

Europe 2020 : comment réaliser
déceimment le taux d'emploi
de 75 % fixé par la Stratégie ?





Avec l'aimable soutien de l'Union européenne

Mentions légales

Editeur: Centre européen pour les travailleurs, Königswinter
www.eza.org

Auteur: Tom Vandenbrande, Michael Schwarz & Hubert Cossey

Mise en page: HellaDesign, Emmendingen

Illustrations: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Impression: Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Mise à jour: Mars 2012

Sommaire

1	Introduction	4
2	Objectifs en terme d'emploi des stratégies européennes du 21 ^e siècle	5
3	Le taux d'emploi attendu en 2020 peut être plus proche de l'objectif fixé qu'en 2010	10
4	La recette européenne pour atteindre un niveau d'emploi plus élevé n'est pas équilibrée	19
5	Comment rendre le travail plus attrayant. L'alternative	29
6	Conclusions	53
7	Bibliographie	55

1 Introduction

EZA et HIVA ont adopté un nouveau programme commun de travail. Il est prévu de publier une série d'études portant sur la stratégie de croissance Europe 2020. En présentant sa stratégie Europe 2020, l'Union européenne entend « devenir une économie intelligente, durable et inclusive. Ces trois priorités qui se renforcent mutuellement doivent aider l'Union et ses États membres à assurer des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale. Concrètement, l'Union européenne a fixé cinq objectifs ambitieux à atteindre d'ici 2020 en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'inclusion sociale et d'énergie (ainsi que de lutte contre le changement climatique). Chaque État membre a adopté ses propres objectifs nationaux dans chacun de ces domaines. Des actions concrètes menées aux niveaux européen et national sous-tendent la stratégie. »

Cette brochure récapitule les résultats de la première année de travail. Cette année s'est focalisée sur le premier objectif de ce programme Europe 2020 qui est d'atteindre d'ici 2020 un taux d'emploi de 75 % chez les 20 à 64 ans. Des études préparatoires ont été présentées en 2011 au cours de différents séminaires d'EZA qui se sont tenus en Europe. Cette brochure résume les réflexions suscitées par ces présentations.

2 Objectifs en terme d'emploi des stratégies européennes du 21e siècle

Stratégie de Lisbonne

Le Conseil européen de Lisbonne de 2000 a été un des moments les plus cruciaux de la gouvernance européenne. C'est effectivement lors de cette rencontre que les responsables politiques européens ont adopté la Stratégie de Lisbonne qui fixait l'objectif pour l'UE de devenir d'ici à 2010 « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable qui s'accompagne d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. » Pour la première fois, une stratégie importante se concentrait sur des questions qui allaient au-delà des politiques purement économiques. À sa présentation, cette stratégie a été largement interprétée comme étant une transformation fondamentale du projet communautaire sur le plan économique, social et environnemental (Natali, 2010).

Pour y arriver, un certain nombre d'objectifs ont été fixés. Ces objectifs concernaient le taux d'emploi en Europe et sont l'objet de ce document présent. La Stratégie de Lisbonne prévoyait en 2010 :

- 70 % de taux d'emploi chez les 15-64 ans
- 60 % de taux d'emploi chez les femmes
- 50 % de taux d'emploi chez les travailleurs âgés (de 55 à 64 ans)

Le lancement de cette stratégie s'accompagnait d'un nouveau type de gouvernance politique de la part de la Commission européenne. La « méthode ouverte de coordination » prévoyait un esprit de coopération et participation visant à l'implication de tous les acteurs possibles dans l'élaboration des politiques et encourageant la mise à profit des bonnes pratiques. Il

s'agissait dans cette stratégie de permettre aux pays moins avancés de voir dans les critères quantitatifs des objectifs réalistes et de les inciter à s'inspirer des idées des pays les plus performants.

Dans l'évaluation de cette stratégie en 2010, la Commission européenne a conclu que « la stratégie de Lisbonne a eu des effets positifs sur l'Union même si ses objectifs essentiels [...] ne seront pas atteints. » (Commission européenne, 2010). La Commission européenne se réfère au consensus existant au sein de l'Europe sur la nécessité des réformes et renvoie à l'augmentation globale du taux d'emploi entre 2000 et 2010 qui représente un résultat positif important de cette stratégie. Pour autant, le manquement des objectifs primaires doit avoir déçu les responsables politiques européens. Les chiffres de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) de 2010 que nous exposons dans le tableau 1 montrent bien qu'aucun des objectifs fixés par la Stratégie de Lisbonne en termes d'emploi n'a été atteint :

- Objectif d'un taux d'emploi de 70% : l'UE a réalisé un taux général d'emploi de 64 % et seuls cinq des 27 états membres enregistrent un taux supérieur à l'objectif en 2010 (Pays-Bas, Danemark, Suède, Autriche et Allemagne).
- Taux d'emploi de 60 % pour les femmes : le taux général a été de 58 % pour toute l'Europe, onze états membres présentant un taux d'emploi chez les femmes de 60 % ou plus.
- Taux d'emploi de 50 % chez les travailleurs âgés : le taux d'emploi européen pour travailleurs âgés s'élevait à 46 % en 2010, huit états membres dépassant l'objectif ici fixé.

Vu sur l'ensemble de l'Europe, 16 des 27 états membres ont manqué tous ces trois objectifs et il peut être conclu pour cette stratégie que la définition d'objectifs n'a pas porté ses fruits au sein de l'Union européenne dans la première décennie du 21^e siècle.

Tableau 1 : Taux d'emploi dans l'UE (total, femmes, travailleurs âgés ; 2010)

	2010	2010	2010	Nombre
	15 à 64 ans	15 à 64 ans	55 à 64 ans	d'
	Total de la	Femmes	Total de la	objectifs
	population		population	
Objectif	70	60	50	-
UE (27 pays)	64,1	58,2	46,3	0
UE (25 pays)	64,5	58,5	46,6	0
UE (15 pays)	65,4	59,5	48,4	0
Allemagne	71,1	66,1	57,7	3
Autriche	71,7	66,4	42,4	2
Belgique	62	56,5	37,3	0
Bulgarie	59,7	56,4	43,5	0
Chypre	69,7	63	56,8	2
Danemark	73,4	71,1	57,6	3
Espagne	58,6	52,3	43,6	0
Estonie	61	60,6	53,8	2
Finlande	68,1	66,9	56,2	2
France	63,8	59,7	39,7	0
Grèce	59,6	48,1	42,3	0
Hongrie	55,4	50,6	34,4	0
Irlande	60	56	50	0
Italie	56,9	46,1	36,6	0
Lettonie	59,3	59,4	48,2	0
Lituanie	57,8	58,7	48,6	0
Luxembourg	65,2	57,2	39,6	0
Malte	56,1	39,3	30,2	0
Pays-Bas	74,7	69,3	53,7	3
Pologne	59,3	53	34	0
Portugal	65,6	61,1	49,2	1
République tchèque	65	56,3	46,5	0
Roumanie	58,8	52	41,1	0
Royaume-Uni	69,5	64,6	57,1	2
Slovaquie	58,8	52,3	40,5	0
Slovénie	66,2	62,6	35	1
Suède	72,7	70,3	70,5	3
Nombre d'états membres atteignant l'objectif	5	11	8	-

Stratégie Europe 2020

En 2010, l'Europe a lancé une nouvelle stratégie sur la politique de la seconde décennie du 21^e siècle qui a été baptisée « Europe 2020 ». Cette stratégie entend assurer que l'UE devienne « une économie intelligente, durable et inclusive. Ces trois priorités qui se renforcent mutuellement doivent aider l'Union et ses États membres à assurer des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale. »

Bien que les objectifs définis dans la stratégie européenne précédente n'aient pas inspiré les états membres à élaborer des politiques améliorant les taux d'emploi, la Commission européenne a décidé d'adopter la même politique pour la nouvelle décennie. « Concrètement, l'Union européenne a fixé cinq objectifs ambitieux à atteindre d'ici 2020 en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'inclusion sociale et d'énergie (ainsi que de lutte contre le changement climatique). Chaque état membre a adopté ses propres objectifs nationaux dans chacun de ces domaines. Des actions concrètes menées aux niveaux européen et national sous-tendent la stratégie. » Les objectifs en matière d'emploi semblent encore plus ambitieux que dans la période précédente puisque l'Europe entend atteindre un emploi pour 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans.

Avant d'approfondir ces objectifs, il nous faut revenir sur la définition de l'emploi telle qu'utilisée par l'UE. Le développement du taux d'emploi étant évalué en se référant à l'enquête européenne d'Eurostat sur les forces de travail (EFT), c'est la définition de l'emploi utilisée dans cette enquête qui sert à l'Europe de standard politique. Dans l'enquête sur la population active, une personne est considérée en situation d'emploi si elle effectuait un travail moyennant une rémunération ou un bénéfice pendant la semaine de référence. Est appelé « travail » tout travail effectué, ne serait-ce qu'une heure, contre rémunération ou bénéfice pendant la semaine de référence. Il

peut être argumenté qu'en recourant dans sa stratégie à une telle définition de l'emploi, la politique communautaire adopte un point de vue encourageant la création d'emplois atypiques de très courte durée. La définition d'un emploi décent ne saurait à notre avis couvrir ce type de travail mais nous nous servirons toutefois dans notre travail des données de cette enquête sur la population active. Il sera question de la qualité du travail plus loin dans cette brochure.

Le prochain chapitre entend explorer la stratégie Europe 2020. Nous recourons en premier lieu à des méthodes de prévision pour déterminer dans quelle mesure le nouvel objectif fixé pour les taux d'emploi est réaliste. Nous analyserons dans un second temps les premières réactions des 27 états membres face à ce nouvel objectif.

3 Le taux d'emploi attendu en 2020 peut être plus proche de l'objectif fixé qu'en 2010

Comme le précédent chapitre l'a souligné, seuls cinq pays ont atteint l'objectif le plus important que la Stratégie de Lisbonne avait fixé en termes d'emploi ; et résultat tout autant frustrant, un grand nombre de pays étaient loin de réaliser cet objectif. En 2010, le taux d'emploi était en dessous des 60 % dans onze des 27 états membres ! Nous devons donc conclure que cette période n'a pas réussi à réduire le large écart qui sépare les différents états européens.

Dans ce contexte, il est essentiel à notre avis de fixer un objectif réaliste pour pouvoir motiver les états membres à faible taux d'emploi à élaborer des stratégies nationales efficaces. Nous voulons dans ce chapitre déterminer si les nouveaux objectifs de l'Europe 2020 sont réalisables pour l'ensemble de l'Europe et pour les états membres. Ce facteur sera à nos yeux déterminant pour réussir à motiver les 27 gouvernements nationaux.

Pour ce faire, nous avons effectué la prévision des taux d'emploi de tous les états membres en supposant que (l'évolution de) la participation des citoyens européens ne changera pas dans la décennie à venir. De plus amples informations sur cette méthode relativement simple de prévisions figurent dans l'encadré ci-dessous.

Méthode de prévision du taux d'emploi en Europe

Nous nous sommes servis pour cette recherche de bases de données rendues publiques. Sur la base des données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), nous avons d'abord estimé le nombre de personnes en situation d'emploi dans chaque état membre entre 1983 et 2010 en les classant par sexe et par âge. Nous nous sommes également servis des données Eurostat portant sur la population répartie par sexe et classes d'âge (classes de cinq ans) au 1er janvier entre 1983 et 2010. La troisième base de données était la projection démographique d'Eurostat pour les 1er janvier entre 2015 et 2020. Toutes ces données ont été téléchargées du site Internet Eurostat le 22 novembre 2011.

