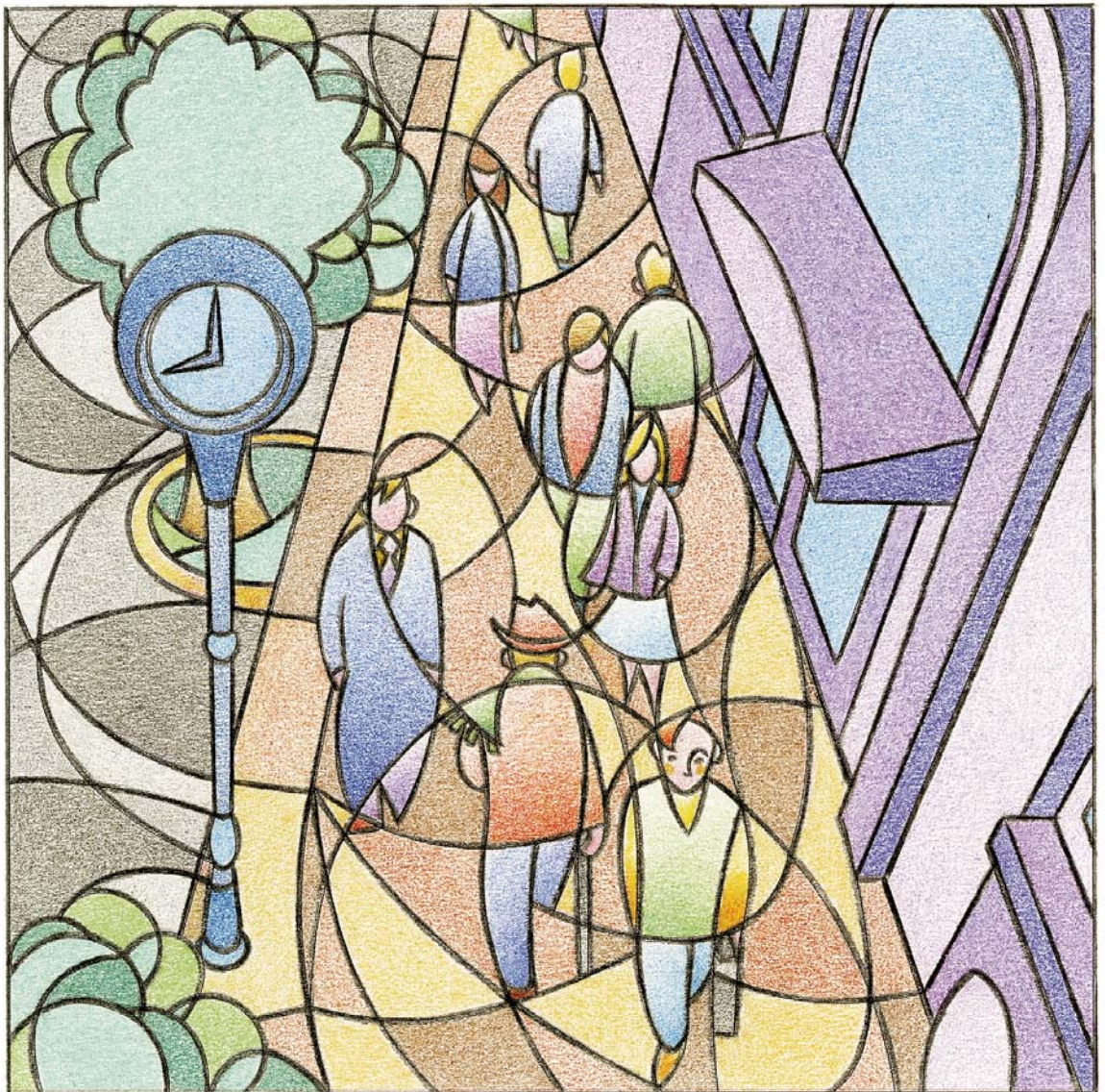




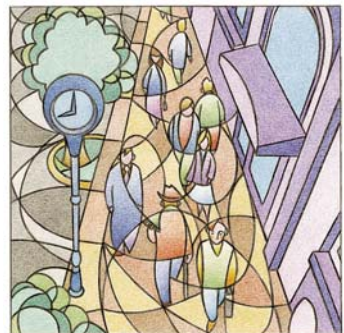
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

# Rapport annuel 2005



## Rapport annuel 2005

---



Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés européennes, 2006

ISBN 92-897-0938-3

ISSN 1016-5649

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2006

Maquette et couverture: GruppoMisto Comunicazione

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'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 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 de la Fondation <http://www.eurofound.eu.int/>.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18  
Irlande  
Tél. (353-1) 204 31 00  
Fax (353-1) 282 64 56  
E-mail : [postmaster@eurofound.eu.int](mailto:postmaster@eurofound.eu.int)  
**[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)**

*Printed in Denmark*

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

# SOMMAIRE

## AVANT-PROPOS

---

5

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE

---

Le début du nouveau programme de travail 7

## 1 VEILLE ET COMPRÉHENSION DU CHANGEMENT

---

Réseaux 10

Enquêtes 13

## 2 ANALYSE DES BONNES PRATIQUES

---

Créer des emplois en plus grand nombre  
et de meilleure qualité 21

Concilier vie et travail 25

Soutenir la participation et le partenariat 26

Renforcer la cohésion sociale 27

## 3 COMMUNIQUER ET PARTAGER IDÉES ET EXPÉRIENCES

---

Actions en matière de communication 31

Contacts avec le public et les parties prenantes 32

Amplifier le dialogue 34

Produits d'information 35

## 4 ÉVALUER NOTRE CONTRIBUTION

---

Au niveau européen 39

Couverture médiatique 40

Manifestations extérieures	<b>41</b>
Citations académiques	<b>42</b>
<b>5 ÉVÉNEMENTS CLÉS EN 2005</b>	
	<b>44</b>
<b>ANNEXE 1</b>	
Budget de la Fondation 2005	<b>48</b>
<b>ANNEXE 2</b>	
Conseil de direction	<b>49</b>
<b>ANNEXE 3</b>	
Personnel de la Fondation	<b>54</b>

# AVANT-PROPOS

Au début de 2005, la Fondation a entamé son nouveau programme quadriennal baptisé *Changer l'Europe: améliorer le travail, améliorer la vie*. Les recherches entreprises par la Fondation au cours des quatre prochaines années s'inscriront dans le droit fil de ce programme qui vise à fournir des données fiables sur les tendances à long terme et développer des idées sur l'amélioration des conditions de vie et de travail à la lumière d'expériences pratiques, et ce en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail. Le fait marquant de cette fin d'année a été la nomination du nouveau directeur de la Fondation, Jorma Karppinen.

En 2005, la Fondation a joué un rôle plus étendu dans le cadre des discussions au niveau européen, contribué au Livre vert de la Commission européenne sur le changement démographique et coopéré avec le Parlement européen dans le cadre d'une série d'initiatives. À l'échelon national, la Fondation a rehaussé son profil par des visites nationales dans le cadre de la tournée de présentation sur la Qualité de vie en Europe.

Les principaux travaux de recherche menés par la Fondation ont évolué en 2005. Parallèlement, plusieurs outils de diffusion de l'information ont été lancés pour faciliter l'accès aux résultats obtenus par la Fondation, à savoir le dictionnaire européen des relations industrielles, comprenant plus de 300 termes de référence concernant la politique de l'emploi et des relations industrielles au niveau européen; EurLIFE, la base de données pouvant être consultée en ligne et fournissant un accès aux indicateurs sur les conditions de vie en Europe; ainsi que le premier numéro de *Foundation Focus*, le nouveau magazine de la Fondation.

En 2005, la Fondation s'est employée à améliorer son efficacité et sa rentabilité à tous les niveaux. Des travaux préparatoires ont été entrepris pour établir un réseau unique permettant de fournir des informations aux observatoires et outils de veille de la Fondation. Le réseau, qui devrait entamer ses travaux en 2006, vise à faciliter la synergie et éviter les doubles emplois. L'efficacité avec laquelle la Fondation utilise ses ressources est mise en évidence par le fait que le budget 2005 a été intégralement décaissé durant l'année. Parallèlement, des progrès ont été accomplis pour accroître l'efficacité des ressources humaines de la Fondation en mettant en œuvre la deuxième phase du programme de développement des ressources humaines.

Le conseil d'administration de la Fondation a également rationalisé son fonctionnement en 2005, en assumant des pouvoirs décisionnels plus étendus et en

adoptant un nouveau jeu de règles de direction; il a également été rebaptisé conseil de direction.

En 2005, la Fondation s'est employée de manière exceptionnelle à améliorer les conditions de vie et de travail en Europe. En 2006, elle renforcera les acquis en la matière en publiant notamment les résultats de la quatrième enquête sur les conditions de travail en Europe et le premier rapport de synthèse de l'enquête en entreprise sur le temps de travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et privée. La connaissance et les informations que la Fondation peut mettre à profit dans une Europe en constante évolution sont plus nécessaires que jamais. Nous sommes convaincus que nous continuerons à produire des résultats efficaces et opportuns.

**Jorma Karppinen**  
Directeur

**Willy Buschak**  
Directeur adjoint

# PRÉSENTATION GÉNÉRALE

## LE DÉBUT DU NOUVEAU PROGRAMME DE TRAVAIL

L'année 2005 a marqué la première année du nouveau programme de travail quadriennal 2005-2008 de la Fondation. La Fondation a lancé son nouveau programme intitulé «Changer avec l'Europe: améliorer le travail, améliorer la vie» avec énergie et ambition, rassemblant divers projets de recherche dédiés aux quatre thèmes prioritaires suivants: créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, instaurer un équilibre entre vie et travail, soutenir la participation et le partenariat, et renforcer la cohésion sociale. Le point culminant de cette fin d'année a été la nomination du nouveau directeur de la Fondation, Jorma Karppinen, qui est entré en fonction en décembre.

Soucieuse de contribuer au débat sur le plan européen, la Fondation a préparé une contribution écrite au livre vert de la Commission européenne sur les changements démographiques. En outre, le Comité des régions a eu recours à l'expertise de la Fondation pour étayer son avis sur les restructurations industrielles et l'évolution démographique; cette stratégie de coopération a été développée en 2005. De plus, poursuivant une pratique inaugurée en 2004, la Fondation a organisé et accueilli un séminaire d'échanges avec les attachés chargés des affaires sociales des représentations permanentes des États membres de l'UE, ainsi que les représentants des pays adhérents et candidats à Bruxelles. Au cours de cette année, la collaboration avec le Parlement européen a progressé, principalement par le biais d'une série de manifestations et de présentations consacrées à des questions allant des restructurations et changements administratifs aux conditions de travail et à la qualité du travail.

L'année 2005 a également été marquée par un déploiement d'actions visant à promouvoir les contacts avec les parties prenantes de la Fondation. Six visites nationales au titre du programme européen de la tournée de présentations sur la qualité de vie – en Autriche, en Espagne, en Hongrie, en Irlande, en Slovénie et en Suède – ont inclus des discussions bilatérales avec des représentants des gouvernements et des partenaires sociaux. Ces visites de présentation, qui constituent des opportunités de rencontrer les parties prenantes de la Fondation et de présenter ses recherches en cours, se poursuivront en 2006. La présentation des résultats de l'enquête européenne sur la qualité de vie a bénéficié d'un retentissement considérable dans les médias aux niveaux national et européen, touchant approximativement six millions de personnes par le biais des journaux, de la radio et de la télévision.



Le projet d'enquête en entreprise sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail a progressé en 2005, avec son extension à six des nouveaux États membres et la mise en œuvre de la phase de compte rendu et d'analyse du projet. Les premiers résultats du projet ont été présentés aux journalistes et publiés sur l'Internet avant la fin de l'année.

Étant donné le nombre de pays et de langues dans lesquels l'enquête a été menée, la Fondation a décidé de nommer un expert externe chargé du contrôle de qualité, pour surveiller le projet et d'assumer un rôle de guidance tout au long de son cycle de vie. Ceci a permis la réalisation de l'enquête dans le respect des meilleures pratiques en matière d'enquêtes sociales internationales.

En 2005, la Fondation a poursuivi la rationalisation de son processus de publication, dans le but de mettre à disposition des résultats de recherches opportuns et précis, susceptibles de contribuer au débat public et à la prise de décision politique aux niveaux communautaire et national. Plusieurs publications phares ont été présentées en 2005, notamment le dictionnaire européen des relations industrielles, *European industrial relations dictionary*, qui comprend 300 termes de référence concernant la politique de l'emploi et des relations industrielles, et la base de données EurLIFE, qui offre un accès aisé aux indicateurs relatifs aux conditions de vie en Europe. Dans le cadre de son programme de publications, la Fondation a édité pas moins de 178 ouvrages, ce qui représente une augmentation de 10% par rapport à 2004. À la lumière des recommandations issues d'une enquête menée auprès des utilisateurs, la Fondation a également mis 2005 à profit pour remanier son site web principal, dédié à Eurofound, changeant son design et améliorant la fonction de recherche et les outils de navigation. Le site web est le principal canal utilisé par la Fondation pour la diffusion de ses recherches et constats et l'amélioration du site a entraîné une augmentation notable du nombre total de sessions utilisateurs.

En octobre, la Fondation a publié la première édition de son nouveau magazine intitulé *Foundation Focus*, sur le thème de la restructuration industrielle. Il est prévu de consacrer chaque numéro à un sujet d'importance sociale et économique dans l'Union européenne, en éclairant différents aspects du sujet par une série d'articles. L'objectif global est de contribuer au débat, tant au niveau européen que national, sur les principaux paramètres qui déterminent les conditions de vie et de travail en Europe.

En 2005, les modalités de fonctionnement du conseil d'administration de la Fondation ont fait l'objet d'une recodification coulée dans un règlement du Conseil mettant à jour et modifiant le règlement de base initial de la Fondation (CEE) 1365/75. De nouvelles règles ont été établies, principalement en vue d'adapter la taille de l'organe de décision de la Fondation à la suite de l'élargissement de l'Union européenne. Tout en maintenant sa structure tripartite, l'ancien conseil d'administration, désormais dénommé conseil de direction, n'est appelé à se réunir qu'une seule fois par an, en dehors des réunions annuelles de groupes. Le bureau jouit en outre de pouvoirs de décision accrus. La Fondation a fait preuve d'efficacité dans sa gestion en 2005, comme en témoigne le fait qu'elle a dépensé 100% de son budget au cours de l'année, comme en 2004.

