



L'Europe a besoin de critères de référence sociaux

Propositions et revendications pour une enquête continue dans le cadre du projet international «well-being@work»



well-being

2008/09

@work

AK

Oberösterreich



Lyuben Tomev, ISTUR, Bulgarie



Salvatore Leonardi, IRES, Italie



Mats Essemyr, TCO, Suède



Ulrich Heisig, IAW, Brême

Sommaire

Mémoire	page 4/5
Flexibilité – de l'échec d'un projet	page 6/7
Perspectives tirées du projet «well-being@work»-Ulrich Heisig	page 8
Critères de référence sociaux pour la stratégie post-Lisbonne	page 9
Contribution d' <i>Erika Mezger</i> (Eurofound)	page 10
Contribution de <i>Frank Siebern-Thomas</i> (Commission européenne)	page 11
Contribution de <i>Leila Kurki</i> (CESE)	page 12/13
Contribution d' <i>Evelyn Regner</i> (députée européenne)	page 14



*Johann Kalliauer
Chambre du travail
Haute-Autriche*

«Ces dernières années, l'absence d'un instrument européen comparable à l'indice autrichien du climat de travail s'est fait de plus en plus ressentir. Il manque des critères de référence sociaux qui fournissent, à intervalles réguliers, des informations sur le climat de travail au sein des États membres européens.»

Mémoire

L'Europe a besoin de critères de référence sociaux

Lors de trois ateliers à Sofia, Rome et Stockholm et de la conférence de clôture à Vienne, les partenaires du projet «well-being@work» se sont penchés sur la question de savoir s'il est possible, à partir des instruments actuels destinés à mesurer la satisfaction au travail et la qualité du travail en Europe, de déterminer les critères de référence sociaux qui semblent indispensables à la réussite d'une stratégie post-Lisbonne de l'Union européenne.

Les partenaires du projet ont unanimement constaté que, certes, dans les pays participants au projet, les conditions-cadres institutionnelles pour le contrôle des risques d'accidents et des risques pour la sécurité au travail existent bien et sont comparables. Pour autant, dans ce contexte, la question des risques pour la santé se concentre encore très fortement sur les dangers physiques. Il n'existe aucune norme et ni méthode de mesures, comparables à l'échelle européenne, qui permettent d'évaluer les effets de tels risques sur la qualité du travail.

Les partenaires du projet ont en outre discuté de statistiques et études actuelles en vue de déterminer si elles sont utilisables pour une mesure annuelle, continue et flexible de la qualité du travail dans les États membres de l'Union. Le résultat n'est pas satisfaisant. Les seules études comparables sont celles de la Fondation de Dublin, qui sont réalisées à intervalles espacés. De nombreuses études isolées réalisées dans les États membres ne peuvent être comparées entre elles, tant sur ce qui est des questions posées que sur la méthode.

Pour ce qui est des études spécifiques réalisées par différentes institutions en Europe, seules quelques unes disposent de séries chronologiques sur le long terme, comme par exemple l'Indice autrichien du climat de travail qui est représentatif pour l'ensemble du personnel salarié en Autriche. Pour de nombreuses autres études, c'est leur représentativité, ou encore la continuité dans leur réalisation, qui leur font défaut, ne permettant qu'une constatation limitée des variations dans les paramètres mesurés. Les partenaires constatent donc l'absence d'un instrument qui procure une image continue et concluante de l'évolution de la qualité du travail à l'échelle européenne.

Les partenaires du projet constatent de façon unanime que l'identification de critères de référence sociaux pour tous les États de l'Union européenne a encore gagné en pertinence du fait de la crise économique actuelle. L'échec notable de la stratégie de Lisbonne en terme de création d'emplois sûrs et bien payés en Europe, fait qu'il est absolument nécessaire d'engager une réorientation macro-



Hans Preinfalk, Chambre du travail Haute-Autriche



Erika Mezger, Eurofound, Dublin et Hans Preinfalk, Chambre du travail Haute-Autriche

économique ainsi qu'une réorientation de la politique sociale dans l'Union européenne. Pour pouvoir contrôler en continu et accompagner ce processus, il est impératif de mettre en place des critères de référence sur la qualité du travail qui puissent être mis à jour chaque année et qui soient applicables à tous les pays membres.