Le nombre de personnes en situation d'emploi et les données démographiques ont servi à calculer pour le passé les taux d'emploi par âge et par sexe dans tous les états membres. Dans une seconde étape, nous avons établi des prévisions sur les taux d'emploi par sexe et par âge pour 2015 et 2020 en recourant à une analyse linéaire des tendances du passé.

Il a été adopté trois règles principales visant à assurer un futur taux d'emploi « réaliste ». Tout d'abord, nous présumons que l'employabilité des classes d'âge au-delà de 30 ans ne sera pas plus élevée que dans la décennie précédente. Le modèle s'est appuyé sur ce postulat en prévoyant des taux d'emploi « de transition » n'enregistrant pas de croissance plus rapide que la moyenne des taux de la période de 2000 à 2010. Un taux d'emploi de transition représente le rapport entre le taux d'emploi d'une classe d'âge (recouvrant cinq ans) et son taux d'emploi cinq années auparavant. Un exemple : si en 2005, le taux d'emploi des femmes âgées entre 30 et 34 était de 80 % et si en 2010, le taux d'emploi des femmes âgées de 35 à 39 était de 82, il est obtenu un taux d'emploi de transition de 1,025 (ou 82/80). Une deuxième règle assure que les responsables politiques européens sauront motiver les travailleurs âgés à rester plus longtemps sur le marché du travail. Nous acceptons donc un taux de transition de 1 (cohorte restant

donc actives sur le marché du travail) pour les cas où la moyenne de la période de 2000 à 2010 était inférieure à 1 (cohortes quittant le marché du travail).

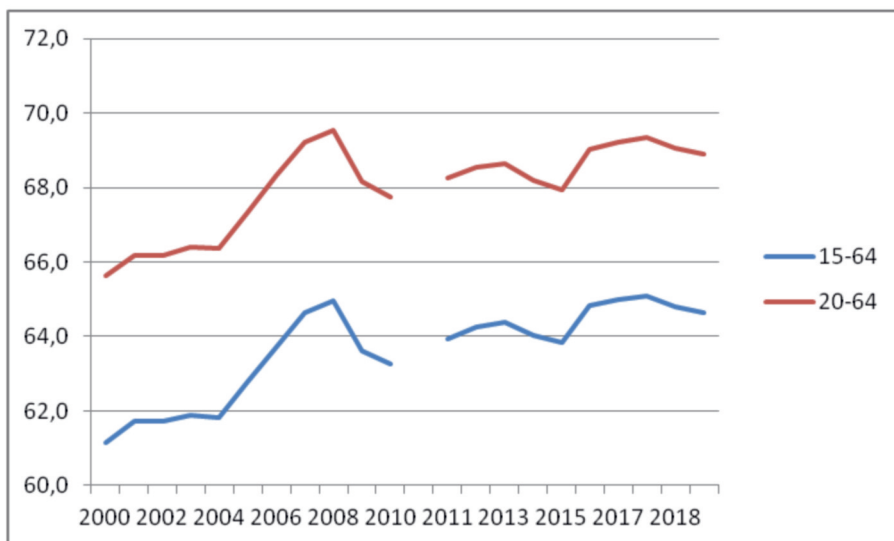
La troisième règle est une règle de logique. Le taux d'emploi maximum possible pour un groupe défini selon l'âge et le sexe est de 100 %. Le nombre de personnes en situation d'emploi ne peut jamais dépasser le nombre d'habitants.

Le résultat global

Un premier résultat positif n'est pas lié à notre étude de prévision mais relève d'une astuce sémantique de la Commission européenne. Un objectif de 75 % en 2020 semble plus ambitieux qu'un objectif de 70 % en 2010. Ce n'est pas forcément le cas vu que, dans les deux stratégies, la Commission européenne a recours à d'autres groupes de référence. L'objectif de Lisbonne fixé à 70 % pour 2010 se référait à une population âgée de 15 à 64 ans tandis que l'objectif de 75 % d'Europe 2020 se réfère à une population âgée de 20 à 64 ans. Laisser de côté le plus jeune groupe des 15 à 19 ans fait grimper artificiellement le taux d'emploi puisque pour une part importante, ce groupe représente des étudiants à temps plein et ne participe pas encore au marché du travail. Le nouvel objectif gagne automatiquement 5 % cent comme le montre la figure 1 comparant l'évolution du taux d'emploi des deux groupes entre 2000 et 2020. En d'autres mots, le nouvel objectif de 75 % pour 2020 est comparable à l'ancien objectif de 70 %. Après avoir subi l'échec de 2010, l'Europe a décidé de s'en tenir à l'objectif initial et de reporter à 10 ans la date d'échéance de l'objectif fixé.

Figure 1 montre par ailleurs que ce nouvel objectif ne sera pas forcément atteint. Selon nos prévisions, le taux d'emploi connaîtra une hausse très modérée entre 2010 et 2020 et atteindra à peine 70 % en 2020. D'après les résultats de cette étude, l'objectif restera hors de portée.

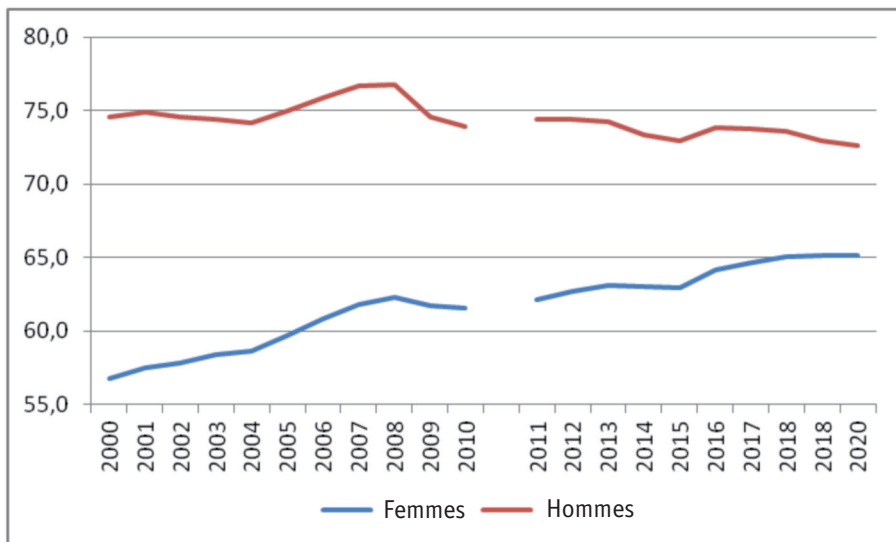
Figure 1 : Évolution des taux d'emploi de la population âgée entre 15 à 64 ans et 20 à 64 ans (UE27, 2000-2020)



Résultats par sexe et par âge

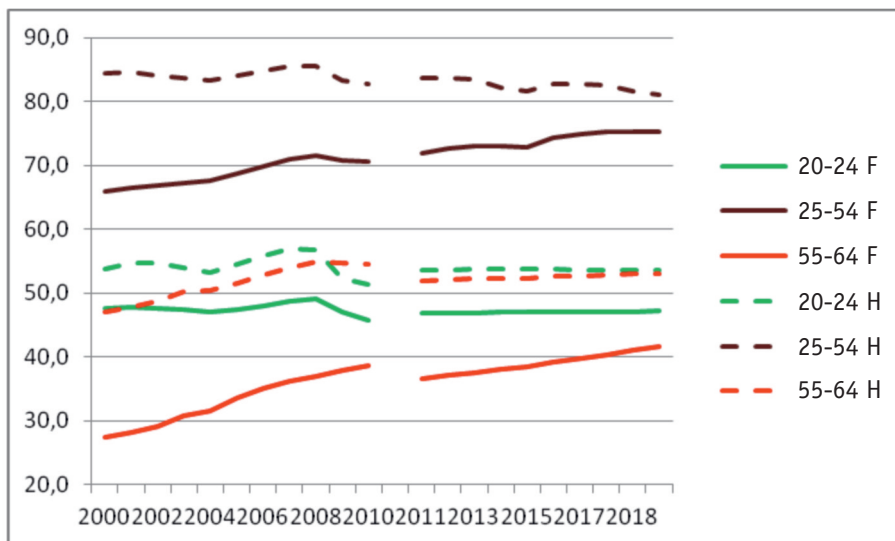
En différenciant selon les sexes l'évolution attendue du taux d'emploi, nous obtenons une image réaliste de nos résultats finaux. D'un côté, l'écart entre la participation au marché du travail des hommes et des femmes devrait baisser. La différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes a baissé de 17,8 % en 2000 à 12,4 % en 2010. En 2020, cet écart aura continué à se refermer en ne représentant plus qu'une différence de 8 %. Cela sera le résultat d'un taux d'emploi quasiment inchangé chez les hommes qui tournera autour de 75 % et une augmentation du taux d'emploi des femmes qui passera à 65 %.

Figure 2 : Évolution des taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 20 à 64 ans (UE27, 2000-2020)



La figure suivante différencie les taux d'emploi spécifiques à chaque sexe en fonction des catégories d'âge. Ces figures montrent qu'en 2020 les possibilités de progression du taux d'emploi au-delà des prévisions de 69 % restent limitées, les groupes « d'âge moyen » entre 25 et 54 ans présentant tous des taux d'emploi élevés. Les taux d'emploi restent supérieurs à 80 % chez les hommes de ces catégories et augmentent graduellement à plus de 75 % chez les femmes. Les groupes des plus âgés (55 ans et plus) enregistrent une croissance très modérée de leur taux d'emploi entre 2010 et 2020 et pourraient représenter le groupe où de nouveaux travailleurs seront attirés sur le marché du travail. Le groupe « le plus jeune » (entre 20 et 24 ans) connaît un taux d'emploi inchangé de 50 % environ. Compte tenu du besoin croissant en main d'œuvre mieux qualifiée, on est en droit d'attendre une augmentation du nombre des étudiants au sein de ce groupe et l'absence de changement du taux d'emploi chez les hommes et femmes jeunes.

Figure 3 : Évolution des taux d'emploi des hommes et des femmes en fonction de leur âge (UE27, 2000-2020)



Prévision du taux d'emploi dans les états membres de l'UE

Avant d'interpréter les résultats prévisionnels des différents pays, il faut ne pas oublier qu'ils perdent de leur précision au niveau désagrégé. L'image européenne globale représente certainement une meilleure estimation du futur marché du travail que les pronostics par pays. Les prochains graphiques montrent ces résultats pour tous les pays européens.