En 2005, la Fondation a intensifié ses efforts en vue d'instaurer une nouvelle méthodologie pour rendre compte et analyser les informations dans les domaines de la qualité du travail et de l'emploi, des relations industrielles et des restructurations. Le nouveau réseau de chercheurs, qui couvre 30 pays européens, fournira les informations et les données nécessaires aux trois instruments de suivi de la Fondation: l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), l'Observatoire européen des conditions de travail (EWCO) et l'Outil de veille sur les restructurations d'entreprises, *European Restructuring Monitor* (ERM). Cette restructuration du fonctionnement de la Fondation, qui entrera en vigueur en mars 2006, vise à amplifier la synergie entre toutes les sections de la Fondation et à éviter les chevauchements dans les processus et les contenus qui existent actuellement entre les différents réseaux. Elle a également été envisagée comme un moyen de répondre, de manière plus rationnelle, à l'accroissement des exigences et du nombre de clients de la Fondation au cours de la période post-élargissement. Le nouveau réseau aura également un rôle à jouer dans le débat public national et soutiendra la diffusion des connaissances de la Fondation auprès du grand public.

La deuxième phase du programme de développement des ressources humaines, visant à mettre en œuvre une approche plus participative et transparente de la gestion des performances, a été mise en place cette année. L'objectif de cet exercice est d'offrir plus d'opportunités au personnel de la Fondation et de garantir le développement de tout son potentiel. Au cours de cette année, la Fondation a également mis en application les réformes faites récemment au statut des fonctionnaires des Communautés européennes, en vue d'harmoniser les droits et obligations de son personnel avec ceux des autres institutions de l'UE.



## VEILLE ET COMPRÉHENSION DU CHANGEMENT

**A**ssurer la veille et la compréhension du changement est la première des trois missions clés de la Fondation, décrites dans son nouveau programme de travail 2005-2008. La Fondation assure une veille des mutations par le biais de ses réseaux d'information dans toute l'Europe, au moyen des informations relayées par des correspondants des États membres et obtenues dans le cadre de ses enquêtes globales paneuropéennes. Les réseaux récoltent les données nationales dans les États membres et les pays adhérents et candidats; les enquêtes fournissent des données pour analyse, provenant des 25 États membres et de plusieurs autres pays, sur une grande variété de questions liées aux quatre thèmes clés de la Fondation. Des compléments d'information sont fournis par deux autres sources: EurLIFE, une base de données en ligne fournissant des informations statistiques sur la qualité de vie des citoyens européens, et un glossaire spécialisé en ligne, le dictionnaire européen des relations industrielles *European industrial relations dictionary*.

### RÉSEAUX

Les trois réseaux – l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), le *European Restructuring Monitor* (ERM) et l'Observatoire européen des conditions de travail (EWCO) – jouent un rôle central dans les activités de veille de la Fondation. Leurs comptes rendus et analyses mis à disposition en ligne continuent de fournir des informations utiles, précises et fiables au public cible de la Fondation. Parmi les importants développements en 2005 pour tous les réseaux, citons l'extension des activités à davantage de pays et les préparatifs du nouveau réseau consolidé d'informations qui deviendra opérationnel en mars 2006.

### L'OBSERVATOIRE EUROPÉEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES

L'EIRO est entré dans sa huitième année de fonctionnement en 2005, la base de données en ligne a conservé son statut de source d'informations et d'analyses pour son public cible constitué des partenaires sociaux et des gouvernements, de la Commission européenne, du Parlement européen et des autres organes de l'Union européenne. La base de données de l'EIRO a encore fait l'objet de nombreuses consultations en 2005, le nombre moyen de visiteurs par mois est passé de 176 088 en 2004 à 195 554 en 2005, soit une hausse de 11%.

Le rapport sur l'évolution des relations industrielles en 2004, *Industrial relations developments in 2004*, a été publié conjointement avec la Commission européenne. Le rapport présente un examen comparatif des questions et événements les plus significatifs relatifs aux relations industrielles au cours de l'année, sur les plans national et

communautaire. Il mentionne les principales activités concernant le dialogue social européen et la législation et la politique sur l'emploi. Il examine également les principaux thèmes abordés dans le cadre de la négociation collective: traitements et salaires, temps de travail, sécurité de l'emploi, égalité des chances et formation. Huit études comparatives et six articles thématiques ont été publiés en ligne, ainsi que des mises à jour comparatives sur le temps de travail et les évolutions des traitements et salaires en Europe.

Au début de 2005, le site web de l'EIRO a fait l'objet d'une enquête auprès des utilisateurs, d'un examen par des experts de l'Internet et de tests de facilité d'accès et d'utilisation. Les résultats de l'enquête auprès des utilisateurs ont été globalement positifs, les utilisateurs ont classé les informations trouvées sur le site web selon leur utilité et leur fiabilité. Les utilisateurs ayant attiré l'attention sur la nécessité d'améliorer la fonction de recherche, cette fonctionnalité a été améliorée.

L'examen par des experts de l'Internet visait à déterminer le degré d'efficacité avec lequel l'EIRO répond aux besoins de son public cible. Dans le cadre de cet examen, les représentants des partenaires sociaux, des gouvernements, des institutions européennes, des experts et des organisations internationales ont été invités à une réunion du groupe cible qui s'est tenue à Bruxelles en juillet. Le groupe a tenu des discussions approfondies sur la qualité des services fournis par l'EIRO à son public cible, sur les possibilités d'amélioration de ces services, sur les mesures à mettre en œuvre pour rehausser la qualité des articles et des études, et sur d'autres défis actuels et à venir.

## EUROPEAN RESTRUCTURING MONITOR

---

L'Observatoire européen des restructurations, *European Restructuring Monitor* (ERM) est entré dans sa quatrième année de fonctionnement en 2005. L'ERM vise à donner une image de l'ampleur des restructurations qui se produisent dans les entreprises européennes et du nombre d'emplois supprimés ou créés à la suite de celles-ci. Il fournit des informations sur les restructurations individuelles et permet la compilation de statistiques comparant les pays, les secteurs et les types de restructurations. Les correspondants passent quotidiennement en revue la presse nationale en quête de données concernant les restructurations. En 2004, l'ERM ne couvrait que 18 pays; en 2005, son aire d'activité a été étendue à la totalité des 25 États membres de l'UE et aux pays adhérents, à savoir la Roumanie et la Bulgarie.

À la fin de l'année 2005, la base de données de l'ERM contenait des informations sur 3 781 cas de restructuration, dont 1 555 ont été ajoutés au cours de l'année. Un résultat intéressant est que 40% des cas enregistrés concernaient des expansions d'entreprises, qui

ont entraîné la création de nouveaux emplois. En 2004, moins de 20% des cas se rangeaient dans cette catégorie. Toutefois, en 2005, plus de 520 000 suppressions d'emplois ont été annoncées à la suite de restructurations, alors que le nombre de nouveaux emplois créés était de 370 000. Quatre éditions de *ERM quarterly* ont été publiées au cours de l'année: la revue en ligne analyse les tendances observées dans les secteurs spécifiques et se concentre, dans chaque numéro, sur les restructurations dans un pays déterminé et au sein de deux entreprises.

Étant donné la nature de la méthodologie utilisée, les chiffres fournis par l'ERM présentent des tendances générales plutôt que des données complètes et précises concernant les activités de restructuration dans les entreprises européennes. La collecte des données est naturellement orientée vers les sociétés multinationales, étant donné que les activités des petites et micro-entreprises ne sont pas prises en compte. En outre, étant donné que seules les communications des entreprises sont enregistrées, et non les suppressions d'emplois réelles, des informations viennent inévitablement à manquer si, à la suite de négociations avec les salariés et les syndicats, la société ne peut réaliser son plan annoncé. L'Observatoire européen du changement (EMCC) envisage les moyens de combler cette lacune en 2006, au moyen de données statistiques et administratives destinées à vérifier les résultats de l'ERM.

## OBSERVATOIRE EUROPÉEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL

---

L'Observatoire européen des conditions de travail (EWCO) est entré dans sa deuxième année de fonctionnement en 2005. L'EWCO est essentiellement une source d'informations mises à disposition sur l'Internet couvrant les questions liées à la qualité du travail et de l'emploi en Europe. Son réseau de correspondants nationaux fournit régulièrement des informations et des rapports sur les résultats d'enquêtes relatives aux conditions de travail, ainsi qu'une analyse comparative des thèmes sélectionnés. En 2005, le réseau s'est agrandi de quatre nouveaux correspondants, pour la Bulgarie, la Hongrie, le Royaume-Uni et la Roumanie, il se compose désormais de seize correspondants nationaux et d'un correspondant à l'échelle communautaire.

En 2005, l'EWCO a publié des rapports sur des sujets spécifiques élaborés conjointement par les correspondants. Ces sujets étaient le stress lié au travail, la conciliation entre la vie de famille et le travail à temps plein, et l'impact de la formation sur l'employabilité. L'EWCO a également publié douze nouveaux rapports d'enquêtes nationales. Ces rapports, basés sur des enquêtes nationales relatives aux conditions de travail, fournissent des données complétant les enquêtes menées à l'échelle de l'UE par la Fondation. Ils constituent également un précieux apport méthodologique pour les futurs questionnaires

de l'enquête européenne sur les conditions de travail. En 2005, l'EWCO a également publié son étude annuelle sur les conditions de travail au sein de l'UE pour 2004-2005, *Annual Review of Working Conditions in the EU: 2004-2005*, dont les auteurs mettent en exergue les évolutions législatives et politiques pertinentes et examinent les tendances sur le lieu de travail.

## ENQUÊTES

Les trois enquêtes comparatives à grande échelle de la Fondation – l'enquête européenne sur les conditions de travail, l'enquête sur la qualité de vie en Europe (*European Quality of Life Survey - EQLS*) et l'enquête dans les entreprises sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail – visent à dresser l'inventaire des questions et tendances clés dans les conditions de vie et de travail des citoyens européens. Dans la période qui a suivi l'élargissement, la portée des enquêtes a été étendue pour inclure les nouveaux États membres ainsi que les pays adhérents et candidats. En 2005, le travail sur le terrain pour la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail a eu lieu, l'analyse des résultats de la première enquête sur la qualité de vie en Europe s'est poursuivie, et le travail sur le terrain pour la première enquête en entreprise a été étendu pour inclure six nouveaux États membres.

### ENQUÊTE EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE VIE

Le travail sur le terrain pour la quatrième enquête européenne sur les conditions de vie a été effectué de septembre à novembre 2005; les résultats préliminaires sont attendus pour le deuxième trimestre de 2006. En tout, 31 pays, dont les 25 États membres de l'UE, ont participé, et 29 648 travailleurs européens ont été interrogés.

Après les enquêtes réalisées en 1990, 1995 et 2000, cette quatrième enquête dresse un tableau intéressant de l'Europe du travail en 2005 et indique la nature des changements affectant la main-d'œuvre et les conditions de travail depuis 15 ans. L'enquête constitue l'unique source de données harmonisées pour les décideurs européens en matière d'indicateurs importants relatifs à la vie professionnelle. Elle compense l'absence de données au niveau national dans de nombreux pays et crée une base pour une comparaison internationale.

Les principaux domaines abordés dans le questionnaire de la quatrième enquête sont en grande partie identiques à ceux des enquêtes précédentes: ils couvrent les sujets tels que le temps de travail, les risques psychosociaux du travail et l'organisation du travail. La

Fondation a désormais récolté une série unique de données sur ces questions aux niveaux européen, national et sectoriel. Dans certains domaines, la portée de l'enquête a été étendue en 2005 pour inclure les questions relatives au lieu de travail, la mesure dans laquelle le travail est effectué en dehors des heures de travail et la signification du travail, ainsi que la satisfaction tirée de celui-ci. De la même manière, les questions existantes relatives à l'utilisation des technologies et à la formation dans le cadre professionnel ont été modifiées ou étendues pour refléter leur importance croissante dans la vie de nombreux travailleurs. Ces révisions apportées au questionnaire, ainsi que les procédures de contrôle de qualité mises en place pour les phases de conception, de mise en œuvre et de traitement des données de l'enquête, constitueront un ensemble plus riche de données et une base plus solide pour l'analyse future des conditions de travail en Europe.

L'enquête a eu un impact considérable au cours de ses quinze ans d'existence. La participation de deux pays non-membres de l'Union européenne, à savoir la Norvège et la Suisse, sur une base d'autofinancement, témoigne de son grand intérêt. Cet intérêt ressort également de la citation des données dans les publications de recherche et de politique et du grand nombre de demandes pour les données de l'enquête (plus de 300 demandes depuis 2002) par les organisations nationales et internationales, dont les institutions européennes, les gouvernements des États membres, les organisations des partenaires sociaux, l'OCDE et l'OIT.

Les objectifs ultimes de l'enquête consistent à dresser un portrait précis du travail en Europe en 2005, à fournir des données fiables pour informer les décideurs européens et à aider l'Union européenne à remplir ses engagements en matière d'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. La publication des résultats de la quatrième enquête débutera en 2006. Les résultats sont de nature à pouvoir contribuer de manière substantielle à influencer le débat sur les conditions de travail en Europe et améliorer la qualité de celles-ci.

## ENQUÊTE SUR LA QUALITÉ DE VIE EN EUROPE

---

L'enquête sur la qualité de vie en Europe (*European Quality of Life Survey - EQLS*) a été réalisée pour la première fois en 2003 dans 28 pays (25 États membres et trois pays candidats). Elle vise à analyser une série de facteurs, à savoir l'emploi, le revenu, l'éducation, le logement, la famille, la santé, l'équilibre vie-travail, la satisfaction à l'égard de la vie et la qualité de la société telle qu'elle est perçue. Les analyses détaillées des données enregistrées dans le cadre de l'enquête sur la qualité de vie en Europe ont été publiées en 2005 dans une série de rapports traitant de trois sujets: les inégalités de revenus et la pauvreté; les familles, le travail et les réseaux sociaux; la satisfaction à l'égard

de la vie, le bonheur et le sentiment d'appartenance. Un quatrième rapport, examinant le logement et l'environnement local, sera publié en 2006.

Les résultats de l'enquête ont été communiqués dans le cadre de présentations s'inscrivant dans des manifestations nationales et internationales, par exemple, par la distribution d'un document intitulé «*Demographic changes in Europe: implications for family policy*» (Les changements démographiques en Europe: conséquences pour la politique familiale) lors d'une réunion du comité d'experts sur l'enfance et la famille du Conseil de l'Europe qui s'est tenue en mai. En mars, les résultats de l'enquête sur les questions d'équilibre vie-travail ont été présentés lors de la conférence internationale organisée par le centre pour l'équilibre vie-travail au Danemark (CBAF). En novembre, les résultats de l'enquête sur les questions relatives aux inégalités de revenus et à la pauvreté ont été présentés lors d'une conférence consacrée au thème «l'avenir du modèle social européen: une perspective allemande» organisée par le ministre allemand de la famille, des personnes âgées, de la femme et de la jeunesse.

En décembre, le WZB (Centre de recherches en sciences sociales de Berlin), en collaboration avec la Fondation, a organisé une conférence scientifique consacrée l'examen des articles basés sur des données fournies par l'EQLS. Dans le prolongement de la conférence, plusieurs documents scientifiques traitant des questions relatives à la qualité de vie seront publiés.

