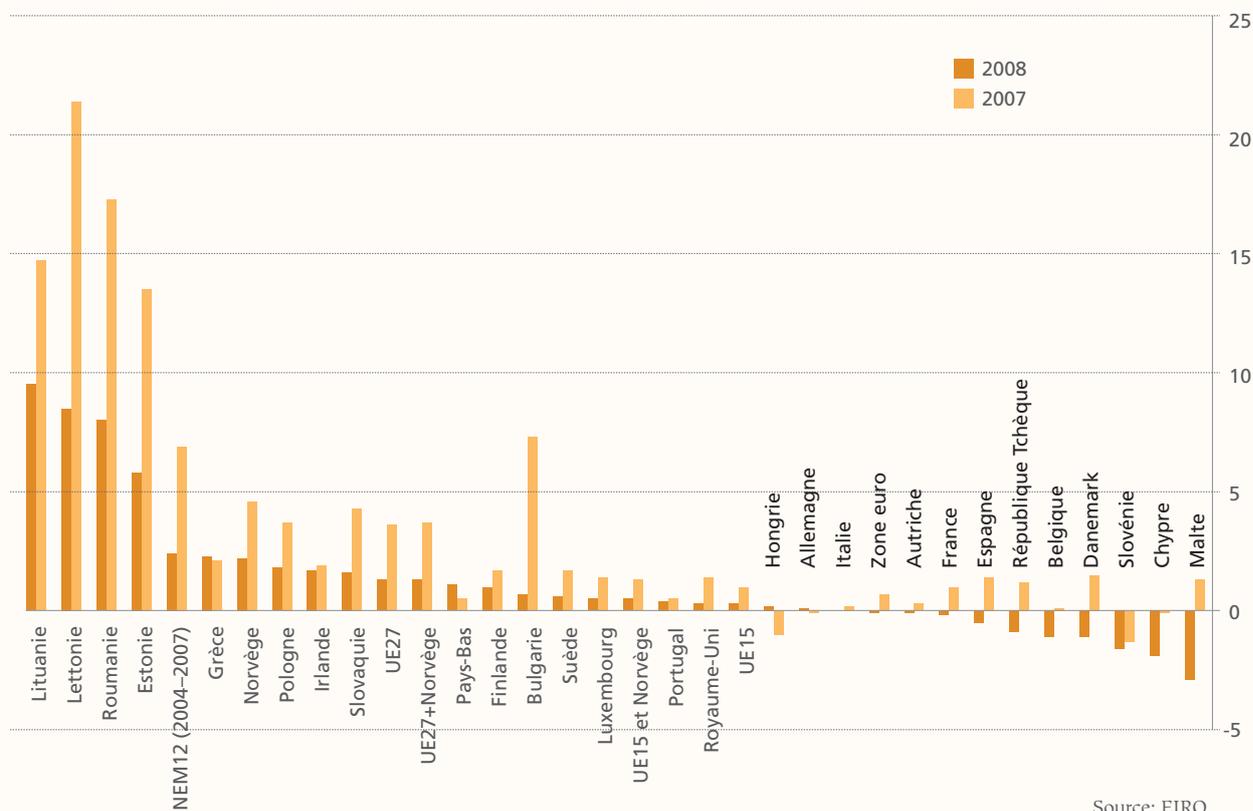
### RÉMUNERATION

bres. Le programme de mises à jour annuelles d'Eurofound portant sur l'évolution de la rémunération remonte aussi à 2003. Un examen annuel continu des développements permet également de comparer les tendances dans le temps. La mise à jour la plus récente, *Développements de la rémunération - 2008*, a constaté des

différences notables dans les développements de la rémunération entre 2008 et 2007. Au cours de ces deux années, tous les pays de l'UE27 (et la Norvège, intégrée également dans l'étude), ont assisté à des augmentations du salaire moyen déterminées par les accords collectifs. Toutefois, une forte hausse du taux d'inflation a fait passer l'augmentation déterminée par les accords collectifs, en termes réels, de 3,6% en 2007 à 1,3% en 2008. De plus, cette moyenne beaucoup plus basse s'est traduite par des baisses de salaires en termes réels dans un certain nombre de pays. Bien que trois pays seulement aient subi des baisses de salaires en termes réels en 2007, en 2008 l'inflation a égalé ou dépassé l'augmentation de salaire nominale dans 10 États membres. En outre, dans les pays où le salaire en termes réels avait effective-



**Figure 5: Augmentations moyennes de salaires convenues par accords collectifs, ajustées en fonction de l'inflation, 2007 et 2008 (%)**



Source: EIRO

ment augmenté (tout particulièrement en Lituanie, Lettonie, Roumanie et Estonie), les augmentations étaient considérablement plus faibles en 2008 qu'en 2007.

Le rapport a également constaté que la persistance de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a fait que les femmes dans l'ensemble de l'Europe en 2008 ont gagné 16,6% de moins que les hommes, en moyenne, malgré les termes explicites non-sexistes des conventions collectives européennes. Dans l'UE15, l'écart s'est resserré régulièrement, pour passer de plus de 20% en 2001 à 15% en 2008. Dans les 12 nouveaux États membres, l'écart est plus élevé, à 18,6%. Cependant, ces moyennes masquent des différences frappantes entre les États membres individuels: l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était le moindre en Italie, autour de 4%, mais le plus élevé en Estonie à un peu plus de 30%. Il semblerait que la concentration de femmes dans quelques emplois en particulier, dans les emplois de bureau ainsi que dans les secteurs de l'éducation et de la santé, constitue toujours la principale cause de l'écart de salaire entre hommes et femmes. Là où les systèmes de salaire sont plus strictement réglementés, et quand par exemple la sélection et la promotion sont régis par des accords collectifs, comme dans le secteur public, les femmes tendent à être moins désavantagées et leur évolution de carrière est davantage similaire à celle des hommes.

La mise à jour de l'année prochaine, qui décrira les jalons salariaux de 2009, fera probablement état d'une situation différente. Tel que le souligne le rapport *Développements des relations industrielles en Europe 2008*, les pressions se faisaient déjà sentir en 2008 pour des blocages de salaires. Les partenaires sociaux en Belgique ont signé un accord intersectoriel pour 2009-2010 qui cherche particulièrement à traiter la crise économique, par exemple en limitant les augmentations du salaire annuel net et en protégeant le pouvoir d'achat des travailleurs par la mise en place de subventions pour l'utilisation



des transports en commun et de chèques-repas. Les employeurs espagnols ont commencé à demander un blocage des salaires en 2009, ainsi qu'une plus grande flexibilité pour permettre aux entreprises en difficulté de se désister des accords salariaux. Pendant ce temps, les taux de salaire ont été bloqués dans le secteur public estonien pour l'année 2009.

Les constatations de l'Observatoire européen des relations industrielles d'Eurofound en 2009 signalent effectivement des blocages de salaires considérables. Par exemple une enquête menée en mai pour la principale organisation patronale d'Irlande a constaté qu'une majorité d'entreprises avaient décidé de bloquer les taux de salaires. Entre temps, des travaux de recherche britanniques publiés en mai et juin ont suggéré que plus d'un quart des accords salariaux à ce jour au Royaume-Uni ont engendré des blocages de salaires, en indiquant que plus de la moitié des travailleurs britanniques avaient subi une diminution de salaire ou de temps de travail ou une perte de prestations depuis le début de la récession. La Lettonie a assisté à des diminutions à grande échelle des salaires et des prestations sociales devant être mises en place à partir de juillet 2009, en particulier des diminutions de salaires dans le secteur public.

### Conditions de travail pour les travailleurs marginaux

Il apparaît clairement que les conditions de travail varient énormément: des facteurs tels que l'emploi occupé par la personne et le secteur dans lequel elle travaille font une énorme différence en matière de temps de travail, de salaire et de possibilités d'évolution de carrière. La recherche d'Eurofound publiée en 2009 a examiné les circonstances particulières auxquelles sont confrontés les travailleurs en marge du marché de l'emploi, en particulier ceux qui sont peu qualifiés, dont le revenu n'est pas déclaré et les travailleurs migrants.

**114 millions**  
de citoyens européens  
ont été touchés par les  
programmes médiatiques  
d'Eurofound

## Pleins feux sur l'emploi en Turquie



La Turquie se trouve manifestement en pleine transition d'une économie agricole vers une économie basée sur les services, tel que le souligne la recherche d'Eurofound en 2009.

Au fil des années, en préparation de chaque vague d'accèsion de nouveaux États membres, Eurofound a intégré les nouveaux candidats à l'adhésion à l'UE dans le cadre de sa recherche. En 2009, elle s'est penchée sur l'état du marché de l'emploi en Turquie, publiant un rapport en mai intitulé *Qualité du travail et de l'emploi, relations industrielles et restructuration en Turquie*. La recherche a également permis d'établir que l'économie informelle demeure immensément importante en Turquie, étant à l'origine de pratiquement 50% de tous les emplois

en 2007; de plus, jusqu'au début de l'année, la Turquie n'avait aucune protection de l'emploi explicite ni de système de prestations de chômage en place. La recherche a montré également que la participation des femmes au sein de la main d'œuvre a décliné légèrement depuis l'année 2000 et que les femmes travaillant dans les villes semblent avoir un meilleur niveau d'études que leurs collègues masculins, tandis que l'inverse se produit dans les zones rurales.