Les partenaires du projet considèrent que, dans la mesure de la qualité du travail, il est important de prendre en compte la sécurité de l'emploi, la satisfaction professionnelle, les possibilités de participation et de cogestion au travail, la suppression de la discrimination au travail, les perspectives d'avancement, la santé physique et psychique et la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Les partenaires du projet invitent à accéder et à promouvoir la conception de tels critères de référence tout en tirant partie de l'expérience acquise dans les projets en cours, comme par exemple

l'Indice autrichien du climat de travail. Ils trouvent qu'il est essentiel d'intégrer dès le départ les intérêts des salariés en Europe dans la conception de telles normes.

Les partenaires du projet sont parfaitement convaincus que la grave crise économique actuelle ne pourra être surmontée que par l'avènement d'une nouvelle forme de comportement économique, en

Europe et dans le monde, ainsi que par l'observation continue et la mesure des transformations de la vie économique et professionnelle, au moyen d'instruments appropriés, et par la discussion de ces évolutions. Sans l'élaboration de critères de référence sociaux pour l'Europe, il ne sera pas possible de développer et de mettre en œuvre une stratégie post-Lisbonne de l'Union européenne qui soit efficace et raisonnable.

-
- **Chambre du travail de Haute-Autriche**, Autriche
 - **Institut de recherche sociale et syndicale**, Bulgarie
 - **Institut de recherche économique et sociale**, Italie
 - **Confédération suédoise des employés**, Suède
 - **Institut travail et économie**, Allemagne
 - **Institut central des mines**, Pologne
 - **Fédération autrichienne des syndicats**, Autriche
 - **Université de Ljubljana, Institut des sciences sociales**, Slovénie
 - **Université de Šiauliai, Faculté des sciences sociales**, Lituanie

Flexicurité – de l'échec d'un projet

La crise économique, résultat de l'effondrement des marchés financiers spéculatifs, a fait croître, chez les travailleurs, la crainte de perdre leur emploi. Pour certaines entreprises, cette peur est devenue un élément implicite de la gouvernance d'entreprise – au mépris de toutes les protestations selon lesquelles seuls des travailleurs motivés garantissent le succès de l'entreprise.

Magnus Sverke,
Université Stockholm



Dans une méta-étude portant sur l'ensemble de l'Europe, le scientifique suédois Magnus Sverke a récapitulé les conséquences de l'insécurité dans les relations du travail. Selon cette étude, les travailleurs craignent non seulement la perte éventuelle de leurs revenus, mais aussi de leur statut et de leur identité, de leurs contacts sociaux et de structures fixes dans leur emploi du temps, ainsi que la perte de sens à leur vie ou de développement personnel.

Comme l'indice autrichien du climat de travail le montre, la peur de perdre son emploi peut remplacer la pénibilité habituellement inhérente à l'emploi. Ainsi, en Autriche, la crise économique des derniers mois a certes réduit la contrainte temps et le stress, mais les travailleurs souffrent d'autant plus de la crainte du chômage. Que l'on se

trouve dans une conjoncture favorable ou en pleine crise économique, la pression sur les travailleurs et employés reste élevée.

Peu de contre-mesures

En fin de compte, la crainte du chômage est renforcée par le fait que, face à la menace bien perçue, les personnes concernées n'ont, à leur disposition, pratiquement aucune contre-stratégie adé-

		Focus of reaction	
		Individual	Organizational
Immediate		Job satisfaction Job involvement	Org. commitment Trust
	Long-term	Physical health Mental health	Performance Turnover

Sverke, Hellgren & Näswall, 2002

quate. Les pénibilités, telles que le stress ou l'effort physique, sont plus faciles à évaluer, peuvent être plus facilement jugulées – du moins en théorie – et sont, au final, acceptées socialement. Il est plus difficile de gérer la menace du chômage. La relation entre employeurs et travailleurs s'en trouve sensiblement perturbée – l'échange «sécurité et continuité» contre «loyauté et fidélité» n'est plus possible.

M. Sverke répartit en plusieurs catégories les réactions possibles à une insécurité de l'emploi, comme le montre le graphique (p. 6).