La tournée de présentation de la Fondation sur la qualité de vie a fait escale dans six capitales au cours de l'année: Vienne, Budapest, Madrid, Ljubljana, Dublin et Stockholm. Quatre analyses détaillées supplémentaires, qui seront publiées en 2006, compléteront l'analyse de la première enquête sur la qualité de vie.

Actuellement, les données de l'enquête sont utilisées pour un rapport sur la qualité de vie en Bulgarie et en Roumanie, et le premier rapport basé sur l'enquête norvégienne (menée en Norvège en 2004 à l'aide du questionnaire de la Fondation) se concentrera principalement sur la qualité de vie des personnes handicapées en Europe.

## ENQUÊTE EN ENTREPRISE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'ÉQUILIBRE VIE-TRAVAIL

Le travail sur le terrain pour la première enquête sur les politiques relatives au temps de travail et à l'équilibre vie-travail a été mené dans des établissements de l'ancienne UE15 en 2004. En 2005, des fonds ayant été mis à disposition, la Fondation a étendu le travail de terrain à six des États membres qui ont rejoint l'UE en 2004: Chypre, la Hongrie, la Lettonie, la Pologne, la République tchèque et la Slovaquie. L'enquête complète les données existantes de la Fondation et ses recherches sur le temps de travail, qui étaient



essentiellement axées sur les travailleurs individuels. La phase de compte rendu et d'analyse du projet s'est déroulée en 2005, certains résultats majeurs ont été publiés en ligne à la fin de l'année.

La méthodologie mise en œuvre pour la deuxième phase – six nouveaux États membres – a été la même que pour la première phase. L'unité d'enquête choisie était l'établissement (le site local); l'enquête couvrait l'intégralité de l'économie à l'exception du secteur agricole, et était représentative pour tous les établissements de 10 salariés ou davantage; en outre, l'échantillon était constitué de couches déterminées par la taille des établissements et le secteur économique au sens large.

L'enquête a été axée sur les accords en matière de temps de travail susceptibles d'aider les travailleurs de manière significative à atteindre un équilibre vie-travail satisfaisant. Ces accords concernent le travail à temps partiel; les heures de fonctionnement étendues; le temps de travail flexible, notamment les comptes épargne-temps; les heures supplémentaires; le congé parental; la retraite progressive et anticipée; et les mesures visant à favoriser l'équilibre vie-travail.

Les personnes interrogées étaient des administrateurs de haut niveau responsables du personnel et des représentants indépendants des salariés. Au total, des administrateurs de plus de 21 000 établissements ont été interrogés par téléphone; dans 25% de ces établissements, un représentant des travailleurs a également été interrogé. Pour les six pays qui ont fait l'objet de l'enquête en 2005, deux questions supplémentaires ont été posées pour déterminer le contexte de l'établissement et savoir s'il se trouvait entre des mains nationales ou étrangères et si l'établissement avait été créé durant la période de transition vers l'économie de marché.

Sur la base des données intégrées (pour la totalité des 21 pays), les comptes rendus et analyses ont démarré en 2005, un premier rapport de synthèse descriptif devant être publié en 2006. Celui-ci sera suivi par une série de rapports plus détaillés sur des régimes spécifiques (travail à temps partiel, heures de travail étendues, congé parental, retraite progressive et anticipée), qui analyseront les données de l'enquête et les situeront dans leur contexte à l'aide d'autres recherches pertinentes. Ces rapports devraient être disponibles dans le courant du second semestre de 2006.

## ENQUÊTE EUROBAROMÈTRE SUR L'EMPLOI ET LA MOBILITÉ

---

**E**n 2005, la Fondation a poursuivi sa collaboration avec la DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances de la Commission européenne en vue d'analyser et de publier les résultats des enquêtes Eurobaromètre sur les sujets intéressant la Fondation: par exemple,

les TIC au travail, le capital social et l'utilisation du temps au cours de la vie active. La Fondation effectue une analyse des données d'une enquête Eurobaromètre sur l'emploi et la mobilité régionale, après avoir été associée à la conception du questionnaire. Elle contient environ 50 questions et se fonde sur des entrevues en tête-à-tête dans les 25 États membres. Les données comprennent environ 23 000 entretiens. Les rapports résultant de ce projet seront mis à profit en 2006, tant à titre de soutien de l'année européenne de la mobilité des travailleurs, que pour préparer la section consacrée à la dimension sociale de la mobilité pour tous les citoyens dans le rapport sur la situation sociale 2007 de la Commission. En outre, les rapports aideront la Fondation à effectuer des recherches plus détaillées concernant la mobilité professionnelle et les déplacements des salariés entre différents pays et régions. L'objectif consiste à :

- fournir une description précise de la mobilité géographique et du marché du travail en Europe,
- analyser les moteurs de la mobilité en Europe et les obstacles à celle-ci,
- identifier les effets économiques et sociaux des schémas de mobilité en Europe.

### EurLIFE

**E**urLIFE, la base de données de la Fondation en matière d'indicateurs statistiques de la qualité de vie, a été lancée en juin 2005. Elle couvre les 25 États membres de l'UE ainsi que la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie. Elle fournit les meilleures données disponibles issues de sources de l'UE et des enquêtes de la Fondation en relation avec plus de 120 indicateurs sociaux dans les douze domaines relatifs à la qualité de vie, à savoir l'éducation, l'emploi, l'environnement, la famille, la santé, le logement, la satisfaction à l'égard de la vie, les loisirs, la perte de revenus, la sécurité, la participation sociale et les transports. Ce nouvel instrument permet aux utilisateurs de créer des graphiques et des tableaux selon leurs besoins et contribue donc à dresser le tableau des tendances et développements de la qualité de vie des Européens.

<http://www.eurofound.eu.int/areas/qualityoflife/eurlife/index.php>

### European industrial relations dictionary

Conçu comme un outil de référence en ligne facile à utiliser, le dictionnaire européen des relations industrielles, *European industrial relations dictionary*, est un ensemble complet des termes les plus courants concernant l'emploi et les relations industrielles au niveau européen. Il contient près de 300 entrées classées par ordre alphabétique; celles-ci comprennent des définitions et des informations contextuelles, ainsi que des liens vers les documents légaux et des études de cas de l'Union européenne. Les définitions ont été adaptées pour inclure les dernières évolutions politiques et institutionnelles de l'Union européenne, par exemple, le traité établissant une Constitution pour l'Europe.

Le dictionnaire fournit un aperçu précieux de la théorie et de la pratique des relations industrielles européennes; cet aperçu est destiné aux membres des organisations syndicales et des organisations patronales, aux fonctionnaires des administrations nationales et internationales et aux chercheurs.

Les partenaires sociaux ont déjà salué le *European industrial relations dictionary* en tant qu'outil précieux pour comprendre un contexte de relations industrielles typique à l'Europe. Les réactions initiales des utilisateurs concernant l'étendue, la qualité et l'accessibilité des informations sont positives.

Le directeur faisant fonction de la Fondation, Willy Buschak, a présenté le *European industrial relations dictionary* le 30 novembre 2005 en présence du commissaire Vladimír Špidla et du futur directeur, Jorma Karppinen. Rédigé en anglais, le dictionnaire est disponible gratuitement en ligne, et il sera mis à jour régulièrement.

<http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm>

# FOCUS

## CONTRÔLE DE QUALITÉ DES ENQUÊTES

---

Mener des enquêtes internationales dans un grand nombre de pays et dans plus de trente langues, ou variantes linguistiques différentes, ne va pas sans poser des défis logistiques et organisationnels. Depuis le début du projet, la Fondation a eu pour objectif de mener l'Enquête européenne sur les conditions de vie 2005 dans le respect des meilleures pratiques en matière de recherche sociale internationale.

À cette fin, la Fondation a chargé un expert externe en contrôle de qualité d'établir un cadre détaillé d'assurance de qualité. La mission de l'expert devait également consister à fournir des orientations en continu pour chaque phase du projet, de l'élaboration du cahier des charges et de la collecte des données à l'édition finale et au tri des données. Les éléments spécifiques conçus pour assurer le contrôle de qualité dans l'édition 2005 de l'enquête sont mentionnés ci-dessous.

### CONCEPTION DU QUESTIONNAIRE

Une équipe d'experts nationaux en matière de conditions de travail issus de la plupart des États membres de l'UE et des institutions européennes et internationales (Eurostat, Commission européenne, OCDE, OIT) a contribué au développement du questionnaire de l'enquête. Les experts, qui se sont réunis à quatre reprises en 2004-2005, ont élargi la portée du questionnaire pour pouvoir inclure des sujets tels que le lieu de travail, l'intensité de l'engagement des employés vis-à-vis du travail et l'utilisation des courriers électroniques et de l'Internet dans le cadre professionnel. Les discussions tenues pendant les réunions ont également porté sur la dimension hommes/femmes du questionnaire.

### TRADUCTION DU QUESTIONNAIRE

Pour identifier et résoudre les éventuels problèmes linguistiques, le questionnaire a été soumis à deux processus de traduction distincts: la traduction initiale de la version originale en anglais dans les différentes langues et une retraduction indépendante en anglais. Les experts nationaux associés au développement du questionnaire ont ensuite revu les traductions finales. Pour faciliter le processus de traduction, le personnel de la Fondation a constitué un glossaire détaillé reprenant la terminologie concernant les conditions de travail utilisée dans le questionnaire.

### SYSTÈME DE GESTION DU PROJET

Dans le souci de garantir la transparence lors de toutes les étapes du processus, le principal fournisseur de données a hébergé un système de gestion du projet

d'enquête en ligne, comprenant un système de traduction du questionnaire. Cela signifie que le personnel de la Fondation a disposé d'un accès direct à toutes les informations relatives à l'enquête tout au long des phases de développement et de mise en œuvre.

### **DOCUMENTATION ET SUIVI DE L'ENQUÊTE SUR LE TERRAIN**

La Fondation a approuvé tous les documents destinés à la préparation du travail de terrain (les plans d'échantillonnage, les instructions aux intervieweurs, le manuel de l'intervieweur et le questionnaire) avant le début de ce travail. Au cours de la phase de collecte des données, le fournisseur principal a établi des rapports hebdomadaires sur le travail de terrain. En outre, au début de cette phase, certains membres du personnel de la Fondation ont accompagné les intervieweurs lors de leurs visites sur le terrain dans huit pays, ce qui leur a permis de cerner et de résoudre certaines questions.

### **TRAITEMENT DES DONNÉES ET PONDÉRATION**

Pour garantir que les données originales de l'entretien soient entrées correctement, 10% des questionnaires ont fait l'objet de nouvelles vérifications. De plus, dans chaque pays, 10% des adresses et des entretiens ont été vérifiés. L'expert indépendant en contrôle de qualité a également veillé à ce que les aspects techniques du traitement des données soient réalisés conformément aux meilleures pratiques.

### **DOCUMENTATION FINALE DE L'ENQUÊTE**

Un ensemble de documents finaux de l'enquête a été rassemblé pour le projet, notamment des rapports distincts de codage et d'échantillonnage, un rapport sur l'édition et le tri des données, un rapport technique sur le travail de terrain et la méthodologie, des versions du questionnaire dans toutes les langues et un rapport final sur le contrôle de qualité de l'enquête.

Un test ultérieur, couvrant un nombre limité de pays, sera effectué au début 2006. Avec les processus mentionnés plus haut, il garantira que les données de l'enquête puissent être utilisées en tant que ressource fiable pour l'analyse des conditions de travail en Europe.

<http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/index.htm>

# 2

## ANALYSE DES BONNES PRATIQUES

La deuxième des trois missions clés de la Fondation pour la période 2005-2008 consiste à étudier et analyser les bonnes pratiques. Dans le cadre stratégique de son programme quadriennal intitulé «Changer avec l'Europe: améliorer le travail, améliorer la vie», la Fondation a identifié quatre thèmes clés à étudier de manière plus approfondie: l'emploi; l'équilibre vie-travail; les relations industrielles et le partenariat; et enfin, la cohésion sociale. Le programme de travail pour 2005 a notamment exploré de nouvelles problématiques isolées au sein de ces thématiques générales.

À l'avenir, la tâche consistera à définir les concepts pertinents et à cerner les lacunes en matière de connaissances – tâche pour laquelle les ressources internes et externes seront nécessaires. Cette approche constituera des fondements solides pour la sélection d'une méthodologie appropriée. Grâce à ces résultats, la Fondation sera en mesure de documenter et d'analyser les bonnes pratiques.

En 2006, la Fondation démarrera un projet visant à développer des normes pour la méthodologie en matière d'études de cas. La Fondation s'appuie sur une riche tradition en matière d'études de cas. L'objectif de ce projet est d'établir un ensemble de normes de qualité pour mener des études de cas à l'échelle transnationale. Cette démarche s'inscrit dans la stratégie de la Fondation visant à rationaliser ses normes de qualité élevées dans toutes ses activités de recherche.

### CRÉER DES EMPLOIS EN PLUS GRAND NOMBRE ET DE MEILLEURE QUALITÉ

#### UNE GESTION INNOVATRICE DES RESTRUCTURATIONS

L'Observatoire européen du changement (EMCC) consacre une large part de ses activités aux manières dont les entreprises peuvent le mieux répondre aux changements et les gérer efficacement. En 2005, l'EMCC a publié plusieurs études de cas détaillées visant à identifier des approches pour réduire au minimum les conséquences sociales négatives des restructurations d'entreprises. Ces études mettent en évidence plusieurs tendances communes qui caractérisent la gestion innovante de la restructuration.

Les mesures de soutien prennent de plus en plus fréquemment la forme de réaffectations des salariés au sein de l'entreprise plutôt que d'indemnités de licenciement généreuses ou de mesures de mise à la retraite anticipée. Dans le cas d'une entreprise, les travailleurs ont été encouragés à la quitter volontairement, et cela ne concernait pas uniquement ceux de l'unité en voie de délocalisation mais tout le personnel. Ainsi ceux qui étaient l'objet de délocalisation ont eu la possibilité de rester dans l'entreprise mais dans des postes et

locaux différents. Pareille approche requiert des entreprises qu'elles veillent scrupuleusement à l'adéquation entre les compétences de leurs salariés et les besoins de l'entreprise.

Dans plusieurs autres cas, des solutions individuelles ont été recherchées pour chaque salarié. Cette solution prend plus de temps que la négociation directe des indemnités de licenciement: habituellement, elle nécessite de 12 à 18 mois. Pareille approche requiert également des conseils, la recherche d'emplois, une nouvelle formation et, de plus en plus, un appui à la création de nouvelles entreprises par les salariés. Toutefois, les entreprises ont affirmé que cette approche était beaucoup moins coûteuse et perturbatrice pour elles et que cette solution s'avérait dès lors préférable pour leur compétitivité et pour leur image.