### Augmentation des chances pour les travailleurs peu qualifiés

À la lumière des obstacles au développement de compétences et d'opportunités auxquels sont confrontés les travailleurs qui ne possèdent qu'un niveau d'études de base (moins qu'un diplôme d'enseignement secondaire), les partenaires sociaux pourraient faciliter leur évolution en acceptant de valider les compétences acquises par le travail plutôt que par une éducation formelle. Il s'agit d'une des conclusions clés émergeant d'une étude d'Eurofound publiée fin 2009: *Travailleurs peu qualifiés en Europe*.

Le rapport cite trois aspects clés dans lesquels ces travailleurs sont désavantagés. Ils sont confrontés à des difficultés en termes de possibilités d'obtenir un emploi, leur taux de chômage étant plus de deux fois supérieur à celui des personnes bénéficiant d'un niveau d'études supérieur. En 2007, le taux de chômage pour les personnes ayant moins qu'un diplôme d'enseignement secondaire était

pratiquement le double de celui des personnes possédant des niveaux de qualifications supérieurs. Toutefois, une vaste majorité des personnes peu qualifiées ne sont pas à la recherche d'un emploi: elles sont économiquement inactives plutôt qu'au chômage. En fait, environ un quart seulement des Européens âgés entre 25 et 49 ans ne travaillant pas étaient enregistrés comme étant demandeurs d'emploi. De plus, les chômeurs peu qualifiés risquent davantage d'être au chômage à long terme. Tandis que ce risque n'est que marginalement plus élevé dans certains pays, dans d'autres il est beaucoup plus élevé. En Slovaquie par exemple, plus de 90% des demandeurs d'emploi peu qualifiés ont été au chômage pendant un an ou plus en 2007.

Les travailleurs peu qualifiés sont plus susceptibles d'occuper des emplois manuels ou de faire du travail peu spécialisé: en 2007, pratiquement trois quarts des hommes peu qualifiés âgés de 25 à 49 ans, occupaient des emplois manuels. Ils sont également plus susceptibles d'avoir

des contrats d'engagement non-standard et des emplois moins payés et leurs possibilités de recevoir une formation ne sont que la moitié de celles de leurs homologues mieux qualifiés. La recherche a constaté également que même en termes d'accès aux emplois peu qualifiés, ces travailleurs sont confrontés à un risque croissant d'être dépassés par la concurrence de personnes possédant des niveaux d'études plus élevés. Les politiques existantes cherchent à diminuer le nombre de décrocheurs scolaires; cependant, le rapport souligne qu'il est aussi important que ceux qui possèdent des qualifications moindres puissent accéder au marché du travail et trouver des emplois stables et décents; les apprentissages se sont avérés être un moyen efficace pour faire entrer les personnes ayant fait peu d'études sur le marché de l'emploi.

### Lutter contre le travail non déclaré

Une nouvelle législation autrichienne, devant entrer en vigueur en 2009,

concernant l'enregistrement des employés et la responsabilité des entreprises donnant du travail en sous-traitance à d'autres sociétés, vise à prévenir l'utilisation du travail non déclaré dans le pays, en particulier dans le secteur de la construction, étant donné que les mesures déjà en place se sont avérées largement inefficaces pour dissuader de cette pratique. Le travail non déclaré, travail qui est illégal en lui-même mais qui n'est pas signalé aux autorités, a un effet sensiblement préjudiciable sur les finances publiques et représente un problème pour l'ensemble des 27 États membres. Les États membres, toutefois, ne tirent que rarement des leçons de l'expérience d'autres pays sur la manière de le traiter. Un moyen qui pourrait favoriser l'information mutuelle est une «banque de connaissances» pouvant identifier des mesures qui se sont avérées efficaces; cependant, il n'existe actuellement aucun instrument de ce type. La recherche d'Eurofound a entrepris de combler cette lacune en examinant l'impact des mesures dans toute l'Europe, et en évaluant la transférabilité à d'autres pays. Une base de données d'études de cas, tel que l'exemple de l'Autriche, a été rendue accessible en ligne en 2009, ainsi qu'un rapport évaluant l'état actuel des mesures nationales destinées à changer

les attitudes et à réduire les incitations à ne pas déclarer l'emploi. La base de données met en évidence certains des types d'approches adoptées, notamment les mesures de dissuasion, les approches préventives, les politiques qui cherchent à légitimer le travail non déclaré et les campagnes encourageant les nombres d'entreprises et de travailleurs adhérant aux règlements des impôts; en effet, au cours des récentes années le ton général des mesures a changé, passant de la menace du «bâton» à la récompense

de la «carotte». Le rapport indique que le travail non déclaré varie dans toute l'Union, à savoir en termes de type de travail effectué, de secteurs dans lesquels il se déroule et de raisons pour le faire. Il argumente au vu de cela que les mesures de politique doivent être adaptées aux circonstances en particulier d'un pays ou d'une région.

Veuillez lire le rapport *Lutter contre le travail non déclaré dans l'Union européenne* ou consulter la base de données de cas.



Quelles sont les publications d'Eurofound les plus consultées?

Les trois rapports suivants ont été les plus téléchargés (au format pdf) en 2009:

**Deuxième enquête européenne sur la qualité de vie – Premiers résultats**

**Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail**

**Bilan annuel sur les conditions de travail dans l'UE 2008-2009**

**700**

articles de revues académiques ont cité la recherche d'Eurofound au cours de 2008-2009

### Promotion professionnelle des travailleurs migrants

La recherche d'Eurofound, dont les résultats ont été publiés en 2009, a observé que les travailleurs migrants sont souvent ségrégués dans des emplois faiblement rémunérés, non qualifiés et précaires. Ils sont plus susceptibles de travailler dans des emplois temporaires, d'être surqualifiés pour les postes qu'ils occupent (en partie par manque de reconnaissance de leurs qualifications professionnelles de l'étranger) et ils sont moins susceptibles d'avoir accès à des cours de formation. De plus, ils peuvent faire l'objet de discrimination directe. Tout ceci a pour résultat qu'ils ont moins de chances de trouver de meilleurs emplois ou d'évoluer dans leur carrière. Les États membres et les partenaires sociaux ont adopté des mesures pour aider les immigrants vers les pays européens à progresser dans le marché de l'emploi.

L'Autriche est un exemple d'État membre ayant cherché à favoriser la reconnaissance des qualifications des travailleurs étrangers. La question est particulièrement problématique pour les immigrants en Autriche, en raison du processus compliqué et contraignant de reconnaissance des qualifications. Un certain nombre d'initiatives ont été mises en place, qui favorisent les conseils et le soutien aux travailleurs migrants pour leur permettre de faire reconnaître officiellement leurs acquis professionnels, avec l'aide du Fonds social européen. Par exemple un

centre de conseils pour les travailleurs migrants a créé un livret fournissant des informations claires sur les exigences et comment y répondre.

Apprendre la langue du pays d'accueil constitue une étape cruciale pour une meilleure insertion sur le marché de l'emploi. Les gouvernements, les ONG et les entreprises de nombreux États

membres commencent à présent à organiser des cours de langues à titre d'étape préliminaire dans l'élaboration d'une politique du marché de l'emploi encourageante pour les immigrants. Au Danemark, des cours de danois sont proposés à tous les migrants, pas seulement les travailleurs migrants, pendant une période allant jusqu'à trois ans. L'Allemagne va plus loin et organise des «cours d'intégration»,

## Enquête sur les conditions de travail en Europe

Des travaux préparatoires ont été menés tout au long de l'année 2009 pour la cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), en vue de commencer le travail d'investigation début 2010. À ce jour, Eurofound a réalisé quatre enquêtes européennes sur les conditions de travail (1991, 1995, 2000/2001 et 2005). L'évolution des EWCS suit les changements dans l'UE sur les 15 dernières années. En 1991, l'enquête couvrait seulement 12 pays, en 1995 ce nombre était passé à 15 et en 2000, 16 pays étaient couverts (l'UE15 et la Norvège). L'enquête 2000 fut étendue en 2001 pour couvrir les 10 pays candidats à l'adhésion à l'UE. La quatrième enquête, réalisée en 2005, couvrait l'ensemble des 27 États membres de l'UE plus la Croatie, la Turquie, la Suisse et la Norvège. La cinquième enquête couvre les 27 États membres de l'UE, les trois pays candidats à l'UE, la Turquie, la Croatie et l'ancienne République yougoslave de Macédoine, ainsi que le Kosovo, la Bosnie-Herzégovine et l'Albanie: en tout 34 pays avec environ 43 000 travailleurs interrogés. Les premiers résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail seront disponibles avant la fin 2010.



destinés à tous les migrants. Dispensés par des prestataires publics ou semi-privés, ces cours permettent aux migrants d'améliorer leur aptitude linguistique en allemand et intègrent des leçons sur l'histoire de l'Allemagne et son système juridique et politique.