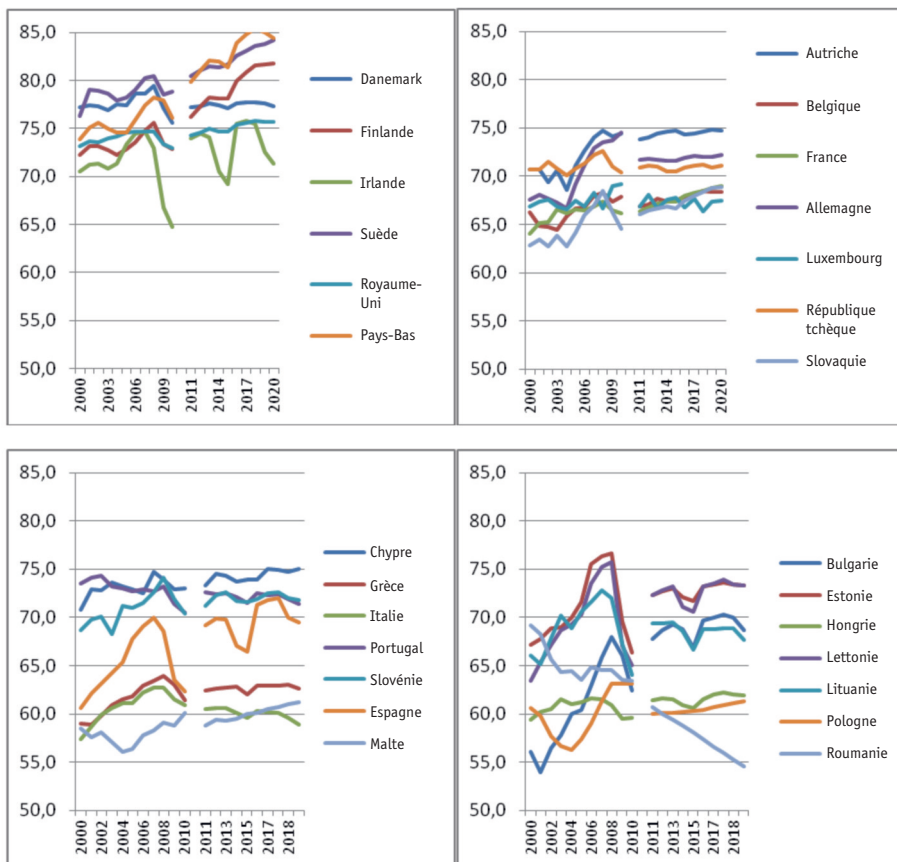
Nous nous sommes servis du passé pour établir les prévisions sur le futur. Certains des résultats par pays sont à interpréter dans ce sens. Le marché du travail a été dans de nombreux pays sévèrement frappé par la crise financière de 2008 à 2010 qui s'est soldée par une baisse sensible du taux d'emploi. Nos pronostics montrent par ailleurs une évolution conjoncturelle du taux

d'emploi pour ces pays dans la décennie à venir. De bons exemples de ce phénomène se trouvent en Estonie, Lettonie, Lituanie, Bulgarie, Irlande et Espagne. Dans d'autres pays, l'évolution du taux d'emploi n'a pas suivi la tendance positive générale qu'a connue l'Europe dans la première décennie du 21^e siècle. De par notre méthodologie, notre modèle n'attend aucune progression dans le futur proche. Le faible taux d'emploi de 2020 de la Roumanie et de l'Italie peut ainsi s'expliquer. Ces pays peuvent naturellement changer de politique dans le futur proche et connaître ainsi une répercussion plus positive sur leur taux d'emploi.

Évaluation de l'objectif d'un taux d'emploi de 75 %

Deux éléments parlent en faveur de l'objectif d'emploi fixé par la Commission européenne pour la décennie à venir. En premier lieu, nos prévisions sont encourageantes pour les responsables politiques européens puisque le nombre de pays atteignant l'objectif passerait de cinq à six. Et huit des pays restants s'approchent de l'objectif dans notre analyse. Le nombre de pays enregistrant un taux d'emploi plus de 10 % inférieur à l'objectif passerait de onze à six pays. Ceci signifie donc que la moitié des états membres se rapprocheraient de l'objectif fixé et que les inégalités entre les pays aux bons résultats et les pays moins avancés se réduiraient. Nous pouvons donc conclure déjà aujourd'hui que l'objectif de l'Europe 2020 est à considérer plus réaliste que l'objectif de Lisbonne.

Figure 4-7 : Évolution du taux d'emploi dans les états membres de l'UE (UE27, 2000-2020)



En second lieu, la possibilité accordée par la Commission européenne de transposer l'objectif de 75 % en objectifs nationaux a incité et peut-être motivé les différents états membres à élaborer une stratégie nationale réa-

liste visant à améliorer le taux d'emploi. Ces objectifs en taux d'emploi 2020 varient selon les pays, certains états membres adoptant le taux de 75 % mais la plupart optant pour un objectif plus ambitieux ou plus faible. Le tableau 2 compare les objectifs nationaux pour 2020 avec le taux d'emploi que nous prévoyons si les politiques et cultures actuelles persistent sur la décennie à venir. Il y a une nette corrélation entre les objectifs et les attentes. Les pays dont les prévisions en taux d'emploi dépassent les 75 % ont en principe adopté des objectifs plus ambitieux. Les pays dont les prévisions sont plus faibles ont également adapté leurs attentes en optant pour des objectifs plus réalistes.

Tableau 2 : Comparaison des prévisions et des objectifs en taux d'emploi 2020 dans les 27 états membres

\ Prévision Objectif	Moins de 65 %	65 à 70 %	70 à 75 %	Plus de 75 %
national				
Moins de 70 %	Italie, Malte			
70 à 74%	Grèce, Pologne, Roumanie	Belgique, Espagne, Luxembourg, Lituanie, Slovaquie	Irlande, Lettonie	
75 %	Hongrie	France	République tchèque, Slovénie, Portugal	
Plus de 75 %		Bulgarie	Autriche, Estonie, Allemagne	Chypre, Danemark, Finlande, Suède, Pays-Bas
Aucun objectif				Royaume-Uni

4 La recette européenne pour atteindre un niveau d'emploi plus élevé n'est pas équilibrée

La panoplie de mesures de l'UE visant à favoriser l'emploi

L'Europe n'a pas seulement quantifié le taux d'emploi à atteindre, elle a également proposé une recette pour réaliser cet objectif en 2020. Dans « La voie à suivre : Viser un accroissement de l'emploi » (3ème chapitre du Rapport conjoint sur l'emploi 2011), les responsables politiques européens ont suggéré un éventail de mesures visant à garantir un nombre croissant de personnes actives. Dans ce chapitre, nous nous concentrons sur ces recommandations de mesures que nous commentons en nous référant à quelques données empiriques montrant la corrélation entre différentes politiques et les taux d'emploi.

La Commission propose, dans le domaine des réformes structurelles du marché du travail, des priorités et des approches politiques qui méritent l'attention et font office de conseils à prendre en compte par les États membres dans leurs programmes nationaux de réformes. En bref, les responsables politiques européens suggèrent trois approches visant à favoriser l'emploi :

- Un nombre de propositions visent à réduire le coût de la main d'œuvre : réduction des cotisations sociales des employeurs, flexibilité et salaires différenciés pour les nouveaux actifs assortis d'avantages annexes et d'un accès à des services d'emploi et des formations...
- D'autres initiatives visent à attirer les personnes inactives sur le marché du travail : améliorer la flexibilité interne (p. ex. par le biais de comptes épargne-temps), les horaires flexibles, les offres de garderie, subordonner les prestations de chômage à une for-

mation /recherche d'emploi (inclusion active), assurer des contrats à la fois souples et fiables, réduire les systèmes de retraite anticipée...

- Certaines suggestions se réfèrent à l'éducation et à la formation : assurer des formations répondant aux besoins du marché du travail, encourager une formation plus ciblée...

La Commission européenne souligne que les décideurs en politique d'emploi doivent faire les bons choix. Il est d'abord impératif de réduire rapidement le chômage et de mettre en place des réformes efficaces du marché du travail pour assurer une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. La création d'emplois est donc vitale pour stimuler la croissance de l'emploi et réduire l'exclusion sociale, selon la Commission. Nous comptons ici revenir sur ces positions de la Commission européenne en arguant que cet éventail de mesures politiques n'est pas équilibré. Les dispositions proposent de nombreuses mesures visant à réduire le coût du travail mais manque d'initiatives capables d'attirer les citoyens sur le marché du travail en offrant des emplois de meilleure qualité.

Rapport entre le coût du travail et les taux d'emploi

L'Europe insiste sur la nécessité pour les états membres d'investir afin de rendre l'emploi plus attrayant et éviter les pièges du chômage et de l'inactivité. Les recettes à cet effet se focalisent sur la réduction du coût du travail. La fiscalité et les systèmes de prestations sociales devraient favoriser la croissance et l'emploi en supprimant là où il faut des taxes sur le travail (...). Le raisonnement est simple et convaincant. Les employeurs ayant moins de charges salariales à payer par salarié, ils auront économisé de l'argent pour investir dans l'embauche de nouveaux salariés. Ainsi, la baisse des coûts du travail sera positivement associée à un nombre plus important de salariés et à un taux d'emploi plus élevé.

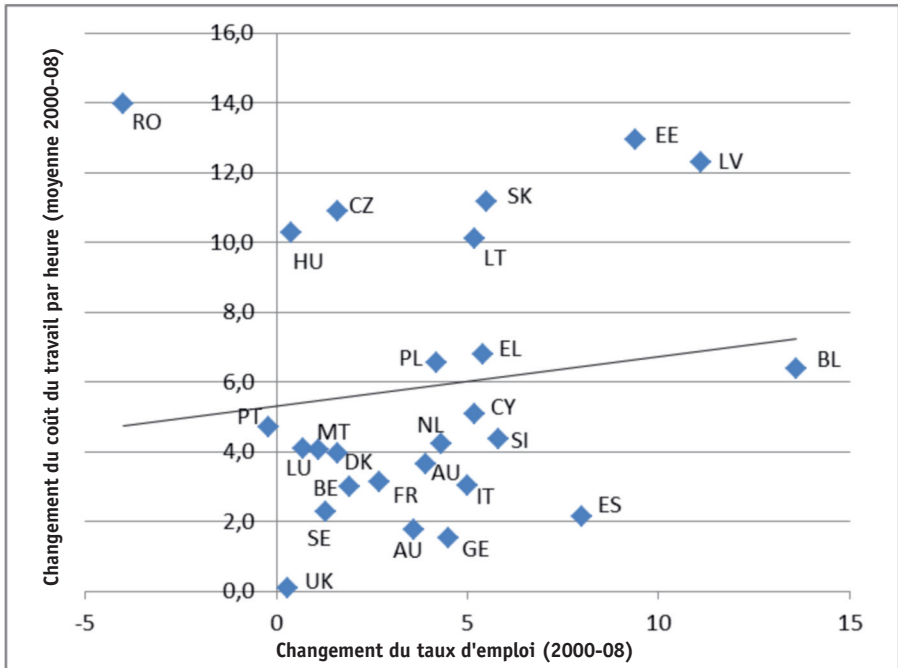
Les données empiriques ne confirment pas cette corrélation. En règle générale, l'élasticité des salaires de la main d'œuvre est estimée entre $-0,1$ et $-0,2$ (Evers, De Mooij et Van Vuuren, 2008), ce qui signifie qu'une baisse de 10 % du salaire (coût) entraînera seulement un changement de 1 à 2 % sur le taux d'emploi. Bien que cette élasticité varie en fonction du sexe (Evers, De Mooij et Van Vuuren, 2008), des secteurs ou des caractéristiques institutionnelles (telles que la syndicalisation) (Vandekerckhove, Vermandere et Van Gyes, 2010), toutes les estimations confirment la rigidité des effets sur les salaires dans les pays européens. De plus, les effets seraient moins importants à un niveau macro-économique (le marché du travail dans son ensemble) qu'au niveau du travailleur (Laenen, Moons & Persyn, 2011).