La confiance et la coopération entre toutes les parties sont citées comme un facteur crucial de réussite, tant en termes de relations industrielles internes que pour les relations avec les organismes extérieurs. Une des études de cas illustre la manière dont une entreprise en faillite a fourni aux autorités du marché du travail et aux organisations syndicales toutes les informations nécessaires pour débloquer les indemnités immédiatement et mettre en œuvre un programme de soutien sur mesure pour chaque salarié. De ce fait, les anciens travailleurs ont maintenu leur confiance dans l'entreprise; lorsqu'un repeneur a été trouvé, ils ont manifesté le désir de reprendre leur place dans l'entreprise et de mettre à sa disposition leurs compétences et leur expertise qui auraient, autrement, été difficiles à remplacer. Dans un autre cas, l'engagement conjoint des pouvoirs publics locaux et de l'entreprise à reconvertir l'infrastructure industrielle abandonnée a contribué à créer de nouvelles opportunités pour ceux qui avaient perdu leur emploi.

Un facteur commun a été mis en évidence dans tous les cas de restructuration examinés: la flexibilité et la créativité de toutes les parties sont requises pour parvenir à des solutions acceptables.

## CRÉATION D'ENTREPRISES ET INITIATIVES ENTREPRENEURIALES APRÈS RESTRUCTURATION

Une des voies à suivre pour réaliser les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi consiste à soutenir la création et la croissance de nouvelles entreprises. Une étude sur la création d'entreprises comme résultat des restructurations, réalisée en 2005 par l'Observatoire européen du changement (EMCC), *Business creation as a result of restructuring processes*, a examiné la problématique de la création d'entreprises après une restructuration.

L'encouragement et l'encadrement des salariés en risque de chômage et désireux de fonder leur propre entreprise font désormais partie intégrante d'un nombre croissant de

plans de restructuration socialement responsables. L'étude comprenait six cas de restructurations d'entreprises couronnées de succès, à savoir un dans chacun des pays suivants: Allemagne, Espagne, France, Pays-Bas, Pologne et Royaume-Uni. En novembre, la Fondation a examiné ces cas dans le cadre d'un séminaire organisé par les membres de son réseau d'entreprises. Diverses stratégies contribuant à réduire au minimum les pertes d'emplois ont été mises en exergue, notamment les rachats par les cadres, le soutien d'intermédiaires publics et l'absorption des salariés de l'entreprise parente par de nouvelles filiales.

Tant les auteurs de l'étude de l'EMCC que les participants au séminaire ont estimé que ce type de «start-ups» ou «jeunes pousses» nécessitait une structure solide de soutien, de conseil et de formation pour réussir. La conception de l'entreprise étant souvent le point faible dans les stratégies de ces entrepreneurs, il incombe aux consultants et aux organismes de formation qui fournissent l'ensemble des conseils nécessaires de soumettre les projets à un examen approfondi. Le financement demeure également un des principaux défis, car les banques sont souvent réticentes à fournir un capital à risque aux entreprises dont l'avenir à long terme est incertain.

Étant donné qu'ils s'étalent sur une longue période, les incitants destinés aux jeunes pousses comptent parmi les mesures les plus coûteuses sur le marché du travail. C'est pourquoi il est encore plus important d'améliorer le taux de survie des jeunes pousses et de veiller à ce qu'elles atteignent un niveau à partir duquel elles peuvent s'accroître et créer davantage d'emplois. Au-delà des mesures de soutien, il apparaît que la clé pour atteindre cet objectif réside dans le développement d'une culture de l'entrepreneuriat promouvant la créativité et l'esprit d'entreprise.

## UN LIEU DE TRAVAIL ATTRAYANT POUR TOUS

---

En 2005, un nouveau projet transversal de la Fondation a été initié. Intitulé «*Attractive workplace for all: A contribution to the Lisbon Strategy at company level*» (Un lieu de travail attrayant pour tous: une contribution à la stratégie de Lisbonne au niveau de l'entreprise), le projet vise à établir comment les entreprises contribuent à la réalisation de certains des objectifs de Lisbonne: en améliorant l'employabilité, en promouvant l'insertion sur le marché du travail, en rendant les temps de travail plus flexibles et en développant le potentiel de création d'emplois des plus grandes entreprises.

Dans sa phase initiale, le projet visera à collecter et analyser plus de 100 études de cas dans sept États membres – Allemagne, Autriche, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. L'étude s'étend aux nouveaux États membres. La programmation du projet a eu



lieu en 2005 et la collaboration avec les principaux participants au projet a débuté en décembre.

Tous les cas étudiés seront publiés dans une base de données en ligne et fourniront la matière première pour un rapport consolidé, qui placera les initiatives des entreprises dans un contexte national et dressera quelques comparaisons au niveau national. La publication des premiers résultats du projet est attendue pour la fin 2006.

### INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR UNE FORCE DE TRAVAIL VIEILLISSANTE

---

L'impact du vieillissement de la population sur l'emploi et le marché du travail, ainsi que les initiatives prises par les entreprises pour réagir à ce problème, ont été examinés pour la première fois par la Fondation au milieu des années 90. À cette époque, plus de 150 études de cas sur les bonnes pratiques étaient référencées. Dix ans plus tard, en 2005, la Fondation a entamé le suivi de ces initiatives, analysant leurs effets sur les attitudes, sur la force de travail en général et sur les politiques d'entreprise. Un des objectifs de l'analyse est d'améliorer les opportunités d'emploi et les conditions de travail des travailleurs plus âgés. Les études de cas menées dans onze États membres abordent plusieurs thèmes dont les questions de genre, la perspective sur la durée de la vie, les négociations collectives et la transférabilité.

En octobre, la base de données des études de cas intitulée «Initiatives sur l'emploi pour une force de travail vieillissante» a été publiée sur le site web de la Fondation. Chaque étude de cas décrit la manière dont l'organisation a abordé la question et décrit les résultats à moyen et long terme.

### OFFRE DE TRAVAIL ET CRÉATION D'EMPLOIS DANS LES SERVICES DE SOINS

---

La recherche dans le domaine de la création d'emplois dans les services de soins en 2005 comprenait des études sur le secteur de l'assistance des personnes dépendantes et les services de garderie avant et après l'école pour les enfants de 5 à 12 ans.

L'idée de l'assistance des personnes dépendantes a été soulevée dans le cadre du débat sur le vieillissement de la population et les inquiétudes concernant les travailleurs dans le domaine des soins. Treize pays, dont cinq nouveaux États membres, la Bulgarie et la Roumanie, ont été inclus dans la recherche, qui a documenté les meilleures pratiques en matière de mobilité, de formation et d'emploi des personnes dispensant des soins. Un rapport basé sur la recherche sera publié au printemps 2006. Une conférence sur ce thème se tiendra en Finlande durant la présidence finlandaise, au second semestre de 2006.

Le projet concernant la garde des enfants a abordé le développement de l'emploi dans des services abordables, de grande qualité, pour la garde des plus jeunes en dehors de l'école. Parmi les questions examinées dans l'UE25, citons les compétences, les qualifications, le genre et la manière d'améliorer le statut des emplois dans le secteur de la garde d'enfants. Des exemples des meilleures pratiques dans six États membres ont été montrés. Le rapport devrait être publié en 2006.

## CONCILIER VIE ET TRAVAIL

### OPTIONS EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL AU COURS DE LA VIE

Le concept de «cours de la vie» et les politiques connexes gagnent en importance dans le discours politique de l'UE: on en trouve des exemples dans la stratégie européenne pour l'emploi, dans la communication de la Commission sur le vieillissement actif et dans son livre vert sur les défis démographiques. L'OCDE a également récemment lancé une étude sur le cours de la vie.

Deux rapports ont été publiés en 2005 dans le cadre de la phase deux du programme de recherche de la Fondation sur le cours de la vie. Le premier rapport intitulé *Working time options over the life course: changing social security structures* (Options en matière de temps de travail au cours de la vie: changer les structures de la sécurité sociale) étudie les possibilités en matière de réorganisation du temps, des revenus et des prestations de sécurité sociale au cours de la vie d'un individu. Le deuxième rapport couvre des nouveaux modèles d'organisation du travail et les initiatives des entreprises pour faciliter les arrangements en matière de temps de travail en Europe. Une présentation sur «les changements démographiques dans une perspective d'organisation du temps sur la durée de la vie» a été faite devant la commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen dans le cadre des discussions concernant le livre vert sur les défis démographiques.

Un nouveau projet sur la flexibilité et la sécurité au cours de la vie comporte deux perspectives. La première se concentre sur les aménagements du temps de travail et les formes de contrats de travail dans une perspective d'organisation du temps de travail sur la durée de la vie. La deuxième porte sur la question de la flexibilité des entreprises confrontées à de fortes fluctuations de la demande. Un accent particulier sera placé sur les conséquences des aménagements du temps de travail sur l'équilibre vie-travail des salariés. Ce projet complète l'enquête en entreprise.

## SOUTENIR LA PARTICIPATION ET LE PARTENARIAT

### NOUVELLES FORMES DE GOUVERNANCE DANS LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Il est largement reconnu que le dialogue social européen joue un rôle pivot dans la société et constitue un facteur important pour l'amélioration de la gouvernance européenne. En 2005, la Fondation a lancé un nouveau projet sur l'impact des nouvelles formes de gouvernance sur les relations industrielles, *Impact of new forms of governance on industrial relations*, pour analyser les évolutions récentes dans le dialogue social européen influencées par le développement de nouveaux outils de gouvernance. L'étude examinera les nouvelles formes de gouvernance aux différents niveaux des relations industrielles: intersectorielles, sectorielles et au niveau de l'entreprise.

Le projet vise à fournir des informations sur l'impact de ces nouveaux outils sur les différents acteurs dans le système des relations industrielles européennes: institutions européennes, gouvernements et partenaires sociaux. Le rapport final sera publié après le deuxième atelier d'experts qui se tiendra en mars 2006.

### COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CoEE)

Sur la base des résultats des deux enquêtes – le rapport intitulé *European works councils in practice* (les comités d'entreprise européens dans la pratique) et l'étude comparative de l'EIRO *Developments in European Works Councils* (évolutions relatives aux comités d'entreprise européens) –, une nouvelle phase du projet relative aux comités d'entreprise européens a été démarrée en 2005. Cette phase visait à étendre encore la recherche de la Fondation sur les comités d'entreprise européens en réalisant des études de cas sur les expériences dans les nouveaux États membres et en examinant plus attentivement le rôle des CoEE dans les restructurations. Les premiers résultats du travail sur le terrain sont attendus pour l'été 2006. Un bref aperçu des onze années d'activités de recherche de la Fondation sur les comités d'entreprise européens et du suivi de leurs évolutions sera publié en 2006.

### RENFORCEMENT DES CAPACITÉS POUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UE10

En 2005, la Fondation a lancé un projet concernant le renforcement des capacités de dialogue social couvrant tous les nouveaux États membres de l'UE (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie) ainsi que la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie. L'objectif du projet est d'étudier les

moyens de faire progresser le dialogue social dans ces pays afin de l'utiliser comme instrument de promotion de l'emploi, des conditions de travail et des relations industrielles. Le projet est réalisé conjointement avec le projet suédois de développement vie-travail. Des équipes nationales tripartites, constituées de représentants des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs ont assisté aux ateliers de la Fondation et discuté des rapports nationaux préparés par les chercheurs nationaux. Les participants ont convenu que l'opportunité de partager des expériences avec les autres pays a permis de donner une impulsion au développement national. Un rapport de synthèse comparatif et dix rapports nationaux seront publiés en ligne en 2006.

## RENFORCER LA COHÉSION SOCIALE

### DÉVELOPPEMENTS DANS LES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ET PRÉSENTANT DES PROBLÈMES DE SANTÉ

Même si les taux d'emploi ont augmenté légèrement en Europe, ils restent faibles pour les personnes handicapées ou présentant des problèmes de santé. Des recherches réalisées antérieurement par la Fondation ont porté sur les mesures visant à maintenir les personnes au travail lorsqu'elles contractent une maladie chronique ou un handicap. Un nouveau projet démarré en 2005 est venu prolonger les travaux entrepris. Ce projet se concentrait sur ceux qui ont quitté leur emploi pour des raisons de santé ou de handicap et examinait les mesures innovantes pour leur réinsertion dans le monde du travail, principalement en matière d'orientation et de services de conseils en matière d'emploi. En 2006, un rapport de synthèse du projet sera publié et une base de données reprenant ces nouvelles initiatives sera élaborée.

### MOBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET ACCÈS AUX DROITS SOCIAUX POUR LES MIGRANTS

Le partage d'expériences en matière de politiques d'intégration réussies revêt une importance croissante pour les autorités locales et régionales. Les recherches sur ce sujet ont commencé par l'élaboration d'un cadre conceptuel pour l'analyse des politiques d'intégration au niveau municipal. Les responsables du projet proposent de collaborer avec les réseaux existants d'autorités locales pour mettre en évidence de meilleures pratiques en matière de politiques d'intégration durables dans plusieurs domaines. Il fournira également un répertoire d'initiatives de différents types d'actions en matière d'intégration et une base de données des politiques en matière d'intégration au niveau local en Europe.

Sur le même sujet, la Fondation a joué le rôle de rapporteur lors d'un atelier sur l'intégration des migrants à la conférence de la Commission européenne sur le livre vert intitulé «Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations» en juillet 2005.

## AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE DANS L'EUROPE RURALE

---

Les premières analyses de l'enquête sur la qualité de vie en Europe effectuées en 2004 ont souligné la nécessité d'approfondir l'enquête sur les différences entre les campagnes et les villes en Europe. En plus des disparités de revenus, d'emploi, de connaissances, d'éducation et de logement, il existe des différences significatives concernant les caractéristiques de la population dans les zones urbaines et rurales pour ce qui est du niveau d'éducation, de l'âge et du genre. En 2005, l'étude «Amélioration de la qualité de vie dans l'Europe rurale» a été démarrée, elle visait à étudier les mesures innovatrices pour l'amélioration de la qualité de vie dans l'Europe rurale par des initiatives dans le domaine du capital social. Un séminaire d'experts s'est tenu en septembre pour aider à affiner la proposition de projet pour 2006.

# FOCUS

## INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR UNE FORCE DE TRAVAIL VIEILLISSANTE

Ces quarante dernières années, l'espérance de vie dans l'Union européenne a augmenté de huit à dix ans. Au cours de la même période, le nombre de travailleurs âgés, surtout les hommes, a été en déclin constant. Aujourd'hui, seule une personne sur trois âgée de 55 à 64 ans exerce un emploi rémunéré. L'exploitation du potentiel total de chaque travailleur, même les plus âgés, est une priorité pour l'Union européenne dans le cadre de sa stratégie de Lisbonne pour la croissance, l'emploi et une plus grande cohésion sociale.

L'impact du vieillissement de la population sur l'emploi et le marché du travail a été étudié pour la première fois par la Fondation au milieu des années 90. Le rapport, intitulé *Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice* (Combattre les barrières de l'âge en matière d'emploi: un recueil européen des meilleures pratiques), a décrit les initiatives prises pour renverser la tendance à la retraite anticipée et à la sortie du marché du travail et pour encourager le maintien, la réintégration et la (re)formation des travailleurs âgés. Dix ans plus tard, la Fondation revoit certaines de ces initiatives pour examiner comment elles ont évolué au fil des ans et pour analyser les éléments qui ont contribué à leur succès ou à leur échec. En tout, 130 études de cas menées dans onze États membres (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède) sont recensées. Ces études mentionnent les dimensions comme les questions de genre, la perspective sur la durée de la vie, les négociations collectives et la transférabilité.