Toutefois, le manque d'opportunités pour les travailleurs migrants a tendance à occuper une place marginale au sein des débats nationaux et à être considéré comme une faible priorité par les décideurs. La contribution des syndicats au soutien des travailleurs migrants est également plutôt limitée: dans la plupart des pays, les conventions collectives ne traitent pas de manière spécifique les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs migrants.

Bien que la formation et l'éducation représentent les principaux moyens d'aider les migrants à progresser sur le lieu de travail, elles sont refusées à ceux qui souvent en ont le plus besoin. La formation, l'orientation et le soutien visent souvent les travailleurs migrants qualifiés ou les travailleurs non qualifiés employés par des entreprises plus grandes et plus syndiquées, qui bénéficient déjà d'une certaine protection. Les travailleurs migrants occupés dans des emplois non qualifiés de secteurs traditionnels, tels que l'agriculture ou la construction, sont exclus de telles initiatives.

Dans une minorité de pays, notamment la Belgique et la Suède, des efforts systématiques ont été fournis pour mettre en œuvre un soutien juridique diversifié pour les travailleurs migrants. Une législation anti-discrimination explicite plus détaillée, des plans de diversité pour les employeurs, des outils pour les syndicats permettant d'engager des actions judiciaires d'aide aux victimes de discrimination, et le financement d'agences chargées de suivre les réclamations et d'assurer la médiation dans les conflits sur le lieu de travail, font partie des mesures.







**QUALITÉ  
DE VIE**

# QUALITÉ DE VIE

La recherche d'Eurofound sur la qualité de vie en 2009 reflétait également l'apparition de la récession. Les résultats de l'enquête paneuropéenne d'Eurofound sur la qualité de vie ont indiqué l'impact personnel des changements macroéconomiques en cours, ainsi que la diversité des modes de vie dans toute l'Union et la disparité qui existe entre et dans les États membres. Tandis que les circonstances économiques personnelles devenaient plus difficiles pour beaucoup de personnes, en particulier celles se trouvant déjà dans une situation défavorable, des changements sociétaux plus importants semblent également s'être produits, avec une diminution des niveaux de confiance et une augmentation des niveaux de tensions intergroupes.



## ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE VIE

Il est clair que des différences et des similitudes considérables existent entre les États membres, dans l'ensemble de l'Europe. On a peut-être tendance à grouper les nouveaux États membres dans une catégorie de développement socio-économique, et les membres existants généralement plus riches de l'UE dans une autre, mais la réalité est plus complexe. Par exemple, Malte et la Slovénie partagent certaines caractéristiques avec les pays d'Europe occidentale, tandis que les citoyens des États membres méditerranéens Grèce, Italie et Portugal, ont souvent des points de vue et des expériences plus proches de certains des nouveaux États membres que, par exemple, des pays nordiques.

Les Européens sont généralement satisfaits de leur vie. En 2009, la question «Pouvez-vous indiquer dans quelle mesure vous êtes actuellement satisfait de votre vie», a reçu un score moyen de 6,8 sur 10. Toutefois, les degrés de satisfaction varient nettement entre les groupes sociaux: les personnes jouissant de revenus plus élevés, d'une bonne santé, d'emplois sûrs et de niveaux d'études supérieurs sont de manière générale plus satisfaits de leur vie. De plus, les citoyens des 12 nouveaux États membres sont considérablement moins satisfaits de leur vie que ceux de l'UE15. Il existe certainement une association entre le niveau de richesse d'un pays (mesuré en PIB) et

le niveau de satisfaction, les personnes vivant dans les riches États membres nordiques Danemark, Finlande et Suède, étaient les plus satisfaits de leur vie parmi tous les citoyens de l'UE, estimant leur niveau de satisfaction à environ 8 sur 10. Inversement, les citoyens plus pauvres de Bulgarie estimaient leur satisfaction à seulement 4,4 sur 10.

Cependant, il est clair également qu'il n'y a pas un rapport de un à un entre le revenu national et le degré de satisfaction. Les derniers résultats de l'EQLS, à la Figure 7, indique que le PIB par habitant du Luxembourg est presque deux fois supérieur à celui de l'Irlande; toutefois, les citoyens de ces deux pays ont indiqué des degrés pratiquement identiques de satisfaction à l'égard de la vie. À l'inverse, tandis que la Bulgarie et la Roumanie ont des niveaux de PIB par habitant similaires, le degré de satisfaction à l'égard de la vie en Roumanie est notamment plus élevé qu'en Bulgarie. Il semblerait que dès qu'un pays devient suffisamment prospère pour répondre à ses besoins de base, d'autres facteurs interviennent dans l'évaluation du bien-être des gens.

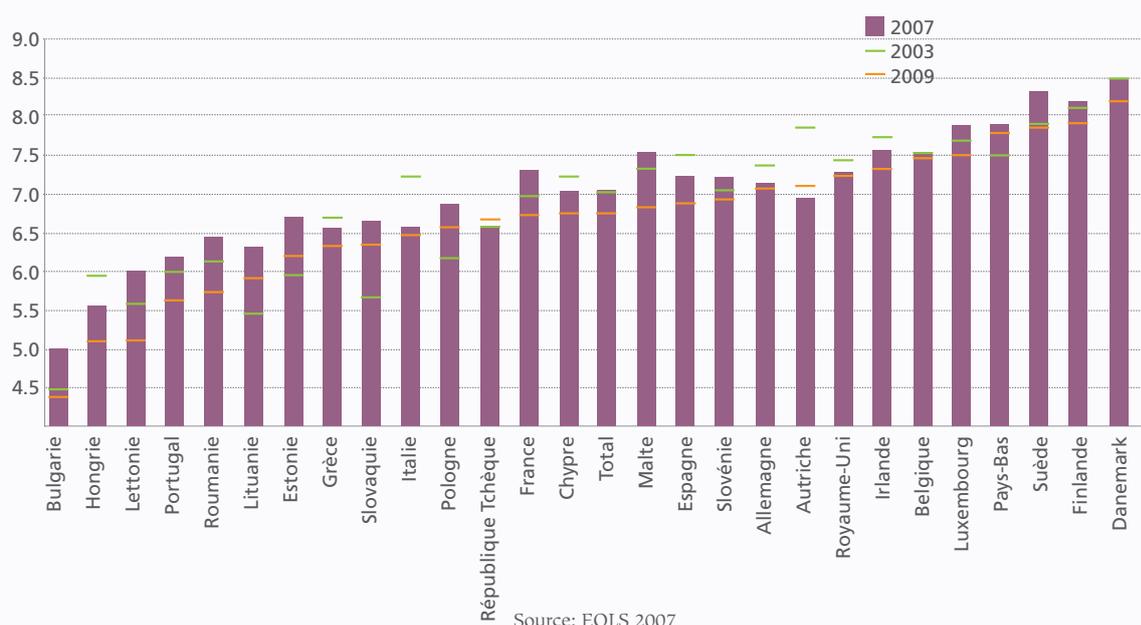


Le revenu continue à influencer, toutefois, la manière dont la satisfaction est perçue: dans presque tous les pays, les plus riches sont les plus satisfaits tandis que les plus pauvres sont les moins satisfaits. De plus, le niveau de satisfaction d'une personne est également lié à la prospérité de son pays: dans les pays plus riches, les personnes de chaque groupe de revenus sont plus satisfaites que celles des pays plus pauvres. Ainsi par exemple, les Danois du quartile inférieur de revenu sont plus susceptibles d'être satisfaits

