



Rapport 2012 de l'ERM – Après la restructuration: marchés de l'emploi, conditions de travail et satisfaction de la vie

Synthèse

Introduction

Le rapport 2012 du European Restructuring Monitor (ERM - outil de veille sur les restructurations d'entreprises) analyse les conséquences des restructurations sur les salariés. Concrètement, il examine quels sont les salariés qui ont perdu leur emploi au début de la crise économique récente, quels sont ceux qui ont en retrouvé un et quelles sont les répercussions que ces événements – perte d'emploi et retour à l'emploi – ont eues sur leur situation générale et leur satisfaction de la vie. Il étudie également les effets de la restructuration sur les conditions de travail des salariés restant dans l'entreprise restructurée. La situation de ces deux groupes – ceux qui ont perdu leur emploi et ceux qui sont restés dans l'entreprise restructurée – n'avait jamais, jusqu'ici, fait l'objet d'une analyse à l'aide de séries de données communes et représentatives à l'échelle de l'Union européenne.

Contexte politique

Le fait qu'en 2012, l'Europe compte 5 millions d'emplois de moins qu'en 2008 constitue une préoccupation dominante de la politique publique européenne. Nombre de ces emplois ont été supprimés en licenciant des salariés dans le cadre d'une restructuration. L'Union européenne apporte depuis des décennies un soutien visant à atténuer les conséquences néfastes des restructurations pour les salariés, principalement à travers le Fonds social européen et, plus récemment, par l'intermédiaire du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation. D'autre part, le récent livre vert de la Commission européenne sur les restructurations se fait l'écho des préoccupations concernant les effets des restructurations sur les salariés qui restent dans l'entreprise, en ce que, notamment, «des restructurations mal gérées peuvent avoir un important impact négatif à long terme sur les ressources humaines des entreprises, affaiblissant ainsi ce facteur essentiel pour la compétitivité».

Principales conclusions

- Plusieurs indicateurs relatifs à l'emploi montrent que si la détérioration du marché du travail se poursuit globalement, la situation varie considérablement d'un État membre à l'autre. Des pays comme l'Autriche, l'Allemagne ou la Pologne continuent, en fait, d'afficher une évolution raisonnablement positive de leur marché du travail.
- Bien que le nombre d'emplois perdus à l'occasion des restructurations ait chuté par rapport aux niveaux élevés enregistrés au début de la crise économique, l'ERM fait toujours état de plus de suppressions de postes annoncées que de créations d'emplois.
- Les salariés les plus susceptibles de perdre leur emploi sont aussi les moins susceptibles d'en retrouver un. Ces personnes se caractérisent par leur faible niveau d'éducation, leur appartenance à une minorité, leur origine étrangère, leurs sérieux problèmes de santé ou leur statut professionnel modeste.
- L'ancienneté dans l'emploi protège contre la perte de celui-ci, mais, d'un autre côté, lorsqu'un travailleur ayant beaucoup d'ancienneté perd son emploi, il a moins de chances d'en retrouver un.
- Ceux qui perdent leur emploi se déclarent moins satisfaits de leur vie et font état d'une forte dépréciation de leur situation personnelle par rapport aux salariés qui conservent leur emploi.

- Les travailleurs licenciés qui retrouvent un emploi affichent un niveau de satisfaction de la vie nettement plus élevé que ceux qui n'en ont pas retrouvé.
- Un peu plus d'un tiers (37 %) des salariés de l'UE-27 ont déclaré qu'une restructuration avait eu lieu au cours des trois années précédentes. Ces salariés «restants» sont les plus susceptibles de faire partie des groupes professionnels de haut niveau et de travailler dans de grands établissements, ou encore de travailler dans des secteurs traditionnellement subventionnés par l'État.
- L'ampleur des restructurations déclarées varie sensiblement selon les pays. Ce sont les salariés des pays scandinaves (Danemark, Finlande et Suède) qui déclarent les niveaux de restructuration les plus élevés (de 55 à 62 %), tandis que les niveaux les plus bas sont enregistrés dans deux États membres orientaux (Bulgarie et Pologne) et certains États membres méridionaux (Espagne, Grèce et Italie).
- Parmi les points positifs, il est constaté que les modalités d'organisation du travail associées à des systèmes de travail à haute performance se rencontrent plus fréquemment dans les entreprises restructurées: une plus grande autonomie des salariés, un meilleur accès à la formation, une dynamique de travail d'équipe ainsi qu'une implication et une influence plus fortes des salariés sur la façon dont le travail est organisé.
- Parmi les points négatifs, l'analyse confirme que les restructurations ont pour corollaire une intensité du travail accrue jointe à une moindre sécurité de l'emploi. Les salariés «restructurés», en particulier les cols bleus, sont plus susceptibles de se trouver dans des situations à charge de travail élevée. Ils sont également plus nombreux à faire état d'une exposition plus forte aux risques psychosociaux au travail, de troubles psychosomatiques accrus et d'une hausse de l'absentéisme.

- D'une manière générale, l'analyse relève des associations négatives potentielles entre les restructurations et l'état de santé subjectif des salariés. La récurrence de cette observation sur toute une série d'indicateurs laisse supposer que ces associations ne sont pas sans fondement, même si les mécanismes de causalité sont nécessairement complexes et difficiles à démontrer.

Orientations politiques

Le fait que ceux qui risquent le plus de perdre leur emploi soient aussi ceux qui ont le moins de chances d'en retrouver un semble indiquer que les institutions et les politiques ne sont pas suffisamment développées pour garantir que le modèle de flexicurité externe ne produise pas des effets distributifs négatifs. Cela suggère également que la politique active du marché du travail devrait se concentrer sur les besoins des groupes défavorisés et vulnérables.

Les niveaux élevés de satisfaction de la vie affichés par les personnes qui ont retrouvé un emploi rapidement après leur licenciement souligne l'importance des politiques d'activation pour les salariés.

Une partie des effets négatifs sur les salariés restants est, selon toute probabilité, imputable au processus de restructuration lui-même, puisque le cas de restructuration déclaré devait avoir eu lieu au cours des trois années précédentes. Cela fait ressortir l'importance d'une gestion attentive du processus de changement, notamment pour ce qui regarde la santé et le bien-être des salariés.

Les résultats indiquent également que certaines initiatives récentes concernant la gestion des questions de santé mentale sur le lieu de travail – initiatives mentionnées dans le livre vert de la Commission sur les restructurations et engagées par des entreprises et des partenaires sociaux dans les secteurs où les bouleversements sont particulièrement importants – devraient être étendues à tous les secteurs.

Informations complémentaires

Le rapport complet *ERM report 2012 – After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction* (Rapport 2012 de l'ERM – Après la restructuration: marchés de l'emploi, conditions de travail et satisfaction de la vie) est publié à cette adresse: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1261.htm>

Pour de plus amples informations, veuillez contacter M. John Hurley, directeur de recherche, joh@eurofound.europa.eu