Intransmissible

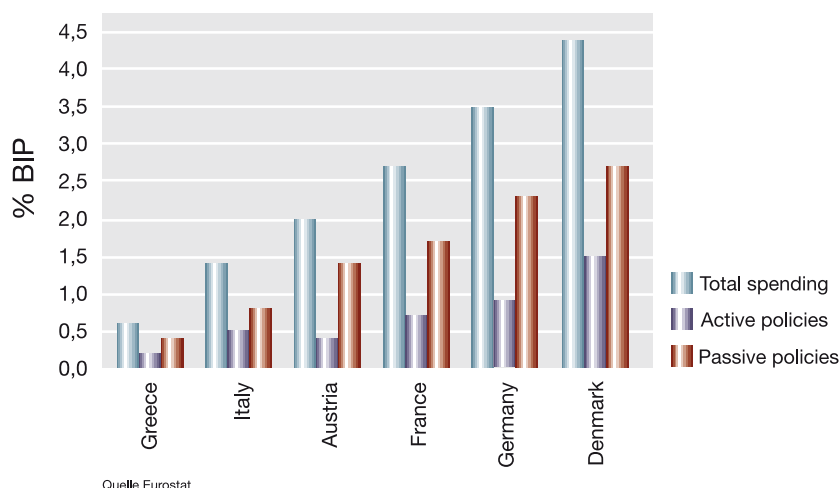
Au cours des dernières années, le modèle danois de la «flexicurité» a fait grand bruit en Europe. À l'échelon national et européen, de nombreux politiques – issus principalement des partis conservateurs – voient, dans ce modèle, un moyen de sortir de la crise du marché de l'emploi.

Pour résumer, le modèle danois de la «flexicurité» prévoit de ne plus mettre au premier plan la sécurité de l'emploi, mais bien l'employabilité des travailleurs. Les parcours professionnels sont de plus en plus incertains, et cette incertitude doit être compensée par de meilleures formations et chances professionnelles. Ainsi, par définition, la flexicurité ne tient pas compte de l'aspiration des travailleurs à des conditions d'emploi stables.

La flexicurité est coûteuse

D'après l'économiste italien Michele Raitano, des raisons économiques font

Labour market policy spending



aussi que le modèle danois n'est pas adaptable à d'autres États. Sur ce point, M. Raitano fait référence aux particularités du marché danois de l'emploi. Par exemple, les dépenses consacrées à la politique du marché de l'emploi sont traditionnellement élevées au Danemark et, même après des coupes radicales, sont encore supérieures à la moyenne des États européens.

D'autre part, la croissance elle-même de l'emploi au Danemark – l'argument le plus important des partisans de la flexicurité – est presque exclusivement imputable aux emplois à temps partiel.

Qu'est-ce que cela signifie pour la politique ?

La flexicurité a certes conduit, à court terme, à des résultats positifs au Danemark, mais cette réussite dépend de conditions préalables spécifiques, comme la disposition de l'État à investir massivement dans le marché de l'emploi. En l'absence de telles conditions, la flexicurité aura pour unique conséquence de concrétiser la flexibilité des travailleurs

revendiquée par les entreprises, tout en négligeant les préoccupations des travailleurs. La flexicurité s'avère, par conséquent, être un concept politique artificiel servant à compromettre les dispositions protectrices en place et à ramener le risque chômage à l'échelon de l'individu, à le reporter sur chaque travailleur. Ce modèle n'offre donc aucun moyen de sortir des problèmes actuels du marché de l'emploi.



Michele Raitano,
Université „La Sapienza“ Rome

Perspectives tirées du projet «well-being@work»

Le projet well-being@work avait pour objectif de mettre au point les fondements d'un instrument uniforme qui permette d'évaluer et de comparer les conditions de travail et la qualité du travail dans les pays de l'Union européenne.



Ulrich Heisig, IAW, Brême

Le projet avait pour point de départ l'hypothèse selon laquelle le concept de qualité du travail revêtait différentes acceptions en raison de différences culturelles et de structures qui s'étaient développées au cours du temps dans différents pays. Il s'agissait donc, dans les ateliers, de faire ressortir les contextes nationaux existants chez les pays partenaires afin de mettre en évidence les différences et les points communs.

Ainsi, les ateliers traitaient chacun de différentes thématiques. Lors du 1^{er} atelier, à Sofia, l'accent portait sur les conditions-cadres institutionnelles et la régulation du travail. Le 2^{ème} atelier, à Rome, a permis de présenter, en particulier, les résultats d'enquête actuels sur les conditions de travail, et de mettre en évidence les particularités spécifiques à chaque pays, tout

en mettant l'accent sur l'influence qu'ont les politiques du marché de l'emploi et les relations industrielles sur la qualité du travail. Le 3^{ème} atelier, à Stockholm, portait essentiellement sur les questions méthodologiques d'évaluation des conditions de travail, avec l'expérience suédoise en toile de fond.