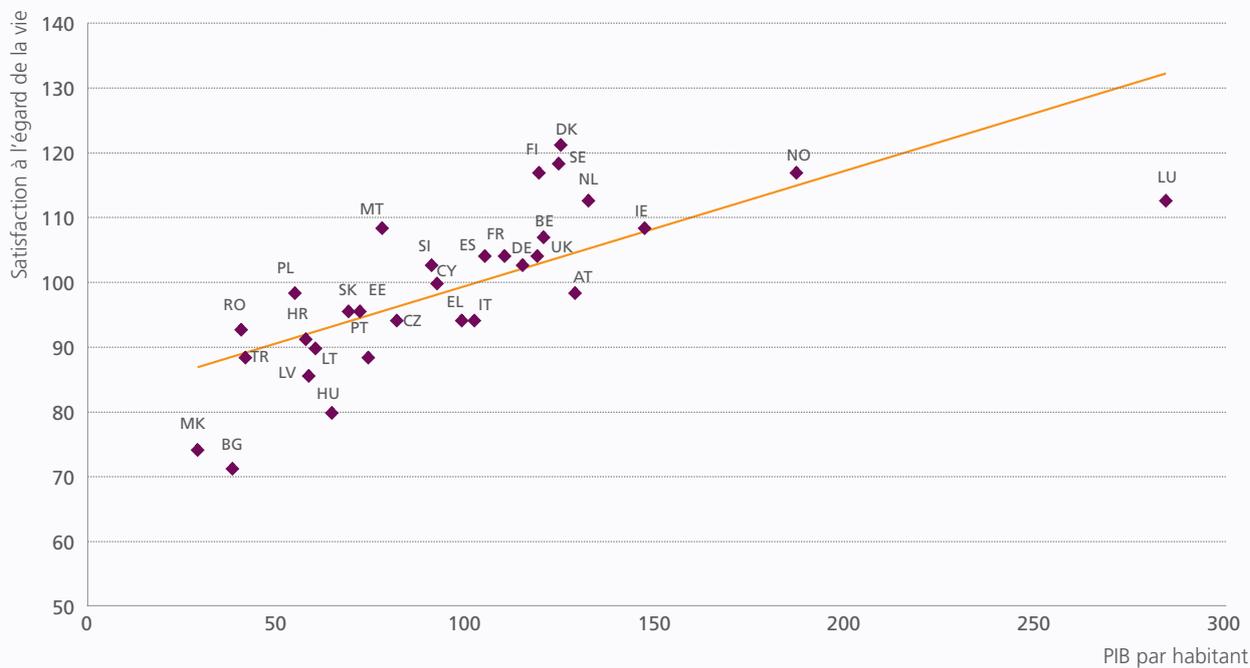
de leur vie que les Bulgares du quartile supérieur.

Tel qu'il est mentionné ci-dessus, un certain nombre de facteurs influencent la qualité de vie. Celui qui semble être le plus important pour assurer un sentiment général de satisfaction est le niveau de vie. Ceci est vrai pour l'ensemble de l'Europe mais est particulièrement le cas dans les NEM, ce qui pourrait refléter que pour de nombreux citoyens de ces pays il

**Figure 6: Satisfaction à l'égard de la vie 2003-2007-2009**



**Figure 7: PIB par habitant et satisfaction à l'égard de la vie, par pays**



Source: PIB, Eurostat; Satisfaction à l'égard de la vie, EQLS 2007

Question 29: Tout bien considéré, pouvez-vous indiquer dans quelle mesure vous êtes actuellement satisfait de votre vie? Veuillez me donner une valeur sur une échelle de 1 à 10, 1 signifiant très insatisfait et 10 très satisfait. Les données de PIB et de satisfaction à l'égard de la vie représentent le niveau relatif (UE = 100)

est plus difficile de parvenir à un niveau de vie adéquat.

Cependant, les résultats mis à jour de l'enquête en Septembre 2009 - voir au verso - indiquent des baisses notables d'un certain nombre d'éléments de qualité de vie, en particulier dans les pays les

plus gravement touchés par le chômage au cours de la récession actuelle.

Tout en utilisant les statistiques de l'UE conjointement avec ses propres données pour évaluer le bien-être des citoyens de toute l'Union, l'EQLS a cherché à établir une idée plus directe de la situation

matérielle des gens. En 2007 et en 2009, les citoyens ont été interrogés pour savoir s'ils avaient du mal à joindre les deux bouts.

Il semblerait que les États membres ayant souffert le plus en termes de chômage croissant et de baisse du PIB depuis le



## Étude sur la qualité de vie en Europe

Mis à part l'inventaire des développements objectifs, factuels au niveau européen et national en termes de restructuration, de relations industrielles et de qualité de l'emploi, un élément clé des travaux d'Eurofound est de recueillir les sentiments des citoyens européens à l'égard de leur vie, de leur famille, de leur société et de leurs conditions de travail.

L'Enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) représente une tentative unique d'explorer la qualité de vie et de la comparer dans l'ensemble de l'Europe. Ses résultats mettent en évidence les enjeux en matière de politique sociale et économique auxquels l'UE est

commencement de la crise économique figurent parmi ceux dont les ménages ont connu en 2009 le plus de précarité et de privation.

Fin 2009, la Lettonie, la Lituanie et l'Irlande ont connu les resserrements économiques les plus rigoureux, de plus de 10%, tandis que ces mêmes pays, ainsi que l'Estonie et l'Espagne, ont enregistré des augmentations particulièrement massives du chômage. Interrogés sur leur situation, les ménages en Lettonie, Lituanie, Irlande (et en Grèce) ont dit avoir eu beaucoup plus de difficulté à joindre les deux bouts entre 2007 et 2009. En Grèce, tandis que 32% avaient trouvé difficile ou très difficile de joindre les deux bouts en 2007, ce chiffre est passé à 38% en 2009. En Lettonie, le chiffre était de 25% en 2007, pour atteindre 31% en septembre 2009; le chiffre équivalent pour la Lituanie était passé de 11% à 19% et pour l'Irlande de 4% à 9%, indiquant que le nombre de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts avait plus que doublé.

Toutefois, la situation de certains pays, notamment la Pologne, semblait s'être améliorée lors de la même période. En 2007, 24% des ménages polonais avaient des difficultés à joindre les deux bouts; en 2009, ce chiffre était tombé à 17%. En Roumanie, le chiffre comparable était passé de 30% à 26%. En Slovaquie, il était passé de 15% à 13%, en Belgique,

## Qu'est-ce qui rend les gens heureux?

La satisfaction à l'égard de la vie est l'un des aspects de la qualité de vie mesurés dans l'EQLS. La recherche d'Eurofound a demandé également aux gens d'évaluer leur niveau de bonheur. Bien qu'au premier abord, les deux aspects puissent paraître synonymes, de manière pratiquement universelle dans toute l'Europe, les gens sont en fait plus heureux que satisfaits. La différence entre les deux notions était particulièrement marquée dans les États membres à revenu faible et les pays candidats. Ceci fait ressortir la nature différente des indicateurs: le bonheur est plus déterminé par des sentiments et moins affecté par le niveau de vie, tandis que le degré de «satisfaction» est plus influencé par les circonstances externes, socio-économiques. Bien qu'un niveau de vie adéquat compte pour assurer le bonheur, la condition préalable la plus importante pour une vie heureuse est une vie familiale et sociale satisfaisante. Ces deux aspects sont presque aussi importants dans l'EU15 tandis que dans les NEM la vie familiale est beaucoup plus importante.

Qu'est-ce qui rend donc les gens malheureux ou insatisfaits? Le chômage est peut-être la raison principale d'une mauvaise qualité de vie, résultat qui souligne la pertinence des politiques évoquées plus avant dans le rapport annuel pour tenter de freiner les pertes d'emplois causées par la récession. Les demandeurs d'emploi risquent le plus de se sentir malheureux et insatisfaits (ainsi que marginalisés), étant trois fois plus susceptibles d'éprouver ce sentiment que ceux occupant un emploi. Les autres groupes menacés sont notamment les personnes ayant un niveau d'éducation limité, celles à bas revenu, les travailleurs non qualifiés, les parents célibataires et les personnes souffrant de maladies chroniques.

confrontée, à la fois à la lumière des deux vagues d'élargissement les plus récentes et des difficultés posées par le ralentissement économique. Un aspect clé de l'enquête est l'intégration d'éléments objectifs, en demandant aux gens par exemple s'ils peuvent se permettre des congés annuels; et subjectifs, en demandant aux gens quel degré de confiance ils portent aux autres citoyens. La première enquête a eu lieu en 2003, la seconde vers la fin 2007 dans les 27 États membres de l'UE, les trois pays candidats (Croatie, ancienne République yougoslave de Macédoine et Turquie), ainsi qu'en Norvège. Plus de 35 000 personnes âgées de 18 ans ou plus ont été interrogées, principalement face à face. Le questionnaire était conçu pour correspondre à une interview de 30 minutes, et couvrir un large éventail de domaines de la vie en mettant l'accent sur l'emploi, le logement, la famille, la participation sociale et politique, la qualité de la société et le bien-être subjectif. Les résultats de l'enquête ont été publiés d'abord sous forme de résumé des premiers résultats en novembre 2008 puis dans un rapport de synthèse descriptif en mars 2009. Des analyses plus approfondies ont été réalisées au cours de la dernière partie de l'année.

## Prise en compte du facteur récession - comment Eurofound a mis à jour ses données de 2007



L'apparition de la récession au cours de l'année 2008 a changé de manière considérable les circonstances de vie de nombreux citoyens européens, risquant de rendre obsolètes plusieurs des résultats de

l'enquête 2007. Bien que le cycle quadriennal normal de l'enquête soit trop long pour permettre une réaction rapide au ralentissement de 2008-2009, l'utilisation de l'outil Eurobaromètre de la Commission européenne a permis de comparer les réponses aux questions clés et d'établir le point de vue des citoyens européens en temps de crise économique.