Nous démontrons les effets minimes d'une modération des coûts salariaux sur le taux d'emploi en nous référant aux données empiriques d'Eurostat qui portent sur les charges salariales par heure (leur évolution) et les taux d'emploi dans la première décennie du 21^e siècle. Les séries chronologiques pour les charges salariales par heure étaient incomplètes pour la plupart des pays. Nous avons sélectionné la période la plus longue possible entre 2000 et 2008 par pays et l'évolution des taux d'emploi par pays sur cette même période. Comme prédit dans les publications sur l'élasticité des salaires, nous n'avons pu constater de correspondance entre les deux séries. Il n'existe aucun rapport étroit entre la réduction des coûts du travail et une évolution positive du taux d'emploi dans les états membres de l'UE.

- La corrélation entre un changement des coûts salariaux et un changement du taux d'emploi dans les pays européens était de $0,134$ entre 2000 et 2008. Ce que nous constatons, si un rapport devait exister, c'est plutôt dans cette décennie une hausse du taux d'emploi dans les pays enregistrant une hausse du coût du travail ! La figure 8 montre qu'il n'existe pas de lien réel entre le changement des coûts du travail et du taux d'emploi. Parmi le groupe des pays ne connaissant quasiment pas de changement

dans le coût du travail, la diversité est grande, des pays ayant vu leur taux d'emploi changer et d'autres non. Une diversité comparable est constatée parmi les groupes connaissant d'importants changements dans le coût du travail. (L'analyse de ces résultats du point de vue de l'inflation ne fait que confirmer le manque d'élasticité des coûts du travail.)

Figure 8 : Corrélation entre le changement du coût du travail par heure et le taux d'emploi dans les états membres (2000-2008)



- Il existe une corrélation légèrement plus élevée entre les coûts structurels du travail et le changement du taux d'emploi ($\Delta LC \& ER = -0,317$ and $LC \& \Delta ER = -0,312$). Nous trouvons ainsi une plus grande hausse du taux d'emploi dans les pays où les coûts du travail sont bas (et une plus grande baisse du coût du travail dans les pays où le taux d'emploi est élevé).
- Pour conclure, la corrélation entre la valeur absolue du coût du travail et le taux d'emploi est plutôt importante (0,503). Nous trouvons donc (contrairement à ce qu'on aurait pu supposer) le taux d'emploi le plus élevé dans les pays enregistrant les coûts du travail les plus élevés !

Ces résultats plaident en faveur de politiques contrôlant le coût du travail et non pas pour la réduction draconienne des coûts. Des coûts du travail élevés peuvent tout à fait cohabiter avec des taux d'emploi élevés. Mais de nos jours, l'impact le plus important sur le taux d'emploi s'enregistre dans les économies où le coût du travail est faible (du point de vue structurel). Les différences structurelles du niveau du coût du travail semblent trop importantes pour réaliser des gains de compétitivité en changeant le niveau des coûts. Un changement des coûts du travail affecte simplement le taux d'emploi.

Taux d'emploi plus élevé dans les pays connaissant une haute qualité des emplois

Le chapitre précédent a montré que réduire le coût du travail n'est pas une garantie d'un travail plus attrayant. Les employeurs ne décident pas manifestement d'investir l'économie réalisée par la réduction du coût du travail dans de nouvelles embauches. L'attrait du travail n'est que peu amélioré par une réduction du coût du travail.

Il existe une autre approche permettant de rendre le travail attrayant qui n'apparaît pas dans les suggestions actuelles de l'UE. Dans sa panoplie de mesures proposées, l'Europe essaie de rendre le travail attrayant pour les employeurs (en le rendant bon marché). Une alternative est de rendre le travail attrayant pour les travailleurs (en assurant des emplois décents). L'idée est que les travailleurs (et les inactifs) sont plus motivés à travailler ou à continuer à travailler dans un marché du travail qui offre des emplois attrayants de haute qualité. La raison en est tout aussi simple. Les travailleurs qui ont la perspective d'un emploi de haute qualité tireront une plus grande satisfaction de leur travail que de leur temps libre ; un plus grand nombre de personnes sont ainsi motivées à investir leur temps dans un travail. Il est ainsi établi une corrélation positive entre une amélioration de la qualité de l'emploi et une hausse du nombre de salariés et du taux d'emploi.

Deux aspects importants sont impliqués dans cette corrélation.

Premièrement, améliorer le capital humain des travailleurs augmente le taux de croissance. Investir dans la formation et les possibilités d'apprentissage augmente la productivité individuelle mais aussi par ricochés celle des collègues . Deuxièmement, la sécurité des travailleurs entraîne une croissance économique. Des éléments tels que la protection de l'emploi, des salaires équitables et l'accès à la protection sociale peuvent également augmenter la productivité et la participation et donc favoriser la croissance et l'offre en main d'œuvre. De plus, de nombreux mécanismes de sécurité fonctionnent comme des stabilisateurs automatiques, qui sont particulièrement utiles lors de récessions économiques (Erhel et Guergoat-Larivière, 2010)

Définir la qualité de l'emploi n'est pas aussi facile que définir le coût du travail. Le thème de la qualité de l'emploi a été lancé par les responsables politiques. Déjà en 1961, la Charte sociale européenne soulignait l'importance des différentes dimensions que recouvrait la qualité de l'emploi, à commen-

cer par le « droit au travail » (art. 1) jusqu'au « droit à une rémunération équitable » (art. 4), « droit à des conditions de travail équitables » (art. 2) ou « droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail » (art. 3). Et plus récemment, la qualité de l'emploi a été mise sur la table aux Conseils de Lisbonne, Nice et Stockholm pour devenir un facteur important en particulier à partir du Conseil européen de Laeken de 2001. Conséquence de cette attention portée à la question d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, un nombre d'études et d'initiatives ont été développées en Europe pour résoudre le problème de l'évaluation de la qualité du travail et de l'emploi. Dans un temps relativement court, différents ensembles d'indicateurs ont été élaborés pour définir la qualité du travail au sein de l'UE. Munoz-Bustillo et ses co-auteurs (2009) s'accordaient sur le grand besoin à l'échelle européenne d'un indicateur de la qualité de l'emploi axé sur le travailleur, s'appuyant sur l'individu (en comparaison aux groupes spécifiques) et scientifiquement fondé qui permette de mesurer, comparer et contrôler la qualité du travail dans les différents états membres et ont revu 19¹ différents indicateurs de la qualité du travail. Ils ont mis sur pied un modèle pour la qualité de l'emploi qui se base sur deux domaines (qualité du travail et qualité de l'emploi) et élaboré une liste de critères essentiels, proposant ainsi une 20e liste d'indicateurs. Au regard de ces différents efforts, il semble régner un large consensus parmi les économistes de l'emploi, sociologistes et psychologues du travail sur la nécessité d'évaluer la qualité de l'emploi en tenant compte de multiples facteurs. Comme indices de la qualité de l'emploi Munoz-Bustillo et ses co-auteurs ont clairement privilégié après leur révision les variables revenus (salaires et prestations sociales), horaires de travail, flexibilité et sécurité de l'emploi, participation, développement des compé-

1 Les indicateurs de la qualité de l'emploi de Laeken / European Job Quality Index (EJQI)/ Réflexions des employeurs sur la qualité de l'emploi / Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)/ Indicateurs de l'OIT pour un travail décent / Good Jobs Index (GJI)/ Quality of Employment Indicators (QEI)/ Indicators of Job Quality (IJQ)/ Indice subjectif de la qualité de la vie professionnelle (SQWLI)/ Indice DGB du Bon travail (DGBI)/ Index autrichien des conditions du travail / Indicator of Quality of the Labour Market (IQL)/ Quality of Work in Flanders (QWF)/ Indicateur composite des conditions de travail de Tangian / Indice de Ritter et Anker pour un bon et mauvais emploi (GBJI)/ Duncan Gallie's Employment Regimes and the Quality of Work/ Évaluation de la qualité de l'emploi de Tilly / Approche sur les capacités de Green / Indice des caractéristiques en qualité de l'emploi (ICQE).

tences, autonomie, risques physiques et psychosociaux, intensité du travail et sens du travail (Vandenbrande et co-auteurs, publication sous peu).

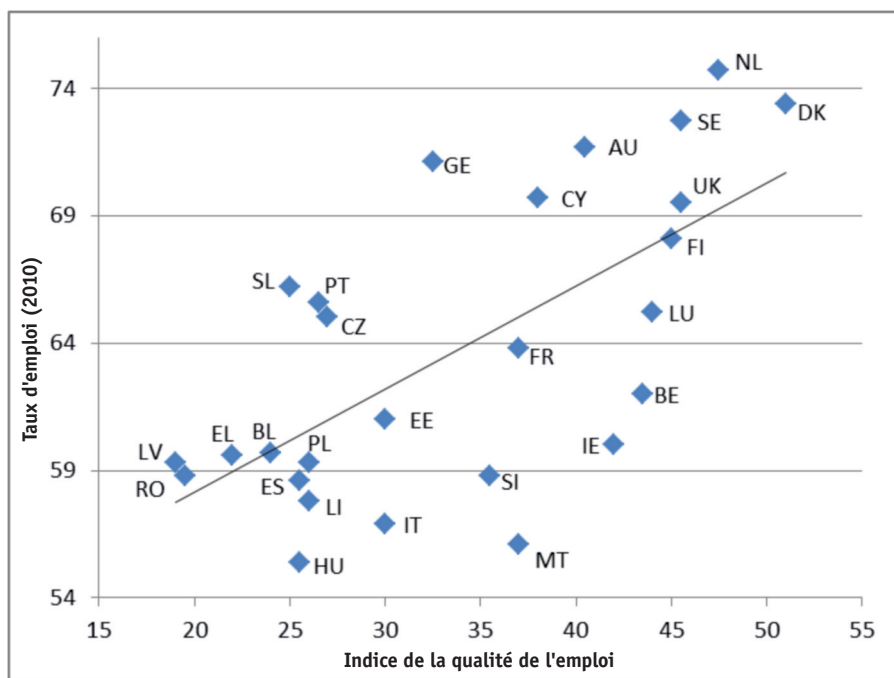
Leschke et Watt (2008) ainsi qu'ETUI ont contribué à cette tâche en créant un indice européen de la qualité de l'emploi (IQE). L'IQE européen se base sur six sous-indices représentant différents aspects de la qualité de l'emploi : salaires, formes atypiques d'emploi, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conditions de travail et sécurité de l'emploi, l'accès à la formation et à la promotion professionnelle, et défense des intérêts collectifs et participation.

Un indicateur composite similaire est l'indice du travail décent (DGBI) de la confédération syndicale allemande (DGB). Celui-ci se base sur un sondage réalisé auprès de 6000 individus et permettant de comparer les conditions de revenus et de travail dans les entreprises allemandes en tenant compte de l'ensemble des secteurs, groupes de revenus, régions, tailles d'entreprise, groupes professionnels et types de contrats. Le DGBI est constitué de trois sous-dimensions : ressources disponibles (type de travail / développement personnel et professionnel), charge de travail et stress, et sécurité de l'emploi et revenu. Le DGBI comprend à la fois un indice composite et un système d'indicateurs.