L'analyse des ateliers et la réunion de clôture à Vienne montrent qu'il existe toute une série d'enquêtes sur les conditions de travail, les pénibilités au travail et la qualité du travail, tant au niveau national qu'au sein de l'Union européenne. Cependant, ces enquêtes divergent tant par leur approche méthodologique que par les questions posées et par l'interprétation des résultats d'enquête, ce qui rend toute comparaison difficile. Les études réalisées par la Fondation européenne (Eurofound)

de Dublin font exception à la règle, la méthodologie et les contenus permettant de les comparer. Pour autant, les intervalles et les efforts résultant de cette démarche exhaustive sont trop importants pour permettre des enquêtes régulières et des résultats comparatifs, dans des délais brefs, sur l'état des conditions de travail dans l'Union européenne.

Pour parvenir à des comptes rendus à court terme, il faudrait mettre au point, à partir des études existantes, une série d'instruments compacts qui autorise une utilisation régulière et des analyses rapides, et permette de définir des critères de référence sociaux. Il serait dès lors possible non plus de procéder uniquement à une campagne d'évaluation unique ou ponctuelle et de mettre en lumière les tendances à long terme, mais également de relever les modifications à court terme dans les différentes dimensions de la qualité du travail (et du well-being@work). Grâce aux critères de référence sociaux ainsi disponibles, il serait possible de soutenir les tendances positives et d'intervenir à court terme en cas d'évolutions inadéquates. Il serait également possible de constituer des indicateurs pertinents qui permettraient d'évaluer dans quelle mesure les programmes politiques de l'Union européenne auraient atteint leur objectif, et d'amorcer des contre-mesures en cas de divergence.



Birgit Stimmer, Ministère des affaires sociales, Vienne et Jean-Michel Miller, Eurofound, Dublin

Critères de référence sociaux pour la stratégie post-Lisbonne

La stratégie de Lisbonne avait pour objectif déclaré de consolider l'Espace économique européen. Grâce aux objectifs ambitieux qu'elle contenait en matière d'emploi à l'horizon 2010, des succès ont pu être obtenus dans certains secteurs. Pourtant, le retard dans le domaine de la qualité du travail est encore grand car, malheureusement, l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnes en Europe a souvent été délaissée au cours des dernières années.



*Leila Kurki, CESE, Bruxelles et
Erika Mezger, Eurofound, Dublin*

La stratégie de Lisbonne définissait une augmentation de 70 % du taux d'emploi en Europe. Pour atteindre ce chiffre, des «emplois plus nombreux et de meilleure qualité» devaient voir le jour. Cependant, la croissance de l'emploi des dernières années en Europe est principalement due à l'augmentation du travail à temps partiel et intérimaire. On ne peut pas y voir une progression réelle du volume de la main d'œuvre. Sur ce point, on peut donc constater, pour toute

l'Europe, que la stratégie de Lisbonne a échoué.

L'un des piliers de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) des dernières années était la démarche de flexicurité. Celle-ci s'appuie sur un modèle danois qui prévoit une flexibilisation des marchés de l'emploi et des conditions de travail, tout en augmentant la sécurité au travail et la sécurité sociale. Les expériences montrent qu'en l'absence d'un cli-

mat fiable entre les partenaires sociaux, la démarche de flexicurité n'est que difficilement applicable à d'autres pays membres.

La récente crise économique et financière a mené, ces derniers mois, à d'importantes modifications sur les marchés européens de l'emploi. Même si certaines branches connaissent déjà une reprise, une tendance se dessine clairement: le chômage et la pression exercée sur les travailleurs sont en hausse. Il n'est pas encore possible de dire précisément ce qu'il advient des personnes concernées. À l'heure actuelle, nous ne disposons que d'évaluations d'experts; il nous manque des données consolidées actuelles pour l'ensemble de l'Europe. Les articles ci-dessous, rédigés par des représentants du Parlement européen, de la Commission européenne, d'Eurofound et du Comité économique et social européen, ont pour objectif de fournir un aperçu sur le sujet.