Pour ce faire, Eurofound a collaboré avec l'enquête Eurobaromètre, l'enquête d'opinion publique propre à la Commission européenne, en intégrant un certain nombre de questions de l'EQLS dans l'enquête Eurobaromètre de septembre 2009. Les données recueillies sur plusieurs questions pour les années 2003, 2007 et 2009 présentent une image des tendances dans le temps et mesurent l'impact de la récession à mesure qu'elle se déroule en temps réel.

de 14% à 11% et au Royaume-Uni de 7% à 6%.

L'EQLS a cherché également à établir une image plus précise du bien-être matériel des citoyens. Les citoyens européens ont été interrogés sur une liste de six biens, pour savoir s'ils les possédaient ou s'ils ne pouvaient pas se les offrir: chauffage domestique adéquat, un congé annuel, de nouveaux meubles pour remplacer ceux qui sont usés, un repas avec de la viande ou du poisson tous les deux jours, de nouveaux vêtements, les moyens de recevoir des invités à la maison. D'énormes différences en termes de privation matérielle ont été constatées dans toute l'Europe: dix fois plus de personnes dans les pays candidats à faible revenu que dans les pays plus riches de l'UE15 ne pouvaient pas se permettre la plupart ou tous ces biens.

L'enquête a constaté également des inégalités considérables à l'intérieur même de certains pays: en Roumanie, les 25% de citoyens les plus pauvres sont privés de quatre des six biens essentiels, tandis que les 25% les plus riches sont privés d'un seul. En contraste, la disparité (ainsi que l'ampleur) de la privation entre et parmi les citoyens de Suède était extrêmement faible. Ce qui est frappant également est que dans certains pays plus pauvres des PC3 et des NEM12, les citoyens les plus riches sont quand même moins bien nantis que les plus pauvres de certains des

## L'Europe en un coup d'œil



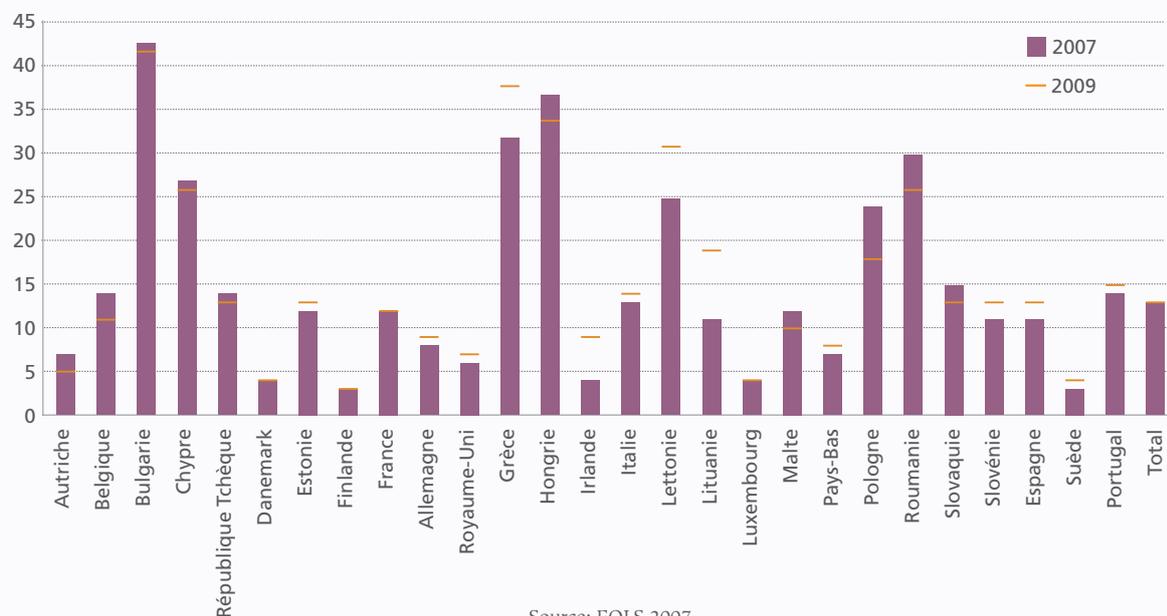
### Famille

Les tailles des familles et des ménages varient considérablement dans l'ensemble de l'Europe: au Danemark, le ménage moyen comptait 2,5 personnes en 2007, contre 4,2 personnes en Turquie. De manière générale, les ménages les plus petits se trouvent dans les pays du nord de l'Europe et les plus grands dans les trois pays candidats. 37% des ménages européens se composent d'un couple avec des enfants, et un quart d'un couple seulement, tandis qu'un ménage sur six se compose d'une seule personne; toutefois, la proportion de ménages composés d'une seule personne double pour les personnes âgées de 65 ans et plus.



### Logement

Dans l'ensemble de l'UE27, 70% des personnes sont propriétaires de leur logement, et près de la moitié le sont à part entière, sans avoir de prêt immobilier à rembourser. La proportion de gens qui sont propriétaires de leur logement est beaucoup plus élevée dans les NEM12 où en moyenne 74% le sont à part entière, la proportion la plus élevée étant en Roumanie (87%). Toutefois, ce nombre plus important de logements en propriété ne se traduit pas par des habitations de meilleure qualité.

**Figure 8: Proportion ayant des difficultés à joindre les deux bouts (%)**


Source: EQLS 2007

pays de l'UE15. En Turquie, ARY Macédoine, Bulgarie, Roumanie, Hongrie, Lituanie, Slovaquie et Lettonie en 2007, les 25% les plus riches étaient moins bien nantis que les 25% les plus pauvres au Danemark, en Suède, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

C'était le cas en 2007. Quels ont été les changements jusqu'en septembre 2009? Dans l'enquête Eurobaromètre ne fig-

urait qu'un seul bien essentiel de la liste d'origine de six: les ménages ont indiqué s'ils pouvaient se permettre s'ils le souhaitent un repas avec de la viande ou du poisson tous les deux jours. Les réponses ont révélé un changement catégorique de circonstances, quoique pour un petit nombre de pays, depuis 2007. En 2007, 41% des ménages bulgares ne pouvaient pas se permettre de manger de la viande ou du poisson tous les deux jours; en

septembre 2009, ce chiffre était monté à 50%. En Hongrie, le chiffre qui était de 32% en 2007 était passé à 42% en 2009; en Estonie, il était passé de 9% à 14%. L'Italie a enregistré la hausse de privation la plus importante, le chiffre triplant de 3% des ménages en 2007 à 9% en 2009.

Dans l'ensemble de l'Europe, une tendance à la baisse de 2007 à 2009 est visible dans pratiquement tous les pays en



### Services publics

La manière dont les Européens évaluent leurs services publics, tels que les transports en commun, l'éducation et le système de retraite de l'état, varie à la fois pour les services individuels et les différents pays. Sur une échelle de 1 à 10, les citoyens de l'ensemble de l'UE27 ont estimé à 6,3 leurs systèmes de transport en commun et d'éducation mais seulement à 4,8 leur système de retraite de l'état, reflétant peut-être ainsi l'inquiétude répandue concernant la durabilité des systèmes de retraite. Les citoyens de l'UE15 de manière générale accordent un score plus élevé à leurs services publics que leurs voisins dans les NEM12; tandis que les Bulgares évaluent à 4,9 leur système d'éducation, les Danois lui accordent 7,6.



### Santé

En moyenne dans l'UE, 24% des personnes souffrent d'un problème de santé qui existe de longue date ou d'une incapacité. Toutefois, en Finlande 39% des personnes font état d'un problème de santé chronique, contre 13% en Italie; ceci peut refléter des facteurs culturels aussi bien que les situations propres aux citoyens. Comme on pouvait s'y attendre, le degré de mauvais état de santé chronique augmente sensiblement avec l'âge; en particulier, les femmes plus âgées dans les NEM12 sont plus susceptibles de souffrir, avec 56% des femmes de plus de 65 ans souffrant d'un problème de santé à long terme.