Dans la figure 9, nous avons présenté les résultats obtenus par chaque pays selon l'indicateur de la qualité de l'emploi d'ETUI en corrélation avec leur taux d'emploi. Comme attendu, il semble y avoir une bonne corrélation (0,654) entre ces deux indicateurs. Nous trouvons le taux d'emploi le plus élevé dans les pays offrant la meilleure qualité de l'emploi et un taux d'emploi plus faible dans les pays présentant un résultat faible en qualité de l'emploi.

Ces résultats sont du même ordre que les constatations faites par Erhel et Guergoat-Larivière (2010) sur la relation positive entre la qualité et la quantité de l'emploi. Ces derniers ont utilisé un autre indice de synthèse de la qualité de l'emploi et ont constaté une corrélation entre cet indice de la qualité de l'emploi et à la fois un taux d'emploi élevé et un taux de chômage de longue durée faible.

Figure 9: Corrélation entre le taux d'emploi et la qualité du travail dans les états membres de l'UE (2010)



Ces chiffres plaident pour un meilleur équilibre dans la panoplie des mesures européennes qui devraient aussi rendre le travail plus attrayant. La Stratégie de Lisbonne stipulait que l'Europe devait se concentrer sur une amélioration non seulement quantitative mais aussi qualitative de l'emploi. La Stratégie Europe 2020 aussi doit corriger son cap pour mieux réussir à augmenter les taux d'emploi. Les états membres qui font les bons choix doivent non seulement contrôler le coût du travail (pour rendre le travail attrayant aux yeux des employeurs) mais aussi investir dans une meilleure qualité du travail sur le marché du travail (pour rendre le travail attrayant aux yeux des travailleurs). Comme le montrent les chiffres, cette dernière stratégie aide à réaliser un taux d'emploi élevé.

5 Comment rendre le travail plus attrayant – l’alternative

Du point de vue des organisations syndicales, l’objectif d’un taux d’emploi à 75 % se focalise avant tout sur l’aspect quantitatif et non pas qualitatif du travail. Dans le chapitre précédent, nous avons plaidé pour que l’Europe prenne aussi en compte cette dimension qualitative. Comme nous l’avons montré, il ne saurait s’agir de seulement réduire le coût du travail, il faut aussi améliorer la qualité de l’emploi afin d’attirer les travailleurs sur le marché du travail.

La création et la préservation d’emplois de qualité sont des aspects tous les deux importants. Il importe d’anticiper une transformation d’emplois de qualité en emplois précaires qui se ferait au bénéfice de la quantité. Un rapport européen récent a confirmé que les marchés actuels du travail encourrent le risque de voir décliner l’emploi de qualité, surtout pour les emplois peu qualifiés. « Une tendance à la polarisation des emplois existait au sein de l’UE avant la crise lorsque les nouveaux emplois ont commencé à se concentrer à des niveaux de rémunération relativement hauts et bas, notamment dans le secteur des services, avec apparemment une prédominance pour les emplois mieux payés. La force de la récession de 2008 et la redistribution des emplois qu’elle a entraînée a intensifié encore cette polarisation en détruisant massivement les emplois à moyens salaires des secteurs de la fabrication et de la construction. (...) La polarisation des salaires est un facteur qui influe sur un problème social de l’UE, en occurrence les inégalités et la polarisation des revenus. » (Commission européenne, 2011).

La décision de la Cour de justice de l’Union européenne dans un jugement stipulant que toute personne travaillant 5,5 heures par semaine pour un revenu mensuel de 175 euros est considérée exercer une activité profession-

nelle pose un problème dans ce contexte et s'oppose clairement à la notion d'emploi d'une organisation syndicale.

5.1 Discussion sur les éléments déterminants pour le choix d'un indicateur sur la qualité de l'emploi

Connaissant l'importance d'assurer la qualité de l'emploi, il nous reste à savoir comment sélectionner un indicateur permettant de mesurer cette qualité. L'approche d'une définition de la qualité du travail et de la qualité de l'emploi est du point de vue d'un syndicat de travailleurs importante pour comprendre la notion d'emploi utilisée dans la stratégie Europe 2020 et souligner le rôle clé que joue la qualité dans le contexte de croissance économique et de sortie de crise.

Holman (2011) a comparé les deux approches principales définissant la qualité de l'emploi. Premièrement, l'approche subjectiviste mesure la qualité de l'emploi en s'appuyant sur la propre évaluation de l'employé(e). Des exemples de cette approche se trouvent dans les théories économiques néo-classiques (réduisant généralement la qualité de l'emploi à sa rémunération/son salaire) ou dans des théories de psychologie (postulant que la qualité de l'emploi peut se mesurer en adoptant comme indicateur global la satisfaction concernant le travail).

Dans une approche objectiviste de la qualité de l'emploi, les caractéristiques objectives de l'emploi sont prédominantes sur la perception qu'a l'employé(e) de son travail. Les caractéristiques objectives d'un emploi déterminent donc les résultats à l'échelle individuelle (p. ex. satisfaction, santé, durabilité), mais aussi à l'échelle méso (p. ex. productivité, chiffre d'affaires) et à l'échelle macro (cf. postulant une corrélation entre une meilleure qualité de l'emploi et un taux d'emploi élevé). Cette approche est générale-

ment adoptée dans les études traditionnelles en sociologie et psychologie. Holman (2011) souligne la correspondance entre l'approche objective et « l'approche des capacités » de Sen. « Les capacités d'une personne ne se résument pas à sa capacité d'accomplir une fonction de valeur mais se réfèrent aussi aux opportunités et aux options qui s'offrent à elle pour accomplir un éventail d'actions de valeur. (...) Ceci implique donc qu'un emploi ne peut pas être évalué uniquement en termes d'épanouissement personnel ou de satisfaction. Cela implique aussi qu'il faut sélectionner les caractéristiques de l'emploi (...) favorisant ou gênant la réalisation d'actions de valeur » lors du choix des indicateurs de la qualité de l'emploi.

En ce sens, il y a un lien évident entre l'approche objectiviste et l'agenda du travail décent défini par l'OIT et approuvé par la communauté internationale. Un travail décent est défini comme un « travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes.² »

D'un point de vue des travailleurs, nous sommes enclins à adopter cette dernière définition de la qualité de l'emploi.

Dans le chapitre précédent, nous avons souligné le consensus européen qui règne sur la nécessité d'évaluer la qualité de l'emploi en tenant compte de multiples facteurs. Notre sélection d'indicateurs se basera sur l'intégration de plusieurs classifications de Holman (2011). Les éléments de classification définissant la qualité de l'emploi développés dans la dernière décennie par

2 Cf. http://www.global-unions.org/IMG/pdf/WDDW_brochure.en.pdf, 31 mars 2011.

Tangian, CE, Tilly, ETUI (cf. plus haut), Green, Eurofound et Grimshaw & Lehndorff ont été récapitulés afin de développer une classification objectiviste comprenant trois domaines et cinq dimensions (voir tableau 3).

Tableau 3 : classification des indicateurs de la qualité de l'emploi

Domaine	Dimension	Exemple d'indicateurs
Qualité du travail	Organisation du travail	Organisation du poste de travail, p. ex., autonomie, exigences à remplir, conditions ergonomiques, physiques Type d'équipe, p. ex. équipes off et online, autonomie des groupes de travail
Qualité de l'emploi	Système de salaire et de rémunération	Niveau du salaire, rémunération au rendement, prestations de l'employeur
	Sécurité et flexibilité	Statut contractuel, aménagement souple du temps de travail, horaires flexibles
Qualité de la capacitation (« empowerment »)	Compétences et développement	Compétences requises, formation, possibilité de

5.2 Sélection des indicateurs de la qualité de l'emploi

La sélection des indicateurs déterminant la qualité de l'emploi sera rigoureuse. Pour couvrir ce concept de la qualité de l'emploi dans toute sa diversité, nous sélectionnerons nos indicateurs sur la base de la classification ci-dessus et diviserons la qualité de l'emploi en trois grands domaines : qualité du travail, qualité de l'emploi et qualité de la capacitation.

Nous avons également sélectionné des indicateurs pouvant être quantifiés à une échelle européenne. Au moyen de notre classification, nous entendons déterminer la qualité du travail dans tous les pays européens. Tous les indicateurs présentés ci-dessous sont empruntés à trois importantes enquêtes européennes : Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)³, Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) de l'EU OSHA, l'Enquête sur les forces de travail (EFT)⁴, et Enquête européenne sur la structure des salaires (ESS)⁵.

Une troisième remarque pratique sur notre indicateur relève du domaine de la convivialité. Nous avons évité les concepts compliqués. En choisissant nos indicateurs, nous avons privilégié ceux qui sont faciles à trouver par les utilisateurs intéressés et qui permettent d'actualiser les figures et tableaux.

5.2.1 Qualité du travail

La qualité du travail se définit en analysant dans quelle mesure le type de travail accompli et les conditions et caractéristiques dans lesquelles il est accompli peuvent affecter le bien-être des travailleurs. Elle est liée aux caractéristiques matérielles du travail et à l'environnement dans lequel il s'accomplit. Les variables et indicateurs définissant la qualité du travail sont l'autonomie, les conditions physiques du travail, les variables sanitaires et risques d'accident, les facteurs de risques psychosociaux et le sens du travail.

3 L'EWCS est la meilleure source d'informations qui existe sur la qualité de l'emploi en Europe. Il faut toutefois évoquer deux aspects négatifs. Le premier est la taille limitée de l'échantillon qui est de 1000 par pays, ce qui rend plutôt difficile l'analyse des conditions de travail de groupes spécifiques dans les différents pays. La seconde est la périodicité car l'EWCS n'est actualisé que tous les cinq ans alors que la plupart des indicateurs de la qualité de l'emploi sont eux actualisés chaque année.

4 Le problème principal de l'EFT en termes de qualité de l'emploi est qu'il couvre des domaines seulement limités à l'emploi et ne portant pas sur la dimension du travail et les implications sur le bien-être des travailleurs et l'exercice du travail en soi.

5 L'ESS couvre les revenus du travail, se base sur un large échantillon et comprend des informations sur les heures de travail.

5.2.1.1 Autonomie du travail

Le degré d'autonomie dont disposent les travailleurs est un des éléments clé de la qualité du travail. L'EWCS mesure le degré d'autonomie dont disposent les travailleurs en leur demandant s'ils sont en mesure de choisir ou de changer l'ordre de leurs tâches, les méthodes de travail, la cadence ou la vitesse du travail, d'influencer sur le choix de leurs collègues et de leurs pauses. Nous avons sélectionné la question q50a de l' EWCS comme un indicateur d'autonomie : « Êtes-vous en mesure de choisir ou de changer l'ordre de vos tâches ? ».

5.2.1.2 Intensité du travail

Une forte intensité du travail accentue l'effort de travail et réduit le temps séparant deux tâches, ce qui a directement un impact négatif sur la qualité du travail. Ceci a aussi une répercussion indirecte importante car une forte intensité de travail est une source essentielle de stress et peut également augmenter le nombre des accidents au travail. Un indice de l'intensité du travail peut s'articuler sur deux questions : si un travail implique une très haute cadence et si un travail implique des délais courts. Nous avons sélectionné comme indicateur de l'intensité du travail la question q45a de l' EWCS : « Pouvez-vous me dire si votre travail nécessite des cadences de travail élevées (pour au moins le quart du temps) ? ».