La phase deux du projet a été étendue à cinq nouveaux États membres – Estonie, Lettonie, Pologne, Slovaquie et Slovénie – ainsi qu'à la Bulgarie et à la Roumanie. La promotion du vieillissement actif (prolongement de la vie active et hausse du taux d'emploi parmi les travailleurs âgés, surtout les femmes et les travailleurs peu qualifiés) rencontre des défis particuliers dans beaucoup de ces pays.

En octobre, la base de données des études de cas «Initiatives en matière d'emploi pour une force de travail vieillissante» a été lancée. Les études de cas sont accessibles sur le site web de la Fondation et décrivent la manière dont l'organisation a abordé la question et mentionnent les résultats à moyen et long terme. Les études de cas portent sur des entreprises de tailles différentes opérant dans des secteurs différents et caractérisées par des structures d'organisation différentes, et renvoient aux bonnes pratiques relatives à des aspects tels que le recrutement, la formation et le développement, la flexibilité du travail, la santé et l'ergonomie.

Un séminaire rassemblant les chercheurs et experts des deux phases du projet s'est tenu en décembre. Il a permis de passer en revue les résultats de l'étude, notamment un ensemble d'orientations pour les meilleures pratiques et un rapport analytique sur les évolutions en matière de gestion de l'âge sur les lieux de travail ces dix dernières années.

Les défis soulevés par le vieillissement de la force de travail nécessitent l'association et la coopération étroite de toutes les parties prenantes. Pour sa part, la Fondation a présenté les résultats de ses recherches aux groupes tels que les gouvernements nationaux, les institutions européennes (dont l'intergroupe du Parlement sur le vieillissement), le secteur des ONG (plate-forme AGE) et les entreprises. Ceci continuera en 2006 avec la publication des principaux rapports.

<http://www.eurofound.eu.int/areas/populationandsociety/index.htm>

# 3

## COMMUNIQUER ET PARTAGER IDÉES ET EXPÉRIENCES

**C**ommuniquer et partager des idées et des expériences est la troisième mission clé de la Fondation dans le cadre de son nouveau programme de travail. Cette tâche requiert que la Fondation adopte une attitude proactive dans le transfert et la communication des résultats de son travail à ses parties prenantes, groupes cibles et intermédiaires divers en matière d'information. Cette communication permet également aux acteurs associés à la politique sociale de l'UE de débattre des questions et d'échanger des idées et des expériences sur des sujets choisis.

### ACTIONS EN MATIÈRE DE COMMUNICATION

Parmi les actions majeures en matière de communication déployées en 2005, les actions suivantes méritent d'être citées:

- le remaniement et changement de design du site web, articulé autour des thématiques, qui a permis d'enregistrer plus de 4,5 millions de sessions utilisateurs sur tous les sites, soit une croissance de 25% par rapport à 2004,
- la campagne sur la qualité de vie, qui a atteint six millions de lecteurs de journaux dans six pays,
- la mise à disposition de la base de données EurLIFE, reprenant les indicateurs de la qualité de vie, sur le site web de la Fondation,
- une communication accrue avec le Parlement, la Commission et les partenaires sociaux de l'UE dans le cadre de déjeuners de travail avec les parlementaires, ainsi que par la participation aux séminaires de la Commission, de la CES et de l'UNICE,
- deux séminaires de la Fondation: l'un consacré à la force de travail vieillissante et l'autre à la flexibilité,
- trois séminaires d'échanges entre entreprises sur les restructurations et les mutations,
- la présentation des premiers résultats de l'enquête en entreprise sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail,
- le lancement du *European Industrial Relations Dictionary*, un glossaire en ligne de 300 termes relatifs à l'emploi et aux relations industrielles sur le plan européen,
- la base de données en ligne sur la force de travail vieillissante, un ensemble des meilleures pratiques en matière de gestion de l'âge,
- le lancement du nouveau magazine semestriel, *Foundation Focus*,
- un catalogue comportant 10% de publications en plus par rapport à l'année précédente,



- des initiatives ciblées pour atteindre le grand public par le biais des centres nationaux de liaison et d'une campagne médiatique dirigée vers les canaux d'information nationaux,
- un travail préparatoire pour le nouveau réseau de synergie qui sera lancé en 2006, pour rationaliser les processus et les contenus des informations en ligne de l'ERM, de l'EIRO et de l'EWCO.

## CONTACTS AVEC LE PUBLIC ET LES PARTIES PRENANTES

### RENFORCEMENT DES CONTACTS SUR LE PLAN COMMUNAUTAIRE

La coopération avec le Parlement européen a été renforcée par une série d'événements et de présentations, comme un déjeuner de travail avec les députés européens pour débattre des restructurations et de la gestion des mutations. Les participants, membres des commissions de l'Emploi et des Affaires sociales, de l'Industrie, de la Recherche et de l'Énergie, du Développement régional, et des Affaires économiques et monétaires, ont exprimé un vif intérêt pour les travaux de l'EMCC. Les réactions des députés ont également été riches en enseignements pour la Fondation car elles l'ont aidée à cerner de nouveaux domaines de recherche et des exemples de bonnes pratiques. La Fondation a participé à une audition du Parlement européen sur le rôle des femmes dans la vie sociale, économique et politique en Turquie, au cours de laquelle la Fondation a présenté les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail concernant l'emploi et les conditions de travail des femmes en Turquie. La Fondation a présenté les résultats de ses recherches lors d'une conférence du Parti socialiste européen intitulée «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les femmes: une priorité de l'UE?», présidée par le commissaire Vladimír Špidla.

La Fondation a préparé une contribution au livre vert de la Commission sur les changements démographiques intitulé «Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations», qui a permis de fournir un apport coordonné sur cette question à toutes les institutions concernées.

Une stratégie de coopération fructueuse a été mise en œuvre avec le Comité des Régions (CdR) de l'Union européenne. Dans ce cadre, le Comité a recouru à l'expertise de la Fondation en matière de restructurations et de changements démographiques pour documenter ses avis. Le directeur faisant fonction, Willy Buschak, a été invité à présider une réunion sur les restructurations en Écosse dans le cadre de la présidence britannique.

Les partenaires sociaux sectoriels au niveau de l'UE ont montré un intérêt croissant pour l'expertise de la Fondation, en particulier pour ses informations concernant les restructurations. Le forum de liaison des comités sectoriels du dialogue social et certaines réunions des comités sectoriels incluent régulièrement des présentations de la Fondation.

Le deuxième séminaire annuel d'échanges avec les attachés chargés des affaires sociales de l'UE, des pays adhérents et candidats a suscité l'intérêt des représentations permanentes des États membres. La présentation de la Fondation portait sur les évolutions de l'ERM, sur le *European Industrial Relations Dictionary* et sur les initiatives en matière d'emploi pour la force de travail vieillissante.

La Fondation a poursuivi son dialogue avec la plate-forme sociale. Celle-ci est consultée dans le cadre de la préparation des programmes de travail annuels de la Fondation.

## AMÉLIORER L'IMAGE PUBLIQUE

---

Conformément au plan d'action de la Commission en matière de communication, la Fondation a atteint les citoyens européens en «s'investissant au niveau local». Comme le prévoit le plan de communication, une bonne communication requiert que les messages soient adaptés au public cible. La Fondation y a veillé dans le cadre de sa tournée de présentation: lors de chaque visite, le communiqué et la conférence de presse ont mis en exergue les données concernant les résultats en matière de qualité de vie dans le pays cible et les ont comparées aux moyennes de l'UE ou d'autres États membres présentant un profil similaire.

Les centres nationaux de liaison (*National Liaison Centres* - NLC) ont poursuivi leur travail de diffusion d'informations relatives aux débats nationaux en cours sur des sujets tels que l'emploi et le marché du travail, la qualité du travail, les pactes entre générations et la retraite, les pensions, l'égalité des chances et les migrations. Tous les NLC disposent désormais sur leur site web d'une page consacrée à la Fondation contenant des informations dans la langue nationale. Trois NLC sur cinq peuvent actuellement publier des statistiques sur la toile: pour ces trois NLC, quelque 2 600 sessions utilisateurs ont été enregistrées. Au deuxième semestre de 2005, plus de 10 000 courriers électroniques présentant des informations sur les nouvelles publications ont également été envoyés. De plus, la Fondation a été promue dans le cadre de onze expositions nationales et plus de 800 publications imprimées ont été distribuées. En outre, les NLC ont contribué à l'organisation de plusieurs séminaires de la Fondation.

## AMPLIFIER LE DIALOGUE

### CONFÉRENCES ET MANIFESTATIONS

En 2005, la Fondation a été conviée à plus de 160 manifestations extérieures. Le personnel de la Fondation a participé à 95 d'entre elles; le personnel a également participé activement à 66 de ces manifestations, soit en présidant des sessions ou en tant qu'intervenants dans les ateliers.

De plus, la Fondation a organisé 71 manifestations, dont 82% ont eu lieu dans l'ancienne UE15 (principalement en Irlande et à Bruxelles), 10% dans les nouveaux États membres et, grâce au financement Phare, 8% dans les pays adhérents et candidats. Au total, 2 126 responsables politiques, partenaires sociaux, conseillers, experts et représentants des institutions européennes ont participé aux réunions de la Fondation.

### VISITES À LA FONDATION

Les visites à la Fondation sont un autre moyen d'accroître l'intérêt pour ses activités. En 2005, 36 groupes ont visité la Fondation, soit au total 239 personnes. Un petit nombre de groupes – par exemple, les politiciens et les ambassadeurs – ont été invités par la direction, d'autres ont visité la Fondation de leur propre initiative. Les groupes étaient principalement composés de représentants des gouvernements et des partenaires sociaux et provenaient souvent des pays nordiques, d'Allemagne et d'Autriche. Cinq groupes de chercheurs ont visité la Fondation. Un grand groupe d'étudiants français l'a également visitée, ainsi que certaines ONG. Un programme sur mesure a été conçu pour chaque groupe, consistant en une série de présentations par le personnel de la Fondation et une discussion de suivi.

### SÉMINAIRES DE LA FONDATION

Les séminaires de la Fondation se sont poursuivis en 2005, avec deux sujets de discussion: l'âge et le travail; et l'organisation flexible du travail.

L'objectif de ces séminaires est d'accroître la compréhension mutuelle des situations nationales, de sensibiliser aux politiques européennes, de promouvoir un partage des expériences et de faciliter la mise en réseau. Les évaluations des séminaires ont été positives; en particulier, l'opportunité d'une discussion tripartite des problèmes entre les

représentants des syndicats, des employeurs et des gouvernements a été très appréciée aux niveaux national et international.

## SÉMINAIRES DU RÉSEAU D'ENTREPRISES DE L'EMCC

En 2002, l'EMCC a mis en œuvre ses séminaires du réseau d'entreprises en vue de sensibiliser à la réalité des changements industriels au niveau des entreprises et à faciliter l'échange d'expériences et les discussions entre hommes de terrain. En 2005, trois séminaires ont été organisés, rassemblant au total 140 participants représentant les directions d'entreprises, les syndicats et comités d'entreprises, les organismes de recherche et les autorités publiques des États membres de l'UE et des pays adhérents. La structure des séminaires reste la même que les années précédentes: une introduction par un expert, suivie de quatre présentations d'études de cas au cours desquelles les représentants de la direction et/ou des employés décrivent l'expérience de leur entreprise, sélectionnée sur la base du caractère innovateur et de l'efficacité de ses réponses aux défis communs. Ces présentations sont suivies par un débat en séance plénière et au sein des groupes de travail.

Les sujets abordés par les séminaires étaient:

- «la délocalisation à l'étranger des services aux entreprises: une menace ou une opportunité?»: ce séminaire a porté sur la logistique et les processus sous-tendant la stratégie des entreprises qui délocalisent les emplois du tertiaire dans le monde entier,
- «l'innovation sur le lieu de travail: un moyen d'améliorer la productivité et la qualité du travail»: ce séminaire a exploré le rôle des modèles innovateurs d'organisation du travail permettant aux entreprises d'atteindre des niveaux de performances supérieurs et de contribuer à l'émancipation des travailleurs,
- «la création d'entreprises comme résultat des restructurations»: l'accent de ce séminaire a été placé sur les approches innovantes des restructurations permettant la création d'emplois et le lancement de jeunes pousses par les salariés.

## PRODUITS D'INFORMATION

### NOUVELLES PUBLICATIONS

Le premier numéro du magazine semestriel de la Fondation, *Foundation Focus*, a été publié en octobre 2005. Le magazine vise à aborder, dans chaque numéro, un sujet d'importance sociale et économique cruciale dans l'Union européenne en présentant une série d'articles sur différents aspects du sujet.

Le premier numéro consacré à la problématique des restructurations industrielles contenait une analyse de la communication de la Commission de mars 2005. Il comportait des contributions sur les tendances en matière de suppression et de création d'emplois en Europe, la réaction des travailleurs aux restructurations et l'utilisation efficace des initiatives relatives au capital social dans les zones défavorisées. Dans une section finale, l'accent a été placé sur deux secteurs – l'industrie automobile et le secteur des services aux entreprises –, et sur les stratégies développées dans ces secteurs en réponse aux défis des restructurations.

Au total, 178 documents en langue originale ont paru en imprimé ou en ligne, soit une augmentation de 10% par rapport à 2004. Les publications comprenaient 150 rapports et 17 documents d'entreprise, d'information ou de promotion. Publications traduites incluses, le total pour 2005 se monte à 332 documents.

Un autre produit d'information paru en 2005 – parmi les plus appréciés – a été le *European industrial relations dictionary*, présenté dans le cadre d'une manifestation tenue à Bruxelles et rehaussée par des allocutions du commissaire Špidla et des représentants de l'UNICE, de la CES et des gouvernements nationaux.

## UTILISATION DU SITE WEB DE LA FONDATION

En 2005, 25% de sessions utilisateurs supplémentaires ont été ouvertes sur les sites web de la Fondation par rapport à 2004. Eurofound, le site web principal, a connu une croissance de 33%, ce qui porte son total à 1 900 000 utilisateurs; les visites sur EIRO ont augmenté de 11% pour atteindre 2 341 177 utilisateurs.

SITE WEB	SESSIONS UTILISATEURS 2005	HAUSSE DEPUIS 2004
Eurofound	1 957 089	33%
EIRO	2 341 177	11%
EMCC	337 537	133%

Une raison de ce succès est le remaniement du site web Eurofound. Une architecture d'informations thématique, ainsi qu'un accès plus aisé à l'information par pays, secteur et langue, ont été instaurés. Les nouveaux produits mis à disposition sur la toile en 2005 sont les suivants:

- la base de données sur la qualité de vie EurLIFE, qui fournit un accès aisé à différents indicateurs relatifs aux conditions de vie et permet aux utilisateurs de créer des tableaux et des graphiques selon leurs propres besoins,
- le *European Industrial Relations Dictionary* en ligne,
- un ensemble d'études de cas sur la gestion des classes d'âge dans le cadre professionnel.