Erika Mezger est directrice adjointe d'Eurofound (Fondation de Dublin). Eurofound réalise tous les cinq ans l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS).

Evelyn Regner est députée au Parlement européen et a longtemps été directrice du Bureau européen de l'ÖGB, la confédération des syndicats autrichiens.

Frank Siebern-Thomas dirige l'Unité «Dialogue social & Relations du travail» de la Direction générale «Emploi, affaires sociales et égalité des chances» de la Commission européenne.

Leila Kurki est présidente de la section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté» du Comité économique et social européen (CESE).

Qualité du travail en Europe

Mesurer les conditions de travail au moyen d'une enquête transnationale

La qualité du travail est un aspect important du bien-être des citoyens européens. Il existe plusieurs outils statistiques qui contribuent à mesurer la qualité du travail. L'outil le mieux connu et le plus utilisé est l'Enquête sur les forces de travail, réalisée par Eurostat, qui réunit des informations sur la participation au marché du travail. Cependant, ces statistiques n'apportent que peu d'informations sur les conditions de travail. C'est sur cette toile de fond qu'Eurofound a lancé, dans les années 1990, sa première enquête sur les conditions de travail.

La conceptualisation de la qualité du travail et de l'emploi réalisée par Eurofound comprend quatre larges dimensions : assurer la sécurité de la carrière et de l'emploi, développer les qualifications professionnelles, concilier la vie professionnelle

et la vie privée et améliorer la santé et le bien-être. L'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) fournit des indicateurs pour mesurer ce concept. Elle a pour objectif de procurer des données et une analyse harmonisées sur les conditions de travail dans toute l'Europe qui pourront servir de base aux prises de décision.

À ce jour, la EWCS a été réalisée en quatre vagues. La cinquième est en cours de préparation: les données seront collectées l'année prochaine, en 2010. Le questionnaire de l'enquête est conçu en coopération avec des experts nationaux et internationaux des conditions de travail, ainsi qu'avec des parties tierces. Pour la vague de 2005, la plus récente, plus de 30.000 travailleurs sélectionnés au hasard ont été interrogés en face à face. La gestion et la coordination de



*Erika Mezger, Directeur adjoint
Fondation européenne pour l'amélioration des
conditions de vie et de travail*

l'enquête sont centralisées: Eurofound a instauré des règles procédurales strictes qui doivent être respectées dans tous les pays participants.

La collecte des données est effectuée selon un intervalle de cinq ans environ, ce qui laisse suffisamment de temps pour réévaluer le questionnaire et améliorer l'enquête, collecter les données et les analyser. Les premières données donnent un aperçu descriptif des conditions de travail en Europe, mais une analyse plus poussée est nécessaire pour comprendre les différents aspects des conditions de travail en Europe et leurs différences. Les analyses secondaires des données de l'enquête participent de cette tâche. Les ensembles de données sont à la libre disposition des chercheurs.



L'Union européenne a besoin d'indicateurs pour l'élaboration des politiques

Au cours de son allocution, Monsieur Siebern-Thomas a souligné l'importance des analyses scientifiques, ainsi que des données harmonisées et des objectifs et indicateurs quantitatifs, pour l'élaboration et l'évaluation des politiques à l'échelon européen.



Frank Siebern-Thomas est directeur de l'équipe chargée du dialogue social sectoriel de la Direction générale «Emploi, affaires sociales et égalité des chances» de la Commission européenne.

Ce point est explicitement entériné dans le programme communautaire de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité (Progress)¹ qui a été mis en place par le Conseil et le Parlement pour la période 2007-2013 avec pour objet d'apporter une aide financière à la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales et, ainsi, de contribuer à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

La Stratégie européenne pour l'emploi est, selon lui, un exemple montrant clairement l'importance des indicateurs dans l'élaboration des politiques, du fait que l'existence de données harmonisées sur le chômage a facilité leur formulation de façon non négligeable. Parallèlement, il ne serait cependant pas conseillé de faire dépendre les objectifs politiques de la seule disponibilité d'indicateurs harmonisés et politiquement acceptés. Ainsi, le nouvel objectif justifié, fixé en 2000 dans la stratégie de Lisbonne, de créer des « emplois de meilleure qualité » a contribué, pour sa part, non seulement à intensifier le débat politique sur la définition de la qualité du travail, mais également à accélérer l'élaboration de nouveaux indicateurs et de nouvelles données et à améliorer l'analyse du rapport entre les aspects quantitatifs (productivité, croissance de l'emploi et dynamisme du marché du travail) et qualitatifs.² D'un

autre côté, les résultats d'une analyse essentiellement scientifique, menée sur plusieurs décennies et touchant à la satisfaction subjective tant dans la vie privée et que dans la vie professionnelle, se voient actuellement attribuer une place de plus en plus large dans les débats politiques.