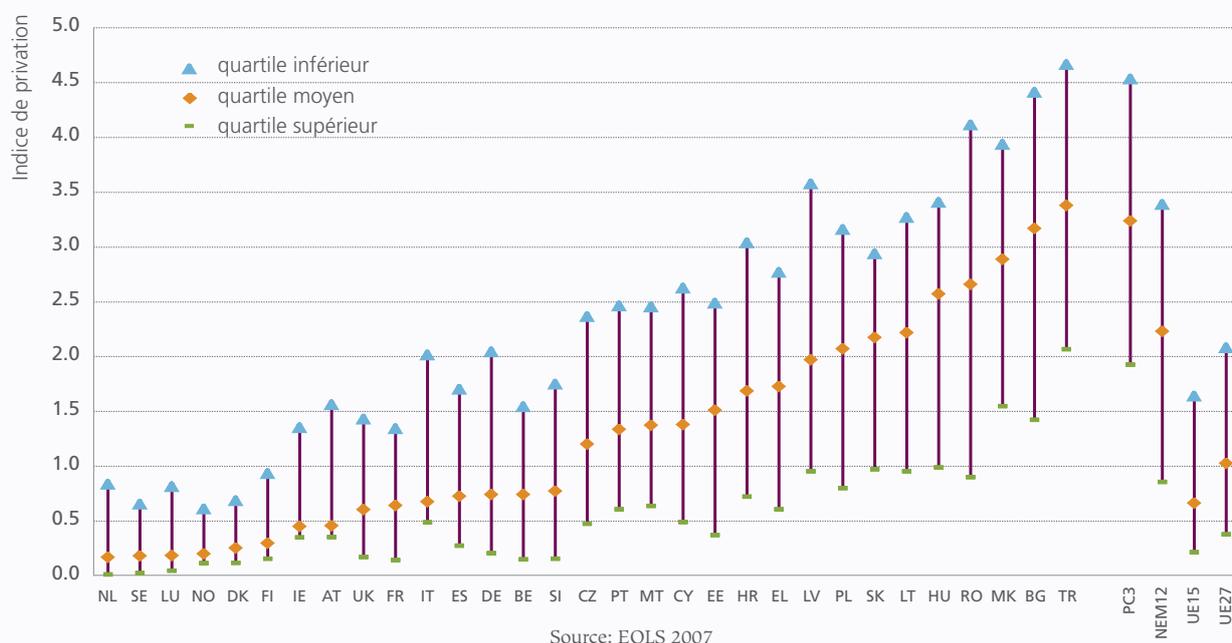
termes de satisfaction à l'égard du niveau de vie; dans certains pays, elle est assez marquée, en Lettonie, en Roumanie, au Portugal et à Malte, par exemple. La place individuelle dans la société semble également être importante: la diminution la plus forte de satisfaction à l'égard du niveau de vie a été ressentie parmi les personnes âgées de 65 ans et plus dans les

NEM12; ces personnes ont souffert également la plus grande baisse de satisfaction à l'égard de la vie en général.

Une augmentation entre 2007 et 2009 de la perception du niveau de tension au sein de la société dans toute l'Europe semble avoir constitué un développement quasiment universel, ainsi qu'un déclin de la

confiance dans les institutions nationales fondamentales. Depuis 2007, le nombre de ménages ayant le sentiment qu'il existe beaucoup de tensions entre groupes ethniques a augmenté de 7%, avec une augmentation similaire parmi ceux percevant des tensions entre les riches et les pauvres (8%). Toutefois, les moyennes transeuropéennes masquent de plus

**Figure 9: Indice moyen de privation par quartile de revenu, par pays**



Données dérivées de la Question 19 (Source EQLS). L'indice de privation va de zéro (aucun bien manquant) à six (tous les six biens manquant).



### Immigration

Dans l'UE27, environ la moitié de toutes les personnes interrogées pensent que les migrants devraient être autorisés à venir travailler dans leur pays seulement s'il y a des emplois; 29% en plus veulent voir la mise en place de limites strictes sur le nombre de personnes venant travailler dans leur pays, tandis que 7% préféreraient interdire complètement aux étrangers de venir travailler. En particulier, les citoyens des pays ayant fait l'objet d'importants afflux d'immigration depuis l'élargissement de 2004 sont plus susceptibles d'attacher une grande importance à la question: à Chypre, en Grèce, en Irlande, à Malte et au Royaume-Uni, entre 40% et 50% des personnes interrogées souhaitent l'application de contrôles d'immigration stricts..



### Optimisme

En 2007, à la question concernant l'avenir, plus de trois-quarts des citoyens des États membres nordiques ont répondu être optimistes. Par contraste, dans trois pays de l'UE15 (France, Italie et Portugal) et quatre nouveaux États membres (République Tchèque, Bulgarie, Slovaquie et Hongrie), moins de la moitié des répondants ont exprimé un tel optimisme. En Hongrie, un plus grand nombre de personnes ont en fait indiqué être pessimistes plutôt qu'optimistes à l'égard de l'avenir.

grands changements au niveau national. Alors qu'en 2007, 27% des ménages en Slovaquie pensaient qu'il y avait beaucoup de tension entre les groupes raciaux et ethniques, en 2009, ce chiffre est monté en flèche pour atteindre 58%. On constate également des hausses aigües à Malte (de 43% à 67%), au Danemark (de 36% à 56%), et en Hongrie (de 50% à 69%). Les tensions perçues entre les riches et les pauvres ont augmenté également dans presque tous les pays entre 2007 et 2009, de manière considérable dans certains dont Malte, l'Estonie, la Slovénie et la Slovaquie, avec des hausses de 10 points de pourcentage ou plus.

De plus, depuis 2007, les Européens semblent avoir subi une perte de confiance, à la fois dans d'autres citoyens et dans les institutions nationales. Lorsqu'il a été invité en 2007 à évaluer son niveau de confiance à l'égard d'autres personnes sur une échelle de 1 à 10, le ménage européen moyen a donné une valeur de 5,3; en 2009, ce chiffre est tombé à 4,9. Des déclinés encore plus marqués du niveau de confiance sont apparus clairement à l'égard des gouvernements et des parlements nationaux: les niveaux de confiance moyens dans les deux cas ont diminué de 4,6 à 4,1, à savoir un déclin moyen de 11%. Là encore, la situation est plus grave dans certains pays que dans d'autres. Par exemple, le déclin de la confiance dans le gouvernement national est

## Tendances de la qualité de vie de 2003 à 2007

Une analyse secondaire de l'EQLS 2007 a intégré en 2009 un examen des changements entre la première enquête (en 2003) et la deuxième. En termes économiques, en Europe, la période de 2003 à 2007 a été marquée par une croissance économique rapide, en particulier dans les nouveaux États membres, où la transformation économique et l'investissement étranger a engendré des taux de croissance annuels à deux chiffres. Cette période d'adhésion a vu l'écart en termes économiques entre les NEM et l'UE15 se resserrer considérablement: en 2004, lorsque les NEM10 sont entrés dans l'Union, le niveau du PIB dans ces 10 pays était 49% de celui de l'UE15; pour 2007, il était monté à 56%. Au cours de la même période, l'écart a diminué également en Bulgarie et en Roumanie, de 28% à 34%.

De manière générale, pour l'ensemble des 27 États membres, la qualité de vie est restée globalement stable entre 2003 et 2007, avec toutefois un certain nombre de changements positifs, une augmentation de la satisfaction à l'égard de la qualité de certains services publics, par exemple. Cependant, dans les pays qui ont rejoint l'UE en 2004, on constate une plus grande amélioration de la qualité de vie générale, par rapport à l'UE15. Par exemple, tandis que les citoyens slovaques évaluaient la satisfaction à l'égard de leur niveau de vie à 5,1 sur 10 en 2003, pour 2007 cette valeur était montée à 6,7 (mais redescendue à 6,3 pour 2009). Les évaluations de la qualité de vie en Bulgarie et en Roumanie ont fait apparaître un progrès beaucoup plus lent.



### Autosuffisance

Les ménages qui trouvent leur revenu insuffisant pour répondre à leurs besoins, peuvent utiliser des stratégies alternatives pour gérer leur situation. Il n'est pas étonnant qu'un degré d'autosuffisance soit plus couramment adopté dans les pays plus pauvres: environ la moitié de tous les ménages dans les pays candidats et les NEM12 (à l'exception de Chypre et de Malte) produisent au moins une partie des aliments qu'ils consomment. Ceci est le cas pour seulement un ménage sur cinq environ en Autriche, en Belgique et en Allemagne. Dans le même registre, entre 20% et 30% des ménages en Croatie et ARY Macédoine rassemblent trois générations de familles sous le même toit, afin de partager les frais de subsistance.



### Volontariat

La mesure dans laquelle les Européens se livrent à du travail bénévole ou caritatif en dehors de leur emploi rémunéré varie largement dans l'ensemble du continent. 53% des citoyens norvégiens indiquent qu'ils font parfois du travail bénévole, contre à peine plus de 6% des citoyens croates. Bien que le travail bénévole soit en moyenne sensiblement plus courant dans l'UE15 (spécialement dans les pays nordiques et en Autriche) que dans les pays candidats, la situation reste inégale: près de 16% des citoyens turcs font du bénévolat par rapport à un peu plus de 7% seulement des citoyens espagnols.



plus marqué en Irlande, en Espagne, en Roumanie, en Lettonie et en Grèce, où la chute du niveau de confiance va de 22% à 33%.

Tandis que l'effort se poursuit au niveau de l'UE et au niveau national afin d'assurer le développement social et économique en Europe, tout particulièrement en cette Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les tendances qui émergent des séries successives d'EQLS confirment que le combat n'est pas encore fini.