Il est trop tôt pour affirmer quel impact ces produits auront sur l'utilisation globale de l'Internet.

Des enquêtes auprès des utilisateurs et des évaluations par des experts des sites web de l'EIRO et de l'EMCC ont également été réalisées et ont débouché sur des recommandations d'amélioration, notamment une meilleure fonction de recherche, des rapports plus brefs et plus clairs et davantage de graphiques. Certains changements ont déjà été apportés, tandis que d'autres, dont le nouvel instrument de recherche, seront mis en œuvre en 2006.

Parmi les autres évolutions du site web en 2006, citons la fusion des trois sites web, de l'EIRO, de l'EMCC et de Eurofound, pour un site unique de la Fondation.

### La campagne d'enquête sur la qualité de vie en Europe

La campagne d'enquête sur la qualité de vie en Europe a débuté en 2004 et s'est poursuivie en 2005. Au cours de l'année, trois rapports approfondis ont été publiés et la base de données EurLIFE a été mise à disposition en juin, en même temps que le site web remanié de la Fondation.

L'enquête sur la qualité de vie en Europe a également été au centre des présentations dans le cadre de six visites nationales de 2005. Lors de chaque visite, des activités s'adressant à la presse, visant à mettre en valeur le travail de la Fondation dans une perspective nationale, ont assuré un bon retentissement médiatique. Au total, quelque 7,5 millions de personnes ont été informées par le biais des quotidiens, de la télévision, et de la radio lors des six visites de 2005. Depuis le début de la tournée des visites nationales en 2004, plus de 14,3 millions de personnes ont été informées sur les activités de la Fondation par les médias.

En plus de mettre l'accent sur le travail de la Fondation, la tournée représente une précieuse opportunité pour la Fondation de rencontrer ses parties prenantes et de tenir des réunions bilatérales avec celles-ci.

# FOCUS

## PROMOUVOIR LE DIALOGUE

Le projet de séminaires de la Fondation s'est poursuivi en 2005, suite aux réactions positives ayant sanctionné la phase d'essai en 2004. Deux séminaires ont été organisés. Le premier, intitulé «*Age and work: connecting the generations*» (Âge et travail: rapprocher les générations), a marqué l'achèvement de la série 2004, tandis que le second, «*Towards a sustainable and flexible work organisation*» (Vers une organisation du travail durable et flexible), constituait une nouveauté. Le séminaire sur le travail a porté sur les points clés de l'agenda politique et social, dont la promotion de l'accès au marché du travail pour les travailleurs âgés; le soutien au «vieillissement actif»; et l'amélioration de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'employabilité. Le séminaire sur l'organisation flexible du travail a porté sur la flexibilité en termes d'organisation du temps et du travail.

L'objectif des séminaires consiste à fournir des opportunités pour un partage de connaissances permettant d'améliorer le processus de prise de décision politique dans la politique sociale européenne et d'aider les acteurs sociaux au niveau national pour atteindre les objectifs de l'agenda de Lisbonne. La mise en réseau, le partage des expériences nationales et le renforcement des connaissances des priorités européennes en matière de politique sont des composantes clés de la stratégie. La structure des séminaires en 2005 est restée identique à celle de la série précédente: description des politiques communautaires et du travail de la Fondation; présentation des situations nationales; examen de divers exemples d'entreprises; et conférence sur le sujet par un expert.

La structure tripartite – associant des représentants des partenaires sociaux, des gouvernements nationaux et de la Commission européenne – a largement contribué au succès de la série 2005. L'opportunité d'étudier des problématiques avec diverses parties a été appréciée tant au niveau national qu'international. Les participants ont disposé d'un temps suffisant pour développer une approche méthodologique, pour créer des réseaux et établir des contacts informels.

En 2006, la série de séminaires de la Fondation se poursuivra dans le cadre de ses activités en cours, avec un séminaire sur l'employabilité et la flexibilité. La Fondation poursuivra la stratégie de communication mise en application dans la série 2005 en prévoyant une page web dédiée aux participants et en mettant à disposition des informations sur les séminaires et les contributions des intervenants sur le site web de la Fondation.

<http://www.eurofound.eu.int/events/fss.htm>

# 4

## ÉVALUER NOTRE CONTRIBUTION

L'efficacité de la Fondation et son impact sur les conditions de vie et de travail des citoyens européens revêtent une grande importance pour les parties prenantes de la Fondation, ses publics cibles et, évidemment, son personnel; savoir son travail utile et important encourage à évoluer sans cesse vers l'excellence.

Le mandat de la Fondation consiste à contribuer à la programmation et à la conception de meilleures conditions de vie et de travail en Europe. La Fondation vise à être l'acteur clé dans ce domaine: un centre d'expertise tant au niveau européen qu'international.

Dans le mouvement actuel vers la responsabilité, la recherche doit montrer qu'elle est rentable et prouver son impact. La mesure de l'impact des travaux de la Fondation est en partie une tâche d'évaluation et en partie une tâche de suivi. Dans le cadre de son programme d'évaluation systématique, en 2006, la Fondation fera réaliser une évaluation externe de son travail et de son efficacité.

Le suivi efficace de l'impact des travaux de la Fondation requiert que leur utilisation par les publics cibles soit enregistrée. Cette «preuve significative d'utilisation» est l'élément clé du système de suivi et de contrôle de l'impact de la Fondation. Ceci lui permettra de juger si son travail atteint ses groupes cibles et d'évaluer la manière dont ces groupes utilisent son travail.

En 2005, la Fondation a obtenu des résultats remarquables dans sa contribution aux politiques et aux législations au niveau de l'UE: ceci résulte en grande partie de la compréhension de la nature des liens entre la recherche et l'information, ainsi que des besoins et intérêts des responsables de l'élaboration de politiques. Toutefois, il reste encore beaucoup à comprendre concernant l'interaction entre la recherche et la politique. La Fondation visera à développer ses mécanismes pour mesurer l'impact de la recherche sur la politique et créer des opportunités pour lier activement la recherche à la politique.

La Fondation a identifié quatre indicateurs principaux pour évaluer l'utilisation significative de ses travaux et activités. Ceux-ci sont décrits ci-dessous.

### AU NIVEAU EUROPÉEN

La contribution au processus d'élaboration des politiques au sein de l'UE constitue un élément stratégique majeur pour la Fondation. Cette mission consiste à fournir des informations personnalisées, des données fiables et des analyses judicieuses à divers publics appartenant aux organes de décision politique.

L'année 2005 a été «un grand cru» en ce qui concerne l'accroissement de la visibilité et la



reconnaissance positive de la Fondation par les parties prenantes au niveau de l'UE, ainsi que de l'efficacité de la Fondation dans sa contribution au processus législatif de l'UE.

Dans l'élaboration des documents législatifs et politiques au niveau de l'Union européenne, le nombre de références, citations et utilisations directes (49 au total) des travaux de la Fondation a augmenté de 150%.

En 2005, le travail de la Fondation a été reconnu dans plusieurs domaines au niveau européen:

- certains documents politiques de l'UE ont été établis en recourant à l'expertise et aux produits de la Fondation dans des domaines tels que l'emploi et les conditions de travail, les restructurations, les genres, le dialogue social et les changements démographiques. Le «vainqueur» thématique 2005 est l'EMCC et en particulier le *European Restructuring Monitor* (ERM), dont la visibilité s'est considérablement accrue auprès de toutes les parties prenantes,
- la communication de la Commission sur les restructurations et l'emploi demandait explicitement que la Fondation et l'EMCC développent davantage les ressources pour l'analyse qualitative et quantitative et pour le suivi, afin d'établir une base plus solide pour le débat public sur la restructuration et la réaffectation,
- l'utilité des données et résultats de l'ERM a été reconnue lors de la réunion ministérielle informelle du Conseil européen sur la restructuration qui s'est tenue sous la présidence luxembourgeoise,
- la résolution du Parlement européen intitulée «Renforcer la compétitivité européenne: conséquences des mutations industrielles sur la politique et le rôle des petites et moyennes entreprises» requérait que la Commission demande à un groupe d'experts d'élaborer un rapport pour le Conseil européen, s'appuyant sur l'expertise de la Fondation et de l'EMCC en matière de restructuration et de dialogue social,
- La présentation de la Fondation à la commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen sur «les changements démographiques au cours de la vie» a permis que les recommandations de la Fondation soient reprises par certains députés européens; par conséquent, le rapport du Parlement européen sur le livre vert de la Commission sur les changements démographiques a été modifié.

## COUVERTURE MÉDIATIQUE

La stratégie médiatique proactive, étalée sur cinq ans, visant à communiquer régulièrement des informations à des journalistes dans le domaine socioéconomique dans toute l'Europe garantit que les travaux et résultats de la Fondation sont fréquemment

mentionnés dans les médias européens. Au total, 37 communiqués de presse ont été publiés dans le cadre du travail médiatique de la Fondation en 2005, qui ont donné lieu à plus de 800 articles de presse et de 10 reportages télévisés, ainsi qu'à 22 entretiens et reportages sur les ondes radio.

Quelque 12 conférences de presse et réunions d'information avec des journalistes ont été organisées en divers endroits dans l'Union européenne. Cette année, 180 demandes ont émané de journalistes, contre 460 en 2004, ce qui reflète la réorganisation de la section presse sur le site web de la Fondation, qui fournit un meilleur accès à l'information.

La plupart des articles, reportages, entretiens et programmes couvrant les travaux de la Fondation sont principalement le résultat des activités médiatiques de la Fondation, mais un nombre croissant de personnes utilisent les travaux de la Fondation comme référence. Ceci résulte des efforts continus de la Fondation pour devenir la principale source de connaissance en Europe en matière d'évolutions socioéconomiques.

Le nouveau système de contrôle des médias, qui mesure la portée et le type de couverture d'un article dans un journal, révèle que l'image, les travaux et les résultats de la Fondation ont été exposés à quelque 12 millions de personnes au cours de l'année. À plusieurs reprises, les travaux de la Fondation ont fait la une des principaux quotidiens, dont *Le Monde* en France, *Aamulehti* en Finlande, *Mlada Fronta Dnes* en République tchèque et *Wirtschaftblatt* en Autriche. De plus en plus d'éditoriaux et de tribunes ont également cité les travaux de la Fondation.

Les activités médiatiques déployées dans le cadre des visites nationales en Autriche, en Hongrie, en Espagne, en Slovaquie, en Irlande et en Suède ont contribué de manière significative à accroître le retentissement donné à la Fondation et à ses travaux dans les médias.

## MANIFESTATIONS EXTÉRIEURES

Le personnel de la Fondation a participé à 95 manifestations extérieures en 2005, dont 66 fois en tant qu'intervenants ou présidents des sessions de conférences. Parmi ces manifestations, 25 environ ont été organisées par la Commission européenne, le Parlement européen, le Conseil de ministres et Eurostat, 12 l'ont été par les ministères fédéraux et le restant, par les groupes de partenaires sociaux, les ONG et les instituts de recherche. Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces manifestations par thème.

Thèmes des manifestations extérieures auxquelles a assisté le personnel de la Fondation

THÈMES	NOMBRE DE MANIFESTATIONS
Tous les thèmes	12
Relations industrielles et partenariat	21
Cohésion sociale	26
Emploi et conditions de travail	9
Équilibre vie-travail	11
Emploi/relations industrielles	3
Restructuration	13

CITATIONS ACADÉMIQUES

La plupart des travaux de la Fondation, consistant en des recherches en sciences sociales à finalité politique, pénètrent le domaine académique par le biais des revues et articles. Ils peuvent y jouer un rôle pour le développement des idées et les recherches à venir.

La Fondation enregistre le nombre de citations et le nombre de revues différentes dans lesquelles elles apparaissent. Puisqu'il n'est jamais possible de s'assurer que toutes les citations ont été identifiées, le chiffre total est toujours exprimé sous forme de nombre minimal. La pratique normale est de tenir compte des citations pendant deux ans, étant donné qu'il existe un décalage de temps entre la publication de l'étude et sa diffusion dans les principales publications externes. Il est aussi important de savoir à quelle fréquence les revues clés citent les recherches de la Fondation.

CITATIONS DANS LES REVUES

En 2004 et 2005, les recherches de la Fondation ont été citées dans 350 articles au moins, publiées dans 220 revues différentes, indexées dans les bases de données suivantes: Scopus, *Social Sciences Citation Index*, PsycLIT, Econlit, *CSA Sociological Abstracts*, *CSA Worldwide Political Science Abstracts* et *Emerald Management Reviews*.

Le travail de la Fondation a été cité dans davantage de revues que les 14 citées ici, mais seules celles qui ont cité plus de quatre fois les travaux sur la période de deux ans 2004-2005 sont mentionnées.

#### Revues dans lesquelles le travail de la Fondation a été cité quatre fois ou plus, 2004-2005

REVUE	NOMBRE DE CITATIONS
European Journal of Industrial Relations	12
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations	11
Industrial Relations Journal	11
Economic and Industrial Democracy	10
Work, Employment and Society	8
Social Science and Medicine	7
Journal of Occupational and Environmental Medicine	6
British Journal of Industrial Relations	5
Employee Relations	5
European Journal of Work and Organizational Psychology	5
Foresight	5
Journal of Occupational Health Psychology	5
International Journal of Human Resource Management	4
International Journal of Occupational and Environmental Health	4

## PRINCIPAUX DOMAINES ACADÉMIQUES

Une autre façon de mesurer l'impact de la Fondation dans la sphère académique est de se référer aux *Impact Factors* (facteurs d'impact) ISI, qui consistent en 54 catégories de sciences sociales différentes. Les citations dans ces catégories donnent une indication de l'étendue, de la profondeur et de la qualité des revues dans lesquelles le travail de la Fondation a été cité. L'*ISI Impact Factors* 2004, publié à l'été 2005, a montré que les recherches de la Fondation étaient citées dans 24 catégories sur 54.

Les citations les plus fréquentes se trouvaient dans les meilleures revues de ces quatre catégories: relations industrielles et emploi; santé publique, environnementale et professionnelle; psychologie appliquée; sociologie.