Bonne pratique: Flanders Synergy accroît les emplois actifs et stimule l'innovation sociale

L'initiative « Flanders Synergy » aide avec le soutien du gouvernement les organisations à réorganiser le travail. En vue d'innover l'organisation du travail en Flandres, cette initiative soutient la recherche scientifique, offre des formations, organise des activités en réseaux, conseille les entreprises et informe sur les bonnes pratiques. Dans une nouvelle organisation du travail, les membres des équipes autonomes sont autant que possible co-responsables d'un produit ou d'une prestation de service. Il est créé un environnement dynamique qui est un facteur stimulant de productivité, qualité, flexibilité et durabilité. Cette forme d'organisation du travail crée des emplois actifs qui offrent aux travailleurs un haut degré d'autonomie leur permettant de répondre aux exigences du travail. Par ailleurs, les emplois actifs assurent aux entreprises une meilleure productivité et garantissent des travailleurs en bonne santé.

Pour de plus amples informations : <http://flanderssynergy.be/index.php>

5.2.1.3 Exposition à des risques physiques

L'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs est pris en compte par un grand nombre de règles de santé et de sécurité. Pour intégrer les questions relevant de la santé au travail dans un indicateur multidimensionnel de la qualité de l'emploi, voici les approches possibles : focalisation sur les conditions physiques dans lesquelles le travail est accompli (bruit, température, fumées, exposition à des matières dangereuses), focalisation sur l'impact subjectif des conditions de travail sur la santé (ce que les travailleurs en disent eux-mêmes) et focalisation sur le taux brut des accidents

au travail qui mesure les différents risques d'accidents au travail dans les différents pays. En vue d'estimer l'exposition à des risques physiques au travail, nous avons repris la question d'ESENER : « Pour chacune des questions suivantes, pourriez-vous me dire si les accidents représentent une préoccupation importante au sein de votre établissement. »

5.2.1.4 Exposition à des risques psychosociaux

Le passage à une société de la connaissance fait émerger différents types de risques. Les plus importants risques psychosociaux sont les différentes formes de violence au travail, telles que la violence physique, les menaces de violence, les intimidations et le harcèlement. Elles sont plus importantes dans les prestations de service où le contact avec le public est plus étroit. Malgré l'importance de ce thème, les problèmes de comparabilité entre les pays sont considérables en raison du rôle essentiel que jouent les spécificités culturelles. Notre approche est ici similaire à celle de l'exposition aux risques physiques et évaluons si l'exposition aux risques est objet de préoccupation auprès de la direction. Pour estimer l'exposition aux risques psychosociaux des employés, nous avons repris la question d'ESENER « Votre établissement dispose-t-il d'une procédure permettant de traiter le stress lié au travail ? »

Bonne pratique: campagnes OSHA

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail organise depuis 2000 une campagne européenne annuelle. Avec plus de 30 pays participants et près de 4 millions de documents informatifs distribués dans toutes les langues officielles de l'UE, la campagne européenne est devenue l'une des plus grandes initiatives européennes de sensibilisation. La campagne 2012-2013 sera focalisée sur la prévention des risques. Les campagnes précédentes étaient par exemple « Allégez la charge », « Travailler sans stress » ou « Halte au bruit ». L'objectif de la campagne est de réduire les risques mentaux et physiques au travail.

Pour de plus amples informations : <http://osha.europa.eu/en/campaigns>

5.2.1.5 Niveau d'autonomie des équipes

Notre cadre conceptuel souligne non seulement l'aménagement du poste de travail mais aussi l'importance que joue le travail d'équipe dans l'amélioration de la qualité du travail. Eurofound a présenté un indice d'autonomie des équipes basé sur les questions de l'EWCS q57a et q57b. Un degré d'autonomie des équipes est déclaré élevé quand les personnes travaillent dans des équipes décidant de la répartition des tâches et de la personne qui sera à la tête de l'équipe. Nous avons repris ce concept pour évaluer le niveau d'autonomie des équipes dans les pays européens.

5.2.1.6 Sens du travail

Le travail contribue à l'épanouissement personnel et au développement de son propre capital humain. Un travail accompli qui a un sens et est utile pour soi-même est un indicateur évident de la qualité du travail. Les travailleurs des différents pays qui sont questionnés sur le sens de leur travail donnent des réponses moins diverses que dans la majorité des autres domaines déterminant la qualité du travail, ceci rendant une comparaison difficile, également pour des raisons culturelles. Nous avons toutefois décidé d'incorporer un indicateur sur ce sujet. Les personnes répondant avoir le sentiment d'accomplir toujours ou la plupart du temps un travail utile (EWCS q51j) sont considérées comme des personnes dont le travail a un sens.

Éthique chrétienne du travail

*Le sens du travail dépend aussi des différentes dimensions et fonctions qu'il représente du point de vue socio-éthique. Le triangle créatif du travail humain se réfère à ces fonctions. Dans ce concept, la fonction naturelle du travail reste de développer les ressources matérielles pour gagner sa vie, ce qui relève directement d'une dimension écologique. La fonction personnelle du travail contribue à assurer à l'employé(e) l'auto-développement et la réalisation de soi ; elle est également liée à la dimension humaine et l'aménagement du travail. La fonction sociale renvoie au fait que le travail inclue des contacts sociaux et une reconnaissance sociétale due à la division du travail au sein d'une société. Elle est liée à la question de la répartition du travail et des revenus et à la participation et la codétermination dans le processus du travail. Comprendre le travail d'un point de vue socio-éthique, comme une cruciale expression humaine et culturelle de la vie, implique que le capital est d'un statut inférieur au travail humain et remplit seulement une valeur fonctionnelle et assistante (Hengsbach, 1982). Ce concept se retrouve également dans *Laborem exercens*.*

Pour de plus amples informations : www.ethik-und-gesellschaft.de

5.2.2 Qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi se réfère aux aspects du travail pouvant influencer sur le bien-être des travailleurs. Elle est liée à la relation contractuelle entre employeur et employé(e). Les exemples de variables déterminant la qualité de l'emploi sont les salaires et prestations sociales, la sécurité sociale ou les heures de travail.

5.2.2.1 Salaires et prestations sociales

D'après les directives OIT, l'élément clé déterminant si une personne est en situation d'emploi est l'obtention d'une rémunération ou d'un salaire en échange d'un travail. Pour analyser la qualité de l'emploi à l'échelle individuelle, il peut être directement fait référence au salaire annuel ou mensuel, qui en est un facteur explicite. Les informations sur la qualité de l'emploi s'appuyant sur le salaire sont à compléter d'informations sur sa répartition, le salaire brut est donc un meilleur indicateur.

Le revenu des travailleurs est ou peut être complété de prestations sociales ou complémentaires. Les prestations sociales sont des paiements contribuant au revenu et à la qualité de l'emploi. En comparant la qualité de l'emploi, il ne faut pas oublier les différences de systèmes existant par exemple en Europe et aux États-Unis. Cette dimension est importante lors de l'analyse de la qualité de l'emploi dans des systèmes sociaux sans prestations universelles.

Nous choisissons l'indicateur de pauvreté au travail de l'EU-SILC pour juger de la qualité (précaire) de l'emploi en nous basant sur ces critères. L'association de salaires décents et d'un bon système de prestations sociales préserve les travailleurs de la pauvreté.

Bonne pratique : Allocation d'hiver pour les travailleurs du bâtiment en Roumanie

Le chômage temporaire cyclique dans l'industrie du bâtiment est un phénomène récurrent en hiver quand les températures sont trop basses pour les hommes et le matériel. C'est pourquoi, fin 1998, les partenaires sociaux de l'industrie du bâtiment ont fondé une « Caisse sociale des constructeurs » (intitulée Casa Sociala a Constructorilor en Roumanie). Cette fondation est une organisation à titre volontaire. Un tiers des travailleurs du secteur du bâtiment y sont couverts par une allocation d'hiver pour un maximum de 90 jours (de novembre à mars). Cette allocation d'hiver représente 75 % du salaire brut des trois derniers mois de travail précédent la remise de cette indemnité. Pendant la période de ces 90 jours, le travailleur n'est pas enregistré comme chômeur et reste lié à son entreprise. Toutes les autres cotisations sociales sont couvertes par l'allocation d'hiver et sont payés par la Casa Sociala.

Source : <http://www.efbww.org/pdfs/26%20-%20Romania%20GB.pdf>

Pour de plus amples informations :

<http://www.bwint.org/default.asp?index=1808>

5.2.2.2 Temps de travail adéquats

La longue lutte des syndicats en faveur d'une réduction du temps de travail à une moyenne de huit heures par jour montre le rôle déterminant que joue la durée du travail dans la définition de sa qualité. Plus il est passé du temps au travail, moins il en est passé aux activités sociales, ce qui affecte aussi la qualité du travail.

La répartition des heures hebdomadaires de travail et la capacité des employés à adapter leurs horaires de travail à leurs besoins personnels et familiaux représentent des facteurs influençant la qualité de l'emploi. C'est la raison pour laquelle une question porte sur les conflits entre la vie professionnelle et la vie familiale ou privée en vue d'évaluer la qualité du temps de travail. L'indicateur proposé est le pourcentage de travailleurs donnant pour réponse bien / très bien à la question 41 de l'EWCS : En général, vos horaires de travail s'accordent-ils très bien, bien, pas très bien ou pas bien du tout avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? »

Bonne pratique: Offres aidant à concilier travail et vie familiale dans l'entreprise SAS

L'offre de l'employeur en différents services à la famille peut faciliter la vie des travailleurs et largement améliorer la qualité de l'emploi, en particulier dans les emplois impliquant une grande intensité de travail. Voici les mesures qui sont à citer : possibilité d'amener les enfants à la cafeteria, offre d'une aide-ménagère pour les périodes à grande charge de travail, garde d'enfants et de personnes âgées, aides financières ou matérielles, places en crèche et aides financières générales des employés qui ont une famille. La plupart de ces mesures ont été mises en place par SAS Business Analytics, une entreprise américaine de logiciels qui opèrent dans le monde entier. Cette entreprise était classée 3e au palmarès des 100 meilleurs employeurs des États-Unis dans le magazine FORTUNE (« 100 Best Companies to Work for ») .

Pour de plus amples informations : <http://www.sas.com/>

5.2.2.3 Sécurité de l'emploi actuel

La sécurité de l'emploi est une caractéristique du travail très hautement appréciée dans le monde entier. La précarité ou l'instabilité de l'emploi entraîne de bas salaires, compromet l'accès aux formations et entrave les plans de carrières. Il est possible de mesurer la sécurité du poste de travail en recourant à des indicateurs subjectifs (questions sur la peur de perdre son travail) ou objectifs (questions sur le pourcentage de CDD). Une alternative est de mesurer la sécurité de l'emploi en indiquant si un travailleur pense pouvoir facilement trouver un autre travail en cas de perte de son emploi actuel. Ce raisonnement s'inscrit dans l'orientation politique européenne sur la « flexicurité » de tous les travailleurs. Nous intégrons dans notre programme d'évaluation un indicateur sur la sécurité de l'emploi en adoptant comme critère le nombre de travailleurs répondant affirmativement à la question de l'EWCS q77F : « Si je devais perdre ou quitter mon emploi actuel, il serait facile pour moi de trouver un emploi avec un salaire similaire. »

Bonne pratique : Chômage partiel comme mesure de « flexicurité » pendant la crise financière de l'Europe

Dans un grand nombre d'états membres de l'UE/EEE et de pays candidats à l'adhésion, le chômage partiel a été une des mesures prédominantes utilisées pour lutter contre les répercussions de la crise économique sur le social et l'emploi. Les employeurs ont recours au chômage partiel comme moyen de gérer une baisse d'activité passagère et un marché défavorable sans avoir à licencier leurs salariés. De manière générale, il s'agit de réduire de manière souple le temps de travail sur le court terme en garantissant en retour la sécurité de l'emploi sur le long terme.