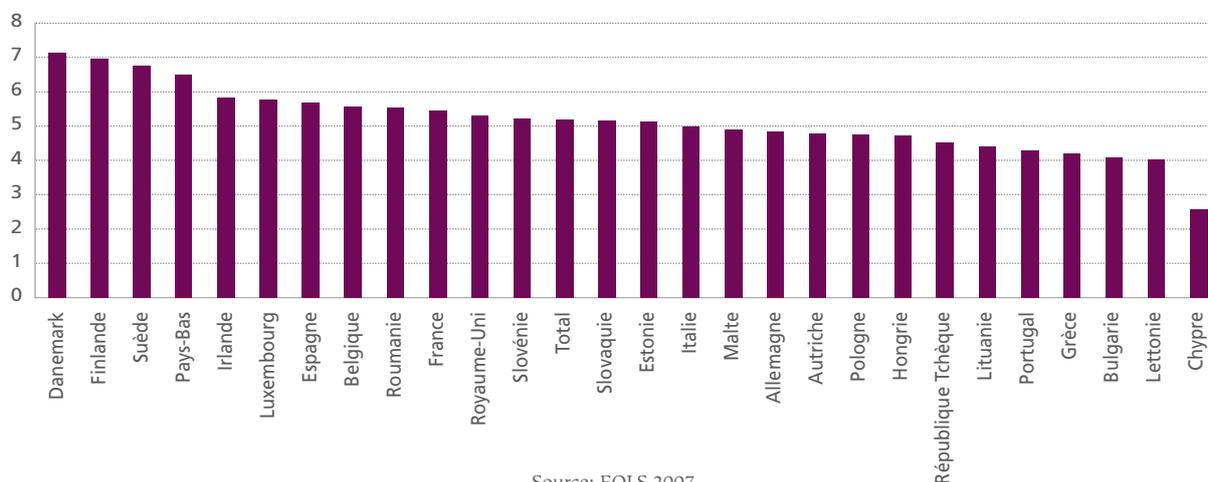
D'autres résultats concernant la qualité de vie publiés en 2009 sont sans doute plus résistants au changement: les résultats de l'enquête de 2007 indiquent par exemple

le rôle central que la famille semble jouer dans la garde des enfants et les soins aux personnes âgées. Pour la plupart des gens, la famille reste la première planche de salut susceptible de fournir un soutien personnel en cas d'urgence. La qualité des relations familiales apparaît donc comme l'aspect le plus important de la qualité de vie. La majorité des Européens (88%) ont indiqué en 2007 qu'ils pouvaient faire appel à leur famille lorsqu'ils avaient besoin d'aide, par exemple de l'aide à la maison en cas de maladie. Un peu plus de 70% pensaient qu'en cas de besoin urgent d'argent ils pourraient se tourner vers leur famille.

De plus, les Européens sont en contact régulier et fréquent avec leurs familles

## En qui avez-vous confiance?

Figure 10: Valeurs de confiance à l'égard des autres personnes, par pays, 2007



Source: EQLS 2007

Remarque: les personnes interrogées ont été priées d'évaluer de 1 à 10 leur niveau de confiance dans les gens.

L'analyse des données de 2007 a indiqué que les niveaux de confiance (ou de méfiance) n'étaient pas uniformes dans toute la société. En général, les groupes occupant une place vulnérable dans la société tels que les personnes sans emploi, les personnes en mauvaise santé ou les parents célibataires, tendent à faire preuve de moins de confiance à l'égard des autres. L'âge joue également un rôle dans le niveau de confiance des gens mais pas de la même façon dans toute l'Europe. Alors que dans l'UE15 et les PC3, les personnes âgées de 65 ans et plus sont le groupe d'âge le plus confiant, dans les NEM ce sont les plus jeunes (âgés de 18 à 34 ans) qui se montrent plus confiants à l'égard des autres, ce qui reflète probablement les impacts différents exercés par la transition économique sur les générations.

et leurs amis. La moitié des citoyens dont les enfants vivent en dehors de la maison, rencontrent un de leurs enfants ou plus au moins tous les jours ou tous les deux jours. Les gens semblent être généralement satisfaits de leur vie familiale, lui accordant une note de 8 sur 10.

## Équilibre vie professionnelle-vie privée

Avoir un emploi généralement augmente de manière considérable la satisfaction à l'égard de la vie: les gens sans emploi sont plus malheureux. De plus, malgré un affaiblissement des liens familiaux, la famille importe énormément aux Européens, à la fois comme source clé de satisfaction et élément majeur de soutien.

Équilibrer les demandes souvent conflictuelles de ces deux aspects n'est pas facile. Près de la moitié (48%) des citoyens occupant un emploi salarié dans l'UE27 ont dit être trop fatigués au moins plusieurs fois par mois à cause de leur travail pour s'occuper des tâches ménagères, tandis que près d'un quart (22%) se sentaient trop fatigués plusieurs fois par semaine.

Les travailleurs de l'Europe du sud-est ont semblé avoir les plus grosses difficultés en 2007 à concilier le travail et la maison. En Croatie et en Grèce, un peu plus de 70% des citoyens ont dit être trop fatigués au moins plusieurs fois par mois à cause de leur travail pour effectuer des tâches ménagères. Les travailleurs en Belgique, en Italie, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Norvège semblent avoir le moins de difficulté à concilier les deux.

29% des travailleurs ont indiqué avoir des difficultés à s'acquitter de leurs responsabilités familiales en raison de la quantité de temps qu'ils passent au travail, plusieurs fois par mois. Il n'est donc pas étonnant que ceux qui ont les heures de travail les plus longues tendent à avoir plus de difficultés à équilibrer leur travail et leur vie privée que ceux qui ont

des heures de travail plus courtes; les femmes en particulier, conscientes de cette situation, ajustent souvent leur temps de travail pour mieux répondre aux besoins d'une famille et d'un foyer, en travaillant à mi-temps par exemple. Il est certain que les femmes consacrent beaucoup plus de temps aux tâches domestiques que les hommes: dans l'ensemble de l'Europe, les femmes passent 33 heures par semaine à s'occuper des enfants, par exemple, tandis que les hommes n'en passent que 18.

## Santé et soins

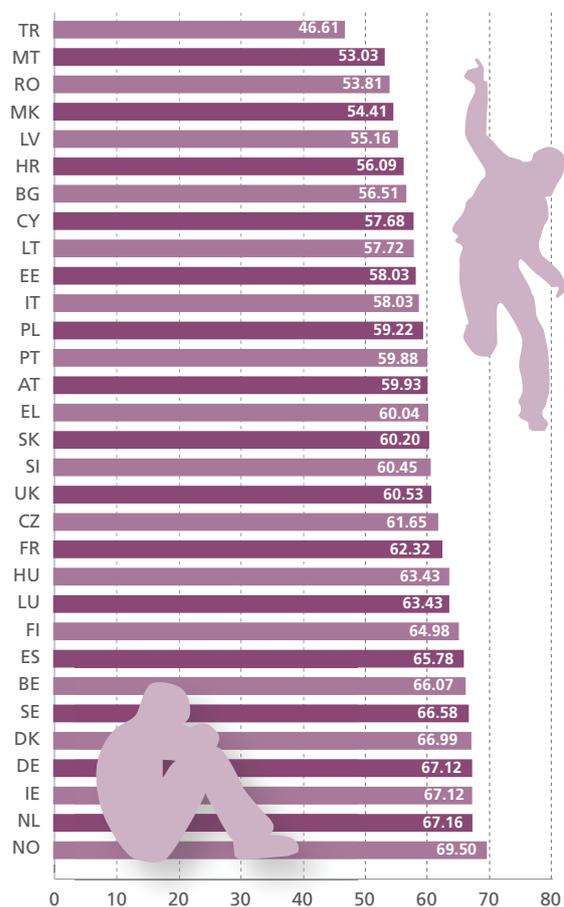
La santé est importante pour les Européens: 81% disent qu'une bonne santé est «très importante» pour leur qualité de vie. Pourtant, seulement 21% qualifient leur état de santé de «très bon», tandis que 46% le jugent «bon». Les personnes dans les NEM et les PC3, les femmes en particulier, ont qualifié leur état de santé comme étant en moyenne plus grave que dans l'UE15. Comme on pouvait s'y attendre, les Européens plus âgés sont plus susceptibles de se sentir en mauvaise santé; cependant les personnes plus âgées dans les NEM (de 65 ans et plus) semblent avoir un état de santé plus grave: 34% ont fait état d'une mauvaise santé, contre 15% seulement du même groupe d'âge dans l'UE15. La situation est pire également pour les personnes plus pauvres: 14% des personnes appartenant au quartile de revenu inférieur ont déclaré être en mauvaise santé, contre 4% de la population classée dans le quartile supérieur. Là encore cependant, la situation est plus grave dans certains pays: en Bulgarie, Croatie, Hongrie, Lettonie et au Portugal, 30% ou plus des personnes se situant dans le quartile inférieur de revenu ont dit souffrir d'une mauvaise santé.

98

présentations ont été faites par le personnel d'Eurofound, sur invitation, à des parties prenantes clés dans l'ensemble des 27 États membres de l'UE



**Figure 11: Indice moyen de santé mentale par pays**



Source: EQLS 2007

## Mesure de la santé mentale

L'EQLS a examiné le bien-être mental des citoyens européens en utilisant une liste de questions de l'Organisation mondiale de la santé. Les citoyens ont été invités à indiquer comment ils se sentaient; s'étaient-ils sentis joyeux et de bonne humeur? Calmes et détendus? Actifs et vigoureux? S'étaient-ils réveillés en ayant le sentiment d'être frais et dispos? Pensaient-ils que leur vie quotidienne était intéressante? Le graphe indique pour chaque pays la proportion de citoyens qui s'étaient sentis ainsi tout le temps ou la plupart du temps, au cours des deux semaines précédentes.