# 5

## ÉVÉNEMENTS CLÉS EN 2005

### CONDITIONS DE VIE

#### **WORK-LIFE BALANCE: THE STRATEGIC PERSPECTIVE (ÉQUILIBRE VIE-TRAVAIL: LA PERSPECTIVE STRATÉGIQUE)**

**8 MARS, COPENHAGUE, DANEMARK**

**Organisé par le CBAF (Centre for work-life balance)**

*Orateur:* Henrik Litske

#### **CONFRONTING DEMOGRAPHIC CHANGE: A NEW SOLIDARITY BETWEEN GENERATIONS (FACE AUX CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES, UNE NOUVELLE SOLIDARITÉ ENTRE GÉNÉRATIONS)**

**11-12 JUILLET, BRUXELLES, BELGIQUE**

**Commission européenne**

*Rapporteur:* Hubert Krieger

#### **INTERGROUPE «VIEILLISSEMENT» DU PARLEMENT EUROPÉEN**

**20 SEPTEMBRE, BRUXELLES, BELGIQUE**

*Oratrice:* Gerlinde Ziniel

#### **FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES PERSONNES ÂGÉES: 18<sup>ÈME</sup> CONGRÈS INTERNATIONAL**

**30 SEPTEMBRE – 1<sup>ER</sup> OCTOBRE, LJUBLJANA, SLOVÉNIE**

**Organisé par EURAG**

*Président de l'atelier:* Robert Anderson

### RELATIONS INDUSTRIELLES

#### **SOCIAL DIALOGUE AND INDUSTRIAL CHANGE (DIALOGUE SOCIAL ET MUTATIONS INDUSTRIELLES)**

**24 FÉVRIER, BRUXELLES, BELGIQUE**

**Atelier CESE- CCMI**

*Oratrice:* Isabella Biletta

#### **PREVENTION AND RESOLUTION OF CONFLICTS (PRÉVENTION ET RÉOLUTION DE CONFLITS)**

**22-23 AVRIL, SOFIA, BULGARIE**

**Conférence CES**

*Orateur:* Timo Kauppinen

### **EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE SEMINAR ON UNDECLARED WORK (SÉMINAIRE DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN SUR LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ)**

---

**19 SEPTEMBRE, BRUXELLES, BELGIQUE**

**Séminaire conjoint CES/UNICE**

*Oratrice:* Isabella Biletta

### **EMPLOYEE INVOLVEMENT IN A GLOBALISING WORLD (ASSOCIATION DES SALARIÉS À L'HEURE DE LA MONDIALISATION)**

---

**14-15 OCTOBRE, FRANCFORT, ALLEMAGNE**

**Symposium international**

*Oratrice:* Stavroula Demetriades

### **SOCIAL DIALOGUE: DIFFERENT VOICES, COMMON VISION (DIALOGUE SOCIAL: DIFFÉRENTES VOIX, UNE VISION COMMUNE)**

---

**17 NOVEMBRE, LONDRES, ROYAUME-UNI**

**Department of Trade and Industry, Royaume-Uni**

**Cette conférence a eu lieu dans le cadre de la présidence britannique de l'UE.**

*Orateur:* Timo Kauppinen

### **RELATIONS INDUSTRIELLES DANS L'UE, AU JAPON ET AUX ÉTATS-UNIS**

---

**24-25 NOVEMBRE, LONDRES, ROYAUME-UNI**

**Atelier EIRO**

*Orateurs:* Isabella Biletta, David Foden, Stavroula Demetriades

## **CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **SÉMINAIRE CONJOINT ECE/OIT/EUROSTAT SUR LA QUALITÉ DU TRAVAIL**

---

**11-13 MAI, GENÈVE, SUISSE**

**ECE/OIT/Eurostat**

*Oratrice:* Greet Vermeylen

### **ÉTUDE SUR LE HARCÈLEMENT/LA VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

---

**12 MAI, BRUXELLES, BELGIQUE**

**Séminaire conjoint des partenaires sociaux de l'UE sur le harcèlement au travail**

*Orateur:* John Hurley

## FORMATION ET EMPLOYABILITÉ

---

**21-22 JUIN, LUXEMBOURG**

**Présidence conjointe EWCO/UE Luxembourg**

*Orateurs:* Willy Buschak, Jean-Michel Miller, Bernard Housset, John Hurley et Greet Vermeulen

## 1<sup>ÈRE</sup> CONFÉRENCE INTERNATIONALE DE LA EUROPEAN SURVEY RESEARCH ASSOCIATION

---

**18-22 JUILLET, BARCELONE, ESPAGNE**

***European Survey Research Association***

*Orateur:* Enrique Fernandez

## **HIGH PERFORMANCE WORKPLACES: BECAUSE PEOPLE MEAN BUSINESS (LIEUX DE TRAVAIL À HAUTE PERFORMANCE: DES ENTREPRISES ET DES HOMMES)**

---

**15 SEPTEMBRE, LONDRES, ROYAUME-UNI**

***Department of Trade and Industry, Royaume-Uni***

*Orateur:* Enrique Fernandez

## **SUCCESSES, PARADOXES AND SHORTCOMINGS : EXPERIENCES WITH RECENT HRM-REFORM IN THE PUBLIC SERVICES (RÉUSSITES, PARADOXES ET MANQUEMENTS: EXPÉRIENCES DE RÉFORMES RÉCENTES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ET DE MOBILITÉ DANS LES SERVICES PUBLICS)**

---

**26-27 SEPTEMBRE, MAASTRICHT, PAYS-BAS**

**Séminaire EIPA**

*Orateur:* Jean-Michel Miller

## OBSERVATOIRE EUROPÉEN DU CHANGEMENT

## **L'INTERNATIONALISATION DE L'EMPLOI: UN DÉFI POUR UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE**

---

**11-12 AVRIL, ANNECY, FRANCE**

**OIT/Ministère français du Travail, de l'emploi et de la cohésion sociale**

*Oratrice:* Barbara Gerstenberger

## **RÉUNION PLÉNIÈRE DU COMITÉ DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DE L'INDUSTRIE DE LA PÊCHE**

---

**14 OCTOBRE, BRUXELLES, BELGIQUE**

*Orateur:* Torsten Müller

**1<sup>ÈRE</sup> CONFÉRENCE INTERNATIONALE MIRE (MANAGING INNOVATIVE RESTRUCTURING IN EUROPE – POUR UNE GESTION INNOVATRICE DES RESTRUCTURATIONS EN EUROPE)**

---

**7-8 DÉCEMBRE, PARIS, FRANCE**

**MIRE**

*Orateur:* Donald Storrie

**L'EMPLOI À L'ÈRE DU CHANGEMENT – TECHNOLOGIE, SITUATION ET ENVIRONNEMENT**

---

**7-8 DÉCEMBRE, BRUXELLES, BELGIQUE**

**Groupe socialiste du Parlement européen**

*Oratrice:* Barbara Gerstenberger

**GÉNÉRAL**

**UNITY BEYOND DIFFERENCES: THE NEED FOR AN INTEGRATED LABOUR INSPECTION SYSTEM (L'UNITÉ AU-DELÀ DES DIFFÉRENCES: LE BESOIN D'UN SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL INTÉGRÉ)**

---

**9-11 MARS, MONDORF-LES-BAINS, LUXEMBOURG**

**OIT/Présidence luxembourgeoise de l'Union européenne**

*Orateur:* Willy Buschak

**NEW PERSPECTIVES OF SOCIAL POLICY (NOUVELLES PERSPECTIVES DE LA POLITIQUE SOCIALE)**

---

**8 AVRIL, BADEN, AUTRICHE**

**Chambre fédérale autrichienne du travail**

*Orateur:* Willy Buschak (discours)

**WHAT'S NEW IN THE EU? (QUOI DE NEUF DANS L'UE?): EUROPEAN INFORMATION 2005**

---

**14-15 AVRIL, LONDRES, ROYAUME-UNI**

**European Information Association (14<sup>e</sup> conférence annuelle)**

*Oratrice:* Elisabeth Lagerlöf



# ANNEXE 1

## BUDGET DE LA FONDATION 2005

### 1. RESUMÉ DES RECETTES (EUR '000)

<b>SUBVENTIONS VERSÉES PAR L'UE</b>	19 060	99%
<b>HONORAIRES POUR SERVICES RENDUS</b>	220	1%

### 2. RESUMÉ DES DÉPENSES (EUR '000)

<b>RECHERCHE</b>	12 032	62%
<b>INFORMATION ET DIFFUSION</b>	3 492	18%
<b>TRADUCTION</b>	627	3%
<b>ADMINISTRATION</b>	3 129	16%

### 3. ANALYSE DES DÉPENSES (EUR '000)

	RECHERCHE		INFORMATION ET DIFFUSION		TRADUCTION		ADMINISTRATION		TOTAL	
		%		%		%		%		%
<b>PERSONNEL</b>	4 144	46	1 928	21	218	2	2 685	30	8 975	47
<b>ADMINISTRATION</b>	597	43	308	22	34	2	444	32	1 383	7
<b>OPÉRATIONS</b>	7 291	82	1 256	14	375	4	0	0	8 922	46
<b>TOTAL</b>	12 032	62	3 492	18	627	3	3 129	16	19 280	100

### 4. EFFECTIFS

	RECHERCHE	INFORMATION ET DIFFUSION	TRADUCTION	ADMINISTRATION	TOTAL
<b>GRADE A</b>	21	7	1	6	35
<b>GRADE B</b>	8	7		10	25
<b>GRADE C</b>	13	9	1	10	33
<b>GRADE D</b>				1	1
<b>TOTAL</b>	42	23	2	27	94

# ANNEXE 2

## CONSEIL DE DIRECTION (AU 31 DÉCEMBRE 2005)

PAYS	REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS		REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS		REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS	
	MEMBRE	SUPPLÉANT	MEMBRE	SUPPLÉANT	MEMBRE	SUPPLÉANT
<b>Allemagne</b>	Andreas Horst <i>Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit</i>	Eva Högl <i>Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit</i>	Rainer Schmidt- Rudloff <i>Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)</i>	Renate Hornung- Draus <i>Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)</i>	Dieter Pougin <i>Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)</i>	Reinhard Dombre <i>Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)</i>
<b>Autriche</b>	Andreas Schaller <i>Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen</i>	Birgit Stimmer <i>Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales</i>	Heinrich Brauner <i>Industriellen Vereinigung (IV)</i>	Christoph Parak <i>Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs (VÖWG)</i>	Renate Czeskleba <i>Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)</i>	Wolfgang Greif <i>Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)</i>
<b>Belgique</b>	Michel De Gols <i>Ministère de l'emploi et du travail</i>	Jan Baten <i>Ministère de l'emploi et du travail</i>	Arnout de Koster <i>Fédération des entreprises de Belgique (FEB-VBO)</i>	Roland Waeyaert <i>Union des entrepreneurs indépendants (UNIZO)</i>	Herman Fonck <i>Confédération des syndicats chrétiens (ACV/CSC)</i>	François Philips <i>Belgian General Federation of Labour (ABW/FGTB)</i>
<b>Chypre</b>	Lenia Samuel <i>Ministère du travail et de la sécurité sociale</i>	Charalambos Kolokotronis <i>Ministère du travail et de la sécurité sociale</i>	Michalis Antoniou <i>Fédération chypriote de l'industrie et des employeurs</i>	Lena Panayiotou <i>Fédération chypriote de l'industrie et des employeurs</i>	Petros Theophanous <i>Confédération des travailleurs chypriotes (SEK)</i>	Andreas Poulis <i>Confédération des travailleurs chypriotes (SEK)</i>
<b>Danemark</b>	Jonas Bering Lisberg <i>Ministère de l'emploi</i>	Kim Taasby <i>Ministère du travail</i>	Henriette Bennicke <i>Confédération des employeurs danois (DI)</i>	Nils J Andreassen <i>Confédération des associations d'employeurs agricoles (SALA)</i>	Jens Wiene <i>Confédération des travailleurs salariés et des fonctionnaires (FTF)</i>	Niels Sørensen <i>Confédération des syndicats danois (LO)</i>
<b>Espagne</b>	Pilar González Bayo <i>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</i>	Joaquin Martinez Soler* <i>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</i>	Maria Angeles Asenjo Dorado <i>Confederación Nacional de la Construcción (CNC)</i>	Rosario Escolar Polo <i>Sociedad estatal de participaciones industriales (SEPI)</i>	Rosario Morillo <i>Confederación sindical de Comisiones Obreras (CC.OO)</i>	Iñigo Sagarna Odriozola <i>Solidarité des travailleurs basques (ELA-STV)</i>
<b>Estonie</b>	Tiit Kaadu <i>Ministère des affaires sociales</i>	Ivar Raik <i>Ministère des affaires sociales</i>	Eve Päärendson <i>Confédération estonienne des employeurs (ETTK)</i>	Tarmo Kriis <i>Confédération estonienne des employeurs (ETTK)</i>	Vaike Parkel <i>Confédération des syndicats des travailleurs (TALO)</i>	Kalle Kalda <i>Confédération des syndicats estoniens (EAKL)</i>
<b>Finlande</b>	Raila Kangasperko <i>Ministère du travail</i>	Tuomo Alasoini <i>Ministère du travail</i>	Seppo Saukkonen <i>Confédération de l'industrie et des employeurs finnois (TT)</i>	Mirja-Maija Tossavainen <i>Confédération des industries des services (PT)</i>	Marjaana Valkonen <i>Organisation centrale des syndicats finnois (SAK)</i>	Leila Kurki <i>Confédération finnoise des travailleurs salariés (STTK)</i>
<b>France</b>	Marc Boisnel <i>Ministère des affaires sociales, de l'emploi et de la solidarité</i>	Emmanuel Gerat <i>Ministère des affaires sociales, de l'emploi et de la solidarité</i>	Florence Cordier <i>Electricité de France – Gaz de France (EDF- GDF)</i>	Emmanuel Julien <i>Mouvement des entreprises de France (MEDEF)</i>	Jean Vanoye <i>Confédération française démocratique du travail (CFDT)</i>	Rafaël Nedzynski <i>Confédération générale du travail (CGT-FO)</i>
<b>Grèce</b>	Gregorios Peloriadis <i>Ministère du travail et de la sécurité sociale</i>	Constantinos Petinis <i>Ministère du travail et de la sécurité sociale</i>	Rena Bardani <i>Fédération des industries grecques (SEB)</i>	Elias Tsamoussopoulos <i>Fédération des industries grecques (SEB)</i>	Alexandros Kalivis <i>Confédération générale du travail grec (GSEE)</i>	Dimitrios Moschogiannis <i>Confédération générale du travail grec (GSEE)</i>
<b>Hongrie</b>	Mária Ladó <i>Ministère du travail et de l'emploi</i>	Edit Virág <i>Ministère du travail et de l'emploi</i>	Antal Csuoport <i>Association nationale des entreprises stratégiques et d'utilité publique (STRATOSZ)</i>	Antal Szabadkai <i>Union des employeurs agricoles (AMSZ)</i>	Erzsébet Hanti <i>Confédération nationale des syndicats hongrois (MSZOSZ)</i>	Lázló Gyimesi <i>Forum de la coopération syndicale (SZEF)</i>