Il a rappelé que l'amélioration de la qualité du travail dans le cadre de la stratégie de Lisbonne doit être considérée comme un prérequis important non seulement pour le bien des employés, mais aussi pour l'accroissement du niveau d'emploi et de la productivité. La qualité du travail est un concept complexe qui recouvre des réalités telles que les conditions et les relations de travail, mais aussi les attentes des employés et des employeurs, ainsi que les orientations futures de la politique de l'emploi et de la politique sociale. À défaut d'une définition simple et généralement acceptée, la Commission a donc proposé, en 2001, un concept multidimensionnel de la qualité du travail qui comprend les 10 dimensions suivantes: qualité intrinsèque de l'emploi; qualifications et progression de la carrière; égalité entre les hommes et les femmes; protection sur le lieu de tra-

vail; flexibilité et sécurité; insertion et accès au marché du travail; organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée; dialogue social et participation; diversité et non-discrimination; productivité. Dans le cadre du groupe «Indicateurs» du Comité européen de l'emploi, des indicateurs ont été élaborés pour la plupart de ces dimensions; dans le même temps, des doutes subsistaient dans quelques secteurs quant à la comparabilité des indicateurs; les propositions faites à ce jour de mise au point d'indicateurs synthétiques (composite indicators) n'ont, jusque là, pas semblé utiles.

C'est sur cette toile de fond que Monsieur Siebern-Thomas a salué le présent projet et sa contribution à une élaboration possible, à l'échelle de l'Union européenne, d'un indicateur sur le climat de travail qui, dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi, puisse compléter judicieusement les indicateurs apparentés et déjà existants sur la qualité du travail, en particulier de par sa fréquence élevée – trimestrielle – et la possibilité qu'il offre ainsi de suivre l'évolution du «climat de travail» dans le cheminement conjoncturel.

1) Voir la Décision n° 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 2006 établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale – Progress ; publiée dans le Journal officiel de l'Union européenne L315 du 15 novembre 2006 ; pour des informations complémentaires, voir également : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=fr>

2) Commission européenne (2002, 2003, 2004, 2008), L'emploi en Europe ; Frank Siebern-Thomas (2005), Zum Stellenwert der 'Qualität der Arbeit' in der europäischen Beschäftigungspolitik, WSI-Mitteilungen ; idem, Job quality in Europe, in : Stephen Bazen et al. (Hrsg.), Job quality and employer behaviour in the service sector, Palmgrave Macmillan Publishers ; Lucie Davoine et al. (2008), A taxonomy of European labour markets using quality indicators, École d'économie de Paris

La qualité du travail: une politique de l'innovation.

Pour pouvoir survivre face à la concurrence mondiale pendant et surtout après la crise économique, l'Europe a besoin de nouvelles façons d'aborder les débats.

Si l'on souhaite que la croissance économique continue à offrir, en Europe, un moyen d'assurer des finances publiques saines et de fournir durablement des services sociaux et de soins de santé à une population vieillissante, et si l'on souhaite assurer la prospérité de ses peuples, les vecteurs de croissance économique traditionnels (croissance de l'activité, investissements dans les moyens de production, augmentation des niveaux d'éducation) ne suffisent plus: il faut créer de nouveaux éléments de croissance.

Dans un premier temps, la croissance de la productivité doit être développée dans tous les secteurs, à partir des niveaux actuels, et elle doit être construite sur une base durable. Dans un second temps, il est nécessaire de trouver des moyens d'au moins stopper le déclin des offres sur le marché de l'emploi. Pour ce faire, il faut rendre le monde du travail plus intéressant.

L'une des questions-clés est ici de savoir comment la croissance de la productivité des entreprises peut être accrue de façon à mobiliser les ressources individuelles et collectives des employés, tout en les aidant à conserver leur capacité à travailler et à rester motivés par le travail face à des conditions changeantes.