Un aspect clé du bien-être individuel est la santé mentale. Les gens semblent avoir un meilleur état de santé mentale dans l'UE15 et en Norvège, tandis que la Turquie semble avoir le taux le plus bas. De manière générale, la tendance concernant la santé mentale reflète celle de la santé physique: l'état de santé mentale tend à être plus mauvais chez les personnes plus âgées et meilleur chez celles qui disposent de revenus plus élevés (cette disparité étant très clairement observable dans les PC3 et les NEM12) et est légèrement meilleur chez les hommes que les femmes.

Malgré l'importance de services de santé adéquats pour la protection sociale, un nombre non négligeable d'Européens en 2007 ont eu des difficultés à accéder à ces services. Plus de 25% des personnes ont estimé qu'elles étaient trop éloignées de leur médecin ou de l'hôpital, et plus de 27% ont eu des difficultés à assumer les frais de la consultation médicale. Les personnes à faibles revenus ont eu plus de difficultés à accéder à ces services que les riches, et cette différence était plus marquée dans les NEM et les PC3: seulement 22% des citoyens se situant dans le quartile supérieur de revenu dans les pays candidats ont éprouvé des difficultés à assumer les coûts d'une consul-

tation médicale, contre 48% des citoyens se situant dans le quartile inférieur de revenu. Dans l'ensemble, les populations de l'UE15 évaluent les services de santé à un plus haut niveau que celles des NEM et des PC3; cependant, en Grèce, en Irlande, en Italie et au Portugal les services de santé sont évalués à un niveau plus bas que la moyenne donnée par les citoyens des PC3 ou des NEM.

### Logement et voisinage

La qualité de l'environnement, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du logement constitue un autre aspect de la qualité de vie. La qualité générale du logement est

meilleure dans l'UE15 que dans les NEM ou les pays candidats. Par exemple, les populations des Pays-Bas, de Belgique et du Luxembourg ont l'espace de vie le plus grand, tandis que ceux de Croatie et de l'ancienne République yougoslave de Macédoine ont l'espace le plus petit; seuls 6% des ménages en Suède ont des problèmes d'humidité ou de fuites, contre 23% en Estonie et bien que chaque ménage en Autriche possède des toilettes à chasse d'eau à l'intérieur de la maison, ce n'est pas le cas pour 35% des ménages en Roumanie. Les personnes qui louent leur logement tendent à avoir plus de problèmes que celles qui sont propriétaires de leur habitation. De plus, comme on peut s'y

## Utilisation des données de l'EQLS



L'outil de mapping des données d'enquêtes (SMT) sur le site web d'Eurofound présente les données de ses enquêtes phare de diverses façons. Les utilisateurs peuvent sélectionner l'information selon leurs besoins. L'outil vous permet d'afficher les données sous forme de carte, de graphique à barres ou de tableau, de comparer les données nationales avec les moyennes de l'UE, d'afficher les résultats par genre, âge et revenu, et de télécharger les données dans un fichier .csv (compatible avec Excel).

Visitez [www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm)

De plus, des ensembles de données dérivées des EQLS ont été rendues disponibles fin 2009 sur le site web de l'Université d'Essex, dans UK DataArchive, dans le but de mettre les données et la documentation des enquêtes paneuropéennes d'Eurofound à la disposition de tierces parties. Sur le site se trouvent également les ensembles de données des précédentes vagues d'EQLS, ainsi que les enquêtes d'Eurofound sur les conditions de travail en Europe et sa première enquête sur les entreprises. Vous pouvez vous inscrire à [www.esds.ac.uk/support/newuser.asp](http://www.esds.ac.uk/support/newuser.asp) et accéder aux ensembles de données à [www.esds.ac.uk/international/access/133365.asp](http://www.esds.ac.uk/international/access/133365.asp)

attendre, les personnes à faibles revenus ont plus de problèmes que leurs voisins plus riches.

L'EQLS a également interrogé les personnes au sujet de leur environnement local: les détritres et la pollution, le manque d'accès aux espaces verts, le niveau de criminalité ou de violence. Les gens des pays nordiques étaient les plus satisfaits de leur environnement local, ainsi que ceux d'Autriche, d'Allemagne et des Pays-Bas. En moyenne, entre 30% et 40% des ménages ont fait état de deux problèmes ou plus de ce type dans leur voisinage. Par contre, ce chiffre était supérieur à 80% en Italie et en Bulgarie.

### INTÉGRATION DES MIGRANTS DANS LES VILLES EUROPÉENNES

Le résultat d'un référendum organisé en Suisse fin 2009 pour l'interdiction de la construction de minarets sur les mosquées souligne les tensions qui parfois se trouvent à la base du débat continu sur

l'intégration des minorités ethniques et religieuses dans les sociétés européennes.

En 2006, Eurofound a créé, conjointement avec le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe et la ville de Stuttgart, un Réseau de villes européennes pour une politique locale d'intégration des migrants (CLIP), afin d'examiner comment les villes en tant que principaux pôles d'attraction pour l'immigration ont répondu au défi de la promotion de l'intégration.

En 2009, les travaux sur le projet se sont poursuivis avec la publication d'une série d'études de cas sur des initiatives prises dans les domaines de la politique du logement, de la politique des emplois municipaux et de la prestation de services dans les villes européennes. Du 30 novembre au 1er décembre, Eurofound a organisé une conférence à Bruxelles sur le thème «Approches interculturelles à la construction et à la cohésion d'ensembles communautaires dans les villes européennes - quelles leçons la politique d'intégration

européenne peut-elle tirer des villes sur la façon de gérer la migration et la diversité en période de récession économique?», rassemblant des décideurs et des représentants de la société civile et de groupes minoritaires ethniques et religieux afin de discuter du meilleur moyen de relever les défis et de tirer parti au mieux des possibilités émanant de la diversité culturelle croissante de l'Europe, en particulier l'intégration des communautés musulmanes et d'autres communautés religieuses.

Des informations complètes sur les travaux du réseau CLIP peuvent être consultées à [www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm)

## Lecture complémentaire



Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0970.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0970.htm)



EMCC case studies – Joint social partners structures and restructuring: Comparing national approaches  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0918.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0918.htm)

ERM case studies: Good practice in company restructuring  
[www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm)



ERM report 2009 – Restructuring in recession  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm)



Europe in recession: Employment initiatives at company and Member State level  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0920.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0920.htm)

European restructuring monitor quarterly, issues 1 – 4, 2009  
[www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly)



Foundation Findings: ouvrir la voie - le rôle des partenaires sociaux pour favoriser l'inclusion sociale  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0944\\_fr.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0944_fr.htm)



Global recession – Europe's way out: Background paper  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0998.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0998.htm)

Industrial relations developments in Europe 2008  
[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/tn0903029s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/tn0903029s.htm)

Low-qualified workers in Europe  
[www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0810036s/tn0810036s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0810036s/tn0810036s.htm)



Measures to tackle undeclared work in the European Union  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm)

Multinational companies and collective bargaining  
[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/tn0904049s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/tn0904049s.htm)

Occupational promotion of migrant workers  
[www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s.htm)

Pay developments – 2008

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904029s/tn0904029s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904029s/tn0904029s.htm)



Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm)



Recent restructuring trends and policies in the automotive sector  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0941.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0941.htm)

Restructuration et faillite: exemples nationaux récents

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef091031\\_fr.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef091031_fr.htm)



Deuxième enquête européenne sur la qualité de vie – Premiers résultats  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0852\\_fr.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0852_fr.htm)



Second European Quality of Life Survey: Quality of life in Europe, 2003–2007  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0977.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0977.htm)



Sink or swim: Recession and recovery in Europe

[www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm](http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm)



Social dialogue and the recession  
[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm)

Wage formation in the EU

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm)

Working time developments – 2008

[www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm)

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

**Yearbook 2009 – Vivre et travailler en Europe**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2010 – 55 p. – 21 x 29,7 cm

## VENTES ET ABONNEMENTS

Les publications à vendre produites par l'Office des publications officielles des Communautés européennes sont disponibles auprès de nos agents commerciaux dans le monde entier.

### ***Comment puis-je obtenir une publication?***

Dès que vous avez obtenu la liste des agents commerciaux, contactez celui de votre choix et passez votre commande.

### ***Comment puis-je obtenir la liste des agents commerciaux?***

- Consultez le site web de l'Office des publications: <http://www.publications.europa.eu/>
- ou faites une demande de copie papier par fax au (352) 2929 42758

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

Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18

Irlande

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

E-mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

Site internet: <http://www.eurofound.europa.eu>



Office des publications

*[Publications.europa.eu](http://Publications.europa.eu)*