Pour de plus amples informations : http://www.mutual-learning-employment.net/index.php?mact=PeerReviews,cntnt01,detail,0&cntnt01options=11&cntnt01orderby=start_date%20DESC&cntnt01returnid=59&cntnt01item_id=83&cntnt01returnid=59

5.2.3 Qualité de la capacitation (« empowerment »)

La qualité de la capacitation évalue la position d'un travailleur sur le long terme. Si la qualité de l'emploi se réfère à la position actuelle du travailleur sur le marché du travail, il s'agit dans la qualité de la capacitation des facteurs garantissant une intégration au marché du travail sur le long terme. Les indicateurs déterminant pour cette dimension en qualité de l'emploi sont la formation et l'évolution de la carrière ainsi que les possibilités d'une participation individuelle et collective à l'organisation du travail.

5.2.3.1 Développement de compétences

Vu la rapide évolution des technologies qui rend nécessaire de rafraîchir et d'actualiser en permanence ses connaissances sinon vite dépassées, l'amélioration des compétences est capitale pour assurer sa propre employabilité sur le long terme. La participation à des cours de formation continue ou le perfectionnement au sein de l'entreprise jouent donc un rôle très important. Il est ainsi recommandé de définir un indicateur évaluant les opportunités en formations professionnelles continues qui représentent un facteur important pour la qualité de l'emploi actuel. L'indicateur pour le développement des compétences que nous avons choisi est la « participation à l'éducation et à la formation des travailleurs » venant des données EFT d'Eurostat.

Bonne pratique: Malte forme les formateurs

CEDEFOP a présenté dans un document de travail un nombre de bonnes pratiques portant sur le développement professionnel des formations internes à l'entreprise. Un des exemples présentés est la formation des formateurs de l'ETC (Employment and Training Corporation) à Malte. Le programme apporte aux participants les connaissances et compétences requises pour évaluer les besoins en formation, planifier, élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation en entreprises qui soient interactifs et motivants. Plus concrètement, si une entreprise demande une aide financière de l'ETC en vue de proposer une formation, ses formateurs internes ou externes devront avoir effectué avec succès un programme de formation de formateurs.

De plus amples informations figurent à l'adresse :

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6106_en.pdf

5.2.3.2 Possibilités de carrière

Les employeurs peuvent garantir des possibilités de développement professionnel si leur organisation du travail offre des options d'avancement. Nous mesurons les possibilités de carrière des travailleurs à la confirmation (sans réserve) obtenue à la question de l'EWCS : « Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière » (q77c).

5.2.3.3 Consultation des travailleurs

La participation dans l'organisation du travail et autres conditions de travail est un élément clé de la qualité de l'emploi. Les travailleurs qui participent au fonctionnement de l'entreprise peuvent plus facilement améliorer la qualité de leur emploi et de leurs conditions de travail. Il s'agit aussi d'un aspect qui responsabilise les travailleurs et leur donne le sentiment de prendre leur avenir en main. Un indicateur manifeste de la participation des travailleurs est l'adhésion à un syndicat. En ce qui concerne les conventions collectives, l'influence des syndicats au sein de l'UE va au-delà du taux de la syndicalisation. De ce point de vue, le pourcentage de travailleurs syndiqués ou couverts par des conventions collectives peut servir d'indicateur.

Il peut être surprenant que dans certains pays le taux de couverture des conventions collectives soit plus important que le taux de syndicalisation. Cet état de fait reflète en général le cadre légal spécifique aux négociations collectives des différents pays. Les travailleurs couverts par les conventions collectives étant plus nombreux que les travailleurs syndiqués, nous avons choisi la couverture des conventions collectives comme indicateur de la participation collective. Une estimation de la couverture des conventions collectives est fournie par EIRO.

Bonne pratique : Systèmes de relations industrielles des pays du Nord

Le bon résultat obtenu par les pays du Nord dans la plupart des indicateurs de la qualité du travail pourrait s'expliquer par leur système de relations industrielles où les partenaires sociaux se voient accorder des responsabilités dans les prises de décision politiques. L'état providence a de tout temps suivi une politique macroéconomique du plein emploi selon Keynes et joué un rôle de médiateur dans les relations industrielles. La défense des intérêts est relativement centralisée et le taux de syndicalisation est élevé. Les partenaires sociaux reconnaissent mutuellement leur légitimité à tous les niveaux et sont également consultés par l'État pour la prise de décisions politiques. Avec le soutien de l'État, le système des conventions collectives est fortement institutionnalisé et remplit des fonctions autorégulantes par le biais d'accords bipartites ou d'échange politique avec l'État en contrepartie de la législation sociale.

Pour de plus amples informations : www.eurofound.europa.eu

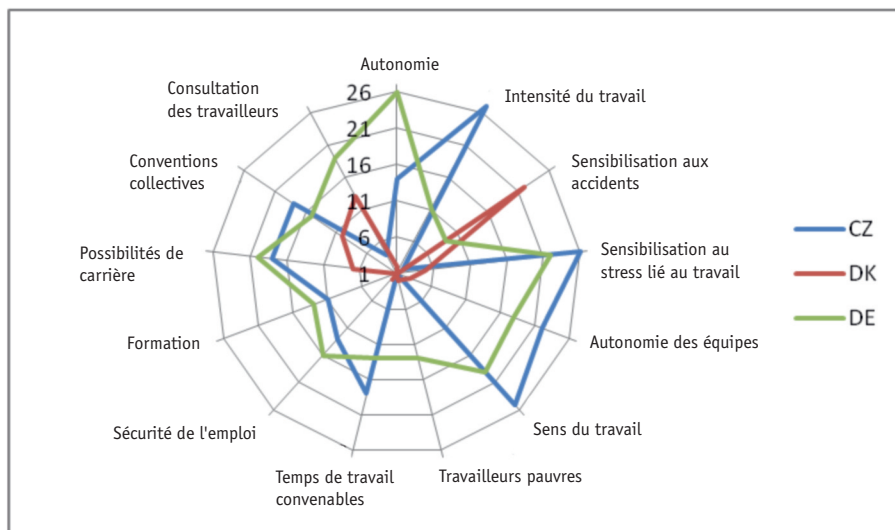
5.2.3.4 Participation des travailleurs

La participation des travailleurs ne doit pas forcément être organisée par le biais d'actions collectives. En particulier, les marchés du travail anglo-saxons sont convaincus de l'importance d'une participation des travailleurs comme garantie d'une gestion participative à la base. Nous adoptons un indicateur de la participation basé sur l'EWCS. Les personnes répondant affirmativement à la question Q58E « Votre responsable ou superviseur vous encourage-t-il à participer aux décisions importantes ? » sont considérés comme des travailleurs profitant d'un droit de participation à leur poste de travail. Cet indicateur permet également d'identifier la présence d'un soutien social au poste de travail.

5.3 Une première évaluation des résultats par pays

Cette liste d'indicateurs est à interpréter sur une base volontaire. Elle peut servir de base pour analyser la manière d'améliorer la qualité du travail dans un état membre. Ces indicateurs ont l'avantage de couvrir toute une gamme de caractéristiques définissant la qualité du travail mais en vue de leur nombre limité, ils ne sauraient en donner une image complète. Les enseignements qui sont tirés pour chaque état de cette liste pourraient être le point de départ d'une analyse plus détaillée sur le profil national de la qualité du travail. Dans cet esprit, cette première évaluation des résultats des différents pays (voir annexe) est à considérer comme une première impression qui doit encore être validée et explicitée par les experts nationaux. Une représentation graphique de groupes de pays (voir exemple dans la figure 10 et l'annexe 2) peut aider à obtenir une rapide vue d'ensemble sur la qualité du travail d'un certain état membre. Dans ces figures, un pays a des résultats d'autant plus positifs qu'il se trouve au centre du filet.

Figure 10 : Présentation du degré de « qualité du travail » en Europe pour trois états membres



Allemagne (DE) : qualité de l'emploi relativement faible, une grande intensité du travail n'allant pas de pair avec une autonomie ou des stratégies anti-stress ; formation et possibilités de carrière semblent limitées, sécurité de l'emploi de niveau moyen.

Autriche (AT): résultats moyens sur la plupart des indicateurs, l'autonomie des équipes et les possibilités de carrières semblant légèrement en dessous de la moyenne.

Belgique (BE) : peu de préoccupation pour les risques d'accidents et autonomie limitée des équipes, plus de possibilités de formations et de participation individuelle.

Bulgarie (BG) : très faibles résultats en autonomie des travailleurs, progrès à faire sur la qualité de l'emploi (temps de travail non convenables, sécurité de l'emploi) et sur la qualité du développement des aptitudes (formations, possibilités de carrière et consultation des travailleurs).

Chypre (CY): progrès à faire en particulier dans la qualité de l'emploi, résultats remarquablement faibles en autonomie individuelle et des équipes dans l'organisation du travail.

Danemark (DK) : bons résultats sur quasiment tous les thèmes excepté la sensibilisation aux accidents dans les entreprises.

Espagne : (ES): résultats particulièrement faibles en qualité de l'emploi (pauvreté au travail, temps de travail convenables, sécurité de l'emploi).

Estonie (EE): qualité décente de l'emploi bien que sensibilisation limitée aux accidents au travail, sécurité de l'emploi et possibilités de carrière peu élevées et seulement 33 % de travailleurs couverts par des conventions collectives.

Finlande (FI): bons résultats sur quasiment tous les thèmes excepté la sensibilisation aux accidents du travail.

France (FR): un point important est la combinaison d'une grande intensité du travail et de la faible sensibilisation au stress lié au travail dans les entreprises ; de plus, la consultation des travailleurs et les possibilités de formation sont limitées.

Grèce (EL): résultats relativement mauvais en qualité du travail, progrès à faire sur quasiment tous les indicateurs afin de rendre le travail plus attrayant.

Hongrie (HU): les entreprises semblent peu sensibilisées par les risques d'accidents ou le stress lié au travail ; des efforts sont à faire en qualité de la capacitation, les résultats étant faibles dans le domaine des formations, possibilités de carrière, sécurité de l'emploi, conventions collectives et participation individuelle.

Irlande (IE): très faible sécurité de l'emploi due probablement à la crise grave du marché de l'emploi ; profil typiquement anglo-saxon, avec un haut niveau de participation individuelle associé à un très faible pourcentage de conventions collectives.

Italie (IT): faible résultat en travail d'équipe, risque élevé de pauvreté au travail, les travailleurs ont souvent des horaires de travail non convenables, peu de possibilités de carrière et de participation individuelle à l'entreprise.