Le meilleur moyen de soutenir ce type de croissance est de promouvoir les pratiques des entreprises et celles appliquées sur le lieu de travail afin qu'elles appuient et renforcent les ressources individuelles et collectives, ainsi que la capacité d'innovation des travailleurs, de même que les avantages des nouvelles technologies.

À l'avenir, une pénurie de main d'œuvre qualifiée pourrait limiter l'envergure de la croissance de la productivité. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire d'examiner de plus près quelles seront les connaissances et qualifications exi-

gées dans les emplois de demain et de planifier en conséquence les outils d'apprentissage tout au long de la vie. Les compétences en matière de gestion et de direction revêtent une très grande importance. Ces compétences pourraient agir comme un nouveau moyen de stimuler la croissance économique.

Il est important de fournir des ressources à la recherche et au développement technologique. Cependant, nous devons garder en mémoire que les résultats de la recherche, la technologie et les TIC ne se transforment pas simplement en de nouvelles entreprises ou en productivité: il faut qu'ils soient utilisés au travail à bon escient.

Cela exige d'investir dans l'organisation, la main-d'œuvre et le développement des produits, sans oublier la transformation des modes opérationnels. Les organisations ont besoin de nouveaux types d'encouragements intelligents, dont la participation des travailleurs à la prise de décision et la culture d'entreprise, qui incitent les gens à coopérer.

Une croissance de la productivité obtenue par ce moyen est durable. Elle influe sur la croissance économique de deux manières: en améliorant la productivité des emplois et des entreprises à long terme, et en développant les offres d'emploi par un accroissement des opportunités qui s'ouvrent aux employés et par leur désir de rester plus longtemps dans la vie active.

Les messages-clés que le CESE adresse aux États membres de l'Union européenne, à la société civile et aux décideurs économiques et politiques peuvent se résumer en quatre points:



Leila Kurki, CESE, Bruxelles, Erika Mezger, Eurofound, Dublin et Johann Kalliauer, Chambre du travail Haute-Autriche

1) La confiance mutuelle entre les partenaires sociaux est essentielle

Une condition préalable à une croissance durable de la productivité est la bonne coopération entre les partenaires sociaux et l'instauration d'une confiance mutuelle, en particulier au niveau des entreprises et de l'organisation.

Le climat de confiance est un prérequis pour garantir des améliorations qualitatives dans le monde du travail, l'exploitation optimale des nouvelles technologies, ainsi que l'engagement et la motivation des travailleurs. Les partenaires sociaux ont une responsabilité majeure lors de la préparation, de la mise en œuvre et de l'évaluation des projets de développement.

2) La nature économique de la qualité du travail et son impact sur la croissance doivent être examinés plus en détail

La qualité du travail se limite généralement aux questions relatives au bien-être sur le lieu de travail. Or, ce dernier n'est qu'un résultat de l'amélioration de la qualité.

Il est important de souligner que l'amélioration de la qualité du travail constitue un facteur crucial pour la productivité d'une entreprise, ainsi qu'un élément-clé de la réussite économique. Elle ouvre la voie à l'innovation et à la créativité, ainsi qu'à une attitude positive face au changement et à l'exploitation des technologies.

Cela permet à une entreprise de développer sa productivité, d'améliorer la sa-

tisfaction de sa clientèle et de gagner des parts de marché. Lorsque la productivité d'une entreprise augmente, cette dernière peut affecter davantage de ressources à l'amélioration de la qualité du travail, ce qui crée donc un cercle vertueux. La bonne qualité du travail constitue également un atout majeur pour permettre aux entreprises et aux organisations de séduire la main-d'œuvre qualifiée.

3) Un indice européen de la qualité du travail et de la productivité doit être créé

Il convient de mener davantage de recherches sur le rapport entre la qualité du travail et la productivité. Une analyse plus approfondie doit être effectuée sur les facteurs qui contribuent à une productivité durable.

L'indice européen de la qualité du travail pourrait se baser sur les études sur les emplois de bonne qualité et être calculé et publié régulièrement. Cet indice permettrait d'éclairer l'évolution et les améliorations de la qualité du travail en Europe, ainsi que des effets sur la productivité. Par ailleurs, il servirait de base à de nouvelles initiatives relatives à la qualité du travail.