PAYS	REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS		REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS		REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS	
	MEMBRE	SUPPLÉANT	MEMBRE	SUPPLÉANT	MEMBRE	SUPPLÉANT
<b>Irlande</b>	Sean Ward <i>Department of Enterprise Trade and Employment</i>	Riona Ni Fhlanghaile <i>Department of the Environment, Heritage and Local Government</i>	Liam Doherty <i>Irish Business and Employers Confederation (IBEC)</i>	Gavin Marié <i>Irish Business and Employers Confederation (IBEC)</i>	Rosheen Callender <i>Services Industrial, Professional &amp; Technical Union (SIPTU)</i>	Liam Berney <i>Irish Congress of Trade Unions (ICTU)</i>
<b>Italie</b>	Paolo Reboani <i>Ministère du travail et de la politique sociale</i>	Francesca Pelaia <i>Ministère du travail et de la politique sociale</i>	Massimo Marchetti <i>Confédération générale de l'industrie italienne (Confindustria)</i>	Stefania Rossi <i>Confédération générale de l'industrie italienne (Confindustria)</i>	Giulia Barbucci <i>Confederazione Generale italiana del lavoro (CGIL)</i>	Angelo Masetti <i>Unione italiana del lavoro (UIL)</i>
<b>Lettonie</b>	Ineta Tāre <i>Ministère de la sécurité sociale</i>	Ineta Vjake <i>Ministère de la sécurité sociale</i>	Elina Egle <i>Confédération des employeurs de Lettonie (LDDK)</i>	Daiga Ermsonē <i>Confédération des employeurs de Lettonie (LDDK)</i>	Linda Romele* <i>Union des syndicats libres de Lettonie</i>	Lolita Burbo <i>Union des syndicats indépendants de Lettonie (LBAS)</i>
<b>Lituanie</b>	Rita Kazlauskienė <i>Ministère du travail et de la sécurité sociale</i>	Evaldas Bacevicius <i>Ministère du travail et de la sécurité sociale</i>	Laura Sirvydienė <i>Confédération des industriels lituaniens (LPK)</i>	Marija Zokaite <i>Confédération des industriels lituaniens (LPK)</i>	Janina Matuizienė <i>Confédération des syndicats lituaniens (LPSK)</i>	Vaidotas Patronis <i>Fédération lituanienne du travail (LDF)</i>
<b>Luxembourg</b>	Nadine Welter <i>Ministère du travail et de l'emploi</i>	Jean Zahlen <i>Ministère du travail et de l'emploi</i>	Nicolas Welsch <i>Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois</i>	Emmanuelle Mathieu <i>Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL)</i>	Viviane Goergen <i>Confédération des syndicats chrétiens du Luxembourg (LCGB)</i>	René Pizzaferrī <i>Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (OGB-L)</i>
<b>Malte</b>	Noel Vella <i>Ministère de l'éducation</i>	Anna Borg <i>Corporation pour l'emploi et la formation</i>	John Scicluna <i>Fédération maltaise de l'industrie (MFOI)</i>	Roselyn Borg <i>Association des employeurs maltais</i>	Michael Parnis <i>Union générale des travailleurs (GWU)</i>	Anthony Micallef Debono <i>Confédération des syndicats de Malte (CMTU)</i>
<b>Pays-Bas</b>	Lauris C. Beets* <i>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</i>	Martin Blomsma <i>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</i>	Jan Willem van den Braak <i>Confédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas (VNO-NCW)</i>	Gerard A. M. Van Der Grind <i>Confédération néerlandaise de l'agriculture et de l'horticulture (LTO Nederland)</i>	Erik Pentenga <i>Fédération des syndicats néerlandais (FNV)</i>	Arie Woltmeijer <i>Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)</i>
<b>Pologne</b>	Jerzy Ciecchanski <i>Ministère de la politique sociale</i>	Agnieszka Chlon-Dominczak <i>Ministère de la politique sociale</i>	Michał Boni <i>Confédération polonaise des entrepreneurs privés (PKPP)</i>	Andrzej Jankowski <i>Confédération des employeurs polonais</i>	Bogdan Olszewski <i>Syndicat autonome indépendant «Solidarnosc» (NSZZ)</i>	Agata Baranowska-Gryczuk <i>Syndicat autonome indépendant «Solidarnosc» (NSZZ)</i>
<b>Portugal</b>	Jorge Gaspar <i>Ministère de l'économie et de l'emploi</i>	Fernando Ribeiro Lopes <i>Ministère des affaires sociales et de l'emploi</i>	Heitor Salgueiro <i>Association des industries portugaises (CIP)</i>	Pedro Almeida Freire <i>Confédération du commerce et services (CCP)</i>	Joaquim Dionisio <i>Confédération des travailleurs portugais (CGTP)</i>	João de Deus Gomes Pires <i>Fédération générale des travailleurs (UGT-P)</i>
<b>République tchèque</b>	Vlastimil Váňa <i>Ministère du travail et des affaires sociales</i>	Josef Jirkal <i>Ministère du travail et des affaires sociales</i>	Vladimíra Drbalová <i>Confédération des l'industrie de la République tchèque</i>	Josef Fornůšek <i>Association tchèque des employeurs de l'industrie électrique</i>	Hana Málková <i>Confédération syndicale tchèque et morave (CMKOS)</i>	Luděk Toman <i>Confédération syndicale tchèque et morave (CMKOS)</i>
<b>Royaume-Uni</b>	Anthony R Martin <i>Department for Work and Pensions</i>	George Clark <i>Department for Work and Pensions</i>	Kate Groucutt <i>Confederation of British Industry (CBI)</i>	Neil Bentley <i>Confederation of British Industry (CBI)</i>	Richard Exell <i>Trade Union Congress (TUC)</i>	Peter Coldrick <i>Trade Union Congress (TUC)</i>

REPRÉSENTANTS DES GOUVERNEMENTS		REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS		REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS		
PAYS	MEMBRE	SUPLÉANT	MEMBRE	SUPLÉANT	MEMBRE	SUPLÉANT
<b>Slovaquie</b>	Elena Michaldová <i>Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille</i>	Elena Bartunková <i>Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille</i>	Viola Kromerová <i>Fédération des associations d'employeurs</i>	Martina Kunáková <i>Fédération des associations d'employeurs</i>	Eva Mešťanová <i>Confédération des syndicats slovaques (KOZ SR)</i>	Margita Ančicová <i>Confédération des syndicats slovaques (KOZ SR)</i>
<b>Slovénie</b>	Vladka Komel <i>Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales</i>	Metka Štoka- Debevec <i>Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales</i>	Marjan Ravnik <i>Chambre d'artisanat de Slovénie (OZS)</i>	Nina Globočnik <i>Association des employeurs de Slovénie</i>	Pavle Vrhovec <i>Association slovène des syndicats libres (ZSSS)</i>	Jure Snoj <i>Association slovène des syndicats libres (ZSSS)</i>
<b>Suède</b>	Mikael Sjöberg <i>Institut national pour la vie professionnelle</i>	Annika Mansnerus <i>Ministère des affaires sociales</i>	Marie-Louise Thorsén-Lind <i>Confédération des entreprises suédoises</i>	Sverker Rudeberg <i>Confédération des entreprises suédoises</i>	Mats Essemyr <i>Confédération suédoise des travailleurs professionnels (TCO)</i>	Sten Gellerstedt <i>Confédération des syndicats suédois (LO)</i>
REPRÉSENTANTS DE LA COMMISSION						
	MEMBRE	SUPLÉANT	MEMBRE	SUPLÉANT	MEMBRE	SUPLÉANT
	Bernhard Jansen <i>DG Emploi et affaires sociales</i>	Jackie Morin <i>DG Emploi et affaires sociales</i>	Ylva Tivéus <i>DG Environnement</i>	Robin Miege <i>DG Environnement</i>	Andrew Sors <i>DG Recherche</i>	Ronan O'Brien <i>DG Recherche</i>

\* nomination officielle à confirmer

## MEMBRES DU BUREAU

### GROUPE DES GOUVERNEMENTS

---

*Vice-président du conseil de direction*

**Mária Ladó**, Ministère du travail et de l'emploi

*Coordinateur*

**Michel De Gols**, Ministère de l'emploi et du travail

*Réprésentant supplémentaire*

**Jerzy Ciechanski**, Ministère de la politique sociale

*Suppléants*

**Nadine Welter**, Ministère du travail et de l'emploi

**Anthony R Martin**, Ministère du travail et des retraites

**Andreas Schaller**, Ministère de la sécurité sociale, des générations et de la protection du consommateur

### GROUPE DES EMPLOYEURS

---

*Vice-président du conseil de direction*

**Rainer Schmidt-Rudloff**, Confédération des associations d'employeurs allemands (BDA)

*Coordinatrice*

**Natascha Waltke**, Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE)

*Réprésentant supplémentaire*

**Bernard Le Marchand**, Fédération européenne des moyennes et grandes entreprises de distribution (FEMGED)

*Suppléants*

**Maria Angeles Asenjo**, Confédération nationale de la construction (CNC)

**Vladimíra Drbalová**, Confédération de l'industrie de la République tchèque

## **GROUPE DES TRAVAILLEURS**

---

*Vice-présidente du conseil de direction*

**Marjaana Valkonen**, Organisation centrale des syndicats finnois (SAK)

*Coordinateur*

**Walter Cerfeda**, Confédération européenne des syndicats (CES)

*Représentant supplémentaire*

**Herman Fonck**, Confédération des syndicats chrétiens (ACV-CSC)

*Suppléants*

**Hana Málková**, Confédération syndicale tchèque et morave (CMKOS)

**Erik Pentenga**, Fédération des syndicats néerlandais (FNV)

**Sinead Tiernan**, Confédération européenne des syndicats (CES)

## **COMMISSION EUROPÉENNE**

---

*Vice-président du conseil de direction*

**Bernhard Jansen**, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances

*Représentant supplémentaire*

**Jackie Morin**, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances

*Suppléant*

En attente de nomination

## **OBSERVATEURS REPRÉSENTANTS DE L'AELE AUX RÉUNIONS DE LA FONDATION**

---

*Gouvernement*

**Hanne Sigríður Gunnsteinsdóttir**, Ministère des affaires sociales, Islande

*Employeurs*

**Dagfinn Malnes**, Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie

*Travailleurs*

**Antony Kallevig**, Confédération norvégienne des syndicats

# ANNEXE 3

## PERSONNEL DE LA FONDATION (AU 31 DÉCEMBRE 2005)

### DIRECTION

**Jorma Karppinen**, Directeur  
**Willy Buschak**, Directeur adjoint  
**Eberhard Köhler**, Conseiller à la direction  
**Sylvie Jacquet**, Responsable du Bureau de liaison de Bruxelles  
**Cécile Deneys**  
**Lidia Jankowska**

### ADMINISTRATION

**Terry Sheehan**, Chef d'unité  
**Sarah Hayes**  
**Bronislava Kovacikova**

### FINANCES

**Jean-Christophe Gayrand**, Comptable  
**Gema María Castro Martín**  
**Colin Hindle** (T)  
**Leontine Mastebroek**

### SERVICES GÉNÉRAUX

**Michael Cosgrave**  
**Kay Flynn** (AC)  
**Ewan Hogan**  
**Sabrina Potier** (T)  
**Leslie Privett** (T)

AC = *Agents contractuels*  
T = *Personnel temporaire*  
\* = *expert national détaché*

## **TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

**Jim Halpenny**, Chef d'unité faisant fonction

### **UNITÉ SOUTIEN ET OPÉRATIONNEL**

---

**Linda Byrne**  
**Said El Aroussi**  
**Brian Gorman**  
**Louise Shanley**

### **UNITÉ TECHNOLOGIES DU WEB**

---

**Stephan Jaeger**  
**Barbara Schmidt**

## **INFORMATION ET COMMUNICATION**

**Elisabeth Lagerlöf**, Chef d'unité  
**May-Britt Billfalk**  
**Måns Mårtensson**

### **GESTION DU CONTENU ET DIFFUSION**

---

**Mary McCaughey**, Rédactrice-en-chef  
**Cristina Sequeira Frawley**  
**Martin Flynn**  
**Philip Ireland**  
**Brigitte Mariacher**  
**Fiona Murray**  
**Hilary O'Donoghue**  
**Janka Robinson**  
**Maria Santos**  
**Sylvie Seigné-Monks**



## UNITÉ RELATIONS CLIENTS

---

Brid Nolan  
Elisabeth Gouilleux-Cahill  
Seán Griffin  
Doris Hirschfeld  
Chrysanthe Moschonaki  
Colm O'Neill  
Bernice Turner  
Jan Vandamme

## RESSOURCES HUMAINES

Raymond Comerford, Chef d'unité  
Guus Ackers (T)  
Heather Brown  
Aoife Caomhánach  
Matías Linder

## SERVICES DE RESTAURATION/CATERING

---

Helen Ritchie (AC)  
Maura O'Brien (AC)

## SOUTIEN OPÉRATIONNEL

Mattanja de Boer, Chef d'unité  
Martine Deasy  
Patricia Kingston  
Wojciech Kostka  
Bernadette Lovatt  
Mary McNeice  
Janet Smith

## RECHERCHE

### RELATIONS INDUSTRIELLES

---

**Stavroula Demetriades**, Coordinatrice  
**Isabella Biletta\***  
**Maria Cuesta**  
**David Foden**  
**Camilla Galli da Bino**  
**Alexandra Gryparis**  
**Timo Kauppinen**  
**Marina Patriarka**  
**Sylvaine Recorbet**  
**Christian Welz**

### CONDITIONS DE VIE

---

**Robert Anderson**, Coordinateur  
**Javier Bernier**  
**Sarah Farrell**  
**Inma Kinsella**  
**Hubert Krieger**  
**Henrik Litske**  
**Branislav Mikulic**  
**Teresa Renehan**  
**Gerlinde Ziniel\***

### CONDITIONS DE TRAVAIL

---

**Agnès Parent-Thirion**, Coordinatrice  
**Roseanna Creamer**  
**Enrique Fernández**  
**Christine Gollin**  
**Bernard Housset\***  
**John Hurley**  
**Sophia MacGoris**  
**Jean-Michel Miller**  
**Greet Vermeylen**

## OBSERVATOIRE EUROPÉEN DU CHANGEMENT (EMCC)

---

**Barbara Gerstenberger**, Coordinatrice

**Catherine Cerf**

**Gregorio de Castro Freixo**

**Torsten Mueller** (T)

**Donald Storrie**

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

**Rapport annuel 2005**

Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés européennes

2006 – 56 p. – 21 x 29.7 cm

ISBN 92-897-0938-3

ISSN 1016-5649

## VENTE ET ABONNEMENTS

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de nos bureaux de vente répartis dans le monde.

### ***Quelle est la marche à suivre pour acquérir l'une ou l'autre des publications?***

Après vous être procuré la liste des bureaux de vente, vous choisissez le bureau qui vous intéresse et vous le contactez pour passer commande.

### ***Comment vous procurer la liste des bureaux de vente?***

- Soit vous consultez le site internet de l'Office <http://publications.eu.int/>
- Soit vous la demandez par télécopie au (352) 2929-42758 et vous la recevrez sur papier.

ISSN 1016-5649

ISBN 92-897-0938-3



9 789289 709385



Office des publications

*Publications.eu.int*