4) La qualité du travail doit être placée en tête des objectifs de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi au-delà de 2010

La mission de l'Union européenne est de soutenir les États membres et les entreprises dans leurs efforts visant à développer la productivité durable. Cette idée apparaît dans les orientations économiques et relatives à l'emploi.



Leila Kurki, Présidente de la Section pour l'Emploi, les Affaires sociales et la Citoyenneté (SOC) du Comité économique et social européen (CESE)

Il serait utile de mettre en valeur les innovations sur le lieu de travail et les nouveaux types de compétences professionnelles et de pratiques de gestion dans les initiatives européennes en matière d'innovation et de formation (par exemple, le Programme-cadre pour l'innovation et la compétitivité, les programmes du Fonds structurel, le Programme intégré pour l'éducation et la formation tout au long de la vie).

Les États membres devraient mettre en œuvre des programmes en faveur de la productivité et de la qualité du travail dans le cadre de leurs programmes pour l'emploi et de leur politique de l'innovation. Les partenaires sociaux ont un rôle-clé à jouer à cet égard, en ce qui concerne la planification et la mise en œuvre pratique des projets.

Le CESE estime que le débat et les initiatives pratiques portant sur la productivité durable doivent être poursuivis dans les différents forums européens, au sein des États membres et des entreprises.

Politique européenne de la main-d'œuvre – de quelles données la politique a-t-elle besoin?



Evelyn Regner, députée européenne

Alors qu'il existe pour certains États membres de l'Union européenne – dont l'Autriche – des données exhaustives et, en partie, de très bonne qualité sur la situation de l'emploi, la collecte des données à l'échelle paneuropéenne laisse à désirer.

Cette lacune a pour conséquence qu'il est difficile, pour le Parlement européen, de définir, en matière de politique de la main-d'œuvre, des orientations qui satisfassent aux impératifs de l'ensemble de l'Europe.

Or nous nous trouvons justement à une époque où les travailleurs se voient confrontés à des défis particuliers. Il est à redouter que les conséquences de la crise économique ne s'abattent de plein fouet sur les travailleurs au cours des six à neuf prochains mois ; cela signifie que la crainte du chômage et les attentes envers les travailleurs vont augmenter. Il n'est pas encore possible d'évaluer dans quelle mesure les licenciements et les gros titres négatifs entraînent une insécurité accrue vis-à-vis de l'emploi ou une détérioration de la qualité du travail. Pour une telle évaluation, les données appropriées font défaut.

Malgré quelques changements positifs, les objectifs fixés dans la stratégie de Lisbonne n'ont pas été pleinement

atteints. Les tendances montrent que la hausse du nombre d'emplois est due en particulier à des emplois à temps partiel ou à du travail intérimaire. Pour une mise en œuvre réussie de la stratégie post-Lisbonne, il ne faut cependant pas que la croissance de l'emploi soit le seul objectif : il faut également porter une attention particulière à la qualité du travail en Europe. La qualité du travail englobe, entre autres, la sécurité de l'emploi, la satisfaction au travail, la possibilité de co-gestion et de participation, l'égalité des chances et la santé. Pour pouvoir contre-carrer un déséquilibre dans la stratégie de flexicurité, nous avons plus que jamais besoin d'une collecte exhaustive des données européennes.

La première étude sur le thème des indicateurs de la qualité de l'environnement de travail (Indicators of the quality of working environment) est actuellement en cours de réalisation. Cette étude détaillée, qui tient compte d'un plus grand nombre d'indicateurs que l'indice autrichien du climat de travail, peut être le point de départ à une initiative du Parlement européen visant à améliorer durablement le climat au travail et l'environnement de travail des Européennes et Européens.



Hans Trenner, Chambre du travail Vienne et Rolf Gleißner, Chambre de Commerce d'Autriche



La présente publication est financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

Ce programme a été établi pour soutenir financièrement la mise en oeuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'exposés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lis-

bonne dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré candidats à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE pour aider les États membres à respecter leurs engagements, dans leurs efforts en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de construire une société plus solidaire. Dès lors, le programme PROGRESS contribuera à :

- fournir une analyse et des conseils dans les

domaines politiques du programme PROGRESS;

- assurer le suivi et faire rapport sur la mise en oeuvre de la législation et des politiques communautaires dans les domaines du programme PROGRESS;
- promouvoir le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union; et
- relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.

Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.



La présente publication est financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne. Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.