Lettonie (LV): la qualité de l'emploi est à surveiller (pauvreté au travail à 10 %, problèmes avec les horaires de travail et la sécurité de l'emploi) et seulement 34 % des travailleurs sont couverts par des conventions collectives.

Lituanie (LT): des progrès sont à faire en qualité de la capacitation au vu des faibles résultats en formation, possibilités de carrière, sécurité de l'emploi, conventions collectives et résultat moyen en participation.

Luxembourg (LU): résultats convenables relativement partout mais 9 % de travailleurs pauvres à signaler.

Malte (MT): des résultats bons à moyens sur la plupart des indicateurs, possibilités de formation et horaires de travail juste en dessous de la moyenne.

Pays-Bas (NL): bons résultats sur quasiment tous les thèmes excepté la sensibilisation aux accidents du travail dans les entreprises.

Pologne (PL): résultats élevés en pauvreté au travail et seulement 30 % de travailleurs couverts par des conventions collectives.

Portugal (PT): autonomie des équipes limitée et résultats relativement faibles en sensibilisation au stress lié au travail dans les entreprises, formation et sécurité de l'emploi.

République tchèque (CZ) : l'organisation du travail est peu sensibilisée au stress lié au travail, absence d'autonomie des équipes, de possibilités de carrière et résultat faible sur le sens du travail.

Roumanie (RO): il est à souligner le besoin en formation et possibilités de carrière, la sécurité de l'emploi est faible.

Royaume-Uni (UK): seulement 76 % des travailleurs britanniques pensent avoir un travail utile, c'est ici le plus mauvais score ; profil typiquement anglo-saxon avec l'association d'un haut niveau de participation individuelle et d'un très bas pourcentage de conventions collectives.

Slovénie (SI): le pourcentage de travailleurs aux horaires convenables est faible, tous les autres indicateurs de la qualité du travail indiquent des résultats de moyens à bons.

Slovaquie (SK): une grande intensité du travail associée à une autonomie limitée dans le travail est à souligner, nombreux sont les Slovaques doutant du sens de leur travail ; des efforts sont à faire pour la qualité de la capacitation vu les faibles résultats dans les domaines des formations, possibilités de carrière, sécurité de l'emploi, conventions collectives et participation individuelle.

Suède (SE): bons résultats sur quasiment tous les thèmes excepté la sensibilisation aux accidents du travail ; les Suédois semblent également douter du sens de leur travail.

6 Conclusions

La Stratégie Europe 2020 a fixé pour le taux d'emploi des 20 à 64 ans un objectif ambitieux de 75 %. Notre analyse prospective montre que cet objectif sera trop ambitieux pour l'UE27 et pour un grand nombre d'états membres. Le taux d'emploi des hommes restera au même niveau alors que celui des femmes continuera sa progression. Le taux d'emploi à attendre en 2020 s'approche des 70 %.

L'Europe a proposé aux différents états membres des stratégies visant à la création d'emplois. Cette panoplie de mesures demande une multitude d'initiatives en réduction du coût du travail. Nous avons fait valoir qu'une telle baisse ne garantissait pas une augmentation des emplois. Ce n'est pas la perspective d'un travail bon marché qui attire les personnes sur le marché du travail mais celle d'un travail intéressant de haute qualité. Les pays enregistrant de bons résultats en qualité du travail sont aussi ceux dont les taux d'emploi sont les plus élevés. Nous invitons les organisations syndicales du réseau EZA à travailler sur la révision de cette panoplie de mesures non équilibrée et à accorder plus d'importance à la création d'emplois de bonne qualité.

Les stratégies politiques peuvent aller encore plus loin en termes de qualité de travail. Les organisations syndicales devraient proposer une définition du terme « travail » qui prescrive des normes de qualité minimales sur la durée de l'emploi, le nombre d'heures hebdomadaires, le niveau du salaire et la couverture sociale et qui soit applicable dans toute l'Europe. Les organisations syndicales devraient activement défendre ce concept auprès des décideurs européens afin qu'il soit intégré dans la législation européenne et dans la Stratégie Europe 2020. Le taux d'emploi européen à réaliser devrait être revu ou du moins complété d'un « taux d'emploi décent ». Ce « taux d'emploi décent » se calcule en divisant le nombre de personnes travaillant dans un emploi décent par la population totale.

Les organisations syndicales devraient activement faire l'éloge des avantages économiques et sociaux que tirent les employeurs et employés de politiques encourageant la qualité du travail. Un « travail de bonne qualité » a entre autres pour effets positifs la satisfaction et la bonne santé des salariés, un bas niveau d'absentéisme, une baisse de la fluctuation, des frais de recrutement réduits, une entreprise attrayante et une meilleure productivité. Les organisations syndicales devraient également réclamer que les bonnes pratiques mises en œuvre dans des pays européens puissent servir d'exemple et soient dans la mesure du possible prises en compte, encouragées et adoptées dans les autres états membres.

7 Bibliographie

- Erhel, C., et M. Guergoat-Larivière** (2010), Job quality and labour market performance. Document de travail CEPS n° 330.
- Commission européenne** (2011), Employment and Social Developments in Europe 2011.
- Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs** (EPSCO) (édit.): Rapport conjoint sur l'emploi 2011, Mars 2011, p. 20-26 (<http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/11/st07/st07396.fr11.pdf>).
- Evers, M., R. De Mooij et D. Van Vuuren** (2008), "The Wage Elasticity of Labour Supply: A Synthesis of Empirical Estimates", *De Economist*, Vol. 156, n° 1, pp. 25-43.
- Hengsbach F.** (1982), *Das kreative Dreieck menschlicher Arbeit*.
- Holman, D., et C. McClelland** (2011): Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. Document de travail Walqing 2011.3, résultat 4 du projet WALQING, SSH-CT-2009-244597. Manchester, mai 2011.
- Laenen W., C. Moons et D. Persyn** (2011), De invloed van loonlasten op de vraag naar arbeid: een vergelijkende studie van België en de buurlanden, Bruxelles: rapport de recherche HUB 2011/10.
- Leschke, J., A. Watt et M. Finn** (2008) 'Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index', WP 2008/03, Bruxelles : ETUI-REHS.
- Munoz-Bustillo et al** (2009), Indicators of job quality in the European Union. Bruxelles : Parlement européen.
- Natali D.** (2010), The Lisbon Strategy, Europe 2020 and the crisis in between. European Social Observatory, deliverable 4, mai 2010.
- Vandekerckhove S., C. Vermandere et G. Van Gyes** (2010), Loondrift in België sinds de invoering van de loonnorm. Het verschil tussen de conventionele en effectieve brutoloonevoluties sectoraal ganalyseerd, Bruxelles : CRB.

Annexe 1 : Qualité de l'emploi dans les différents états membres européens

Évaluation des indicateurs choisis

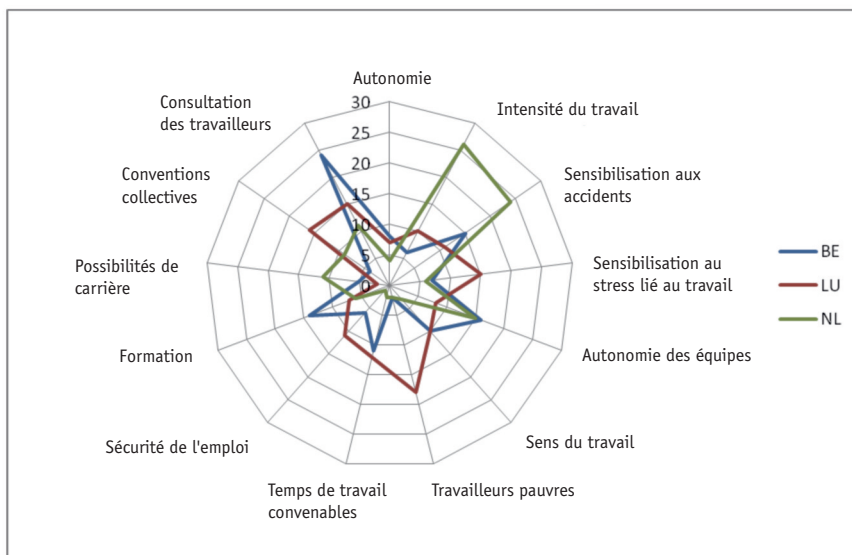
	Autonomie		Sensibilisation aux accidents		Sensibilisation au stress lié au travail		Autonomie des équipes		Sens du travail		Pauvreté au travail		Temps de travail convenables		Sécurité de l'emploi		Formation		Possibilité de carrière		Conventions collectives		Consultation des travailleurs	
	EWCS	EWCS	ESENER	ESENER	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	EU-SILC	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	LFS	LFS	EWCS	EWCS	EIRO	EIRO	EWCS	EWCS
BE	71%	72%	46%	33%	19%	88%	4%	84%	42%	8%	42%	8%	42%	8%	42%	8%	42%	8%	42%	8%	96%	96%	60%	60%
BG	55%	55%	75%	22%	18%	89%	3%	78%	20%	1%	29%	1%	29%	1%	29%	1%	29%	1%	29%	1%	30%	30%	71%	71%
CZ	68%	29%	85%	10%	17%	77%	3%	79%	30%	9%	28%	9%	28%	9%	28%	9%	28%	9%	28%	9%	50%	50%	76%	76%
DK	85%	82%	17%	40%	35%	95%	4%	94%	45%	33%	40%	33%	40%	33%	40%	33%	40%	33%	40%	33%	80%	80%	66%	66%
DE	57%	65%	61%	15%	19%	84%	7%	83%	24%	8%	28%	8%	28%	8%	28%	8%	28%	8%	28%	8%	62%	62%	63%	63%
EE	73%	73%	9%	28%	26%	90%	8%	81%	21%	13%	26%	13%	26%	13%	26%	13%	26%	13%	26%	13%	33%	33%	70%	70%
EL	60%	68%	37%	6%	16%	83%	14%	65%	25%	3%	30%	3%	30%	3%	30%	3%	30%	3%	30%	3%	65%	65%	64%	64%
ES	63%	60%	70%	18%	29%	84%	11%	75%	24%	11%	28%	11%	28%	11%	28%	11%	28%	11%	28%	11%	71%	71%	61%	61%
FR	68%	71%	73%	16%	22%	84%	6%	79%	40%	5%	32%	5%	32%	5%	32%	5%	32%	5%	32%	5%	98%	98%	56%	56%
IE	67%	55%	60%	56%	34%	85%	6%	86%	18%	6%	45%	6%	45%	6%	45%	6%	45%	6%	45%	6%	44%	44%	77%	77%
IT	69%	73%	24%	20%	14%	83%	10%	75%	30%	6%	25%	6%	25%	6%	25%	6%	25%	6%	25%	6%	80%	80%	61%	61%
CY	58%	59%	48%	17%	10%	89%	6%	81%	24%	8%	40%	8%	40%	8%	40%	8%	40%	8%	40%	8%	75%	75%	76%	76%
LV	70%	70%	67%	30%	21%	90%	10%	76%	17%	10%	30%	10%	30%	10%	30%	10%	30%	10%	30%	10%	34%	34%	63%	63%
LT	61%	56%	28%	22%	26%	77%	8%	76%	15%	8%	17%	5%	17%	5%	17%	5%	17%	5%	17%	5%	15%	15%	62%	62%
LU	71%	66%	51%	18%	28%	88%	9%	83%	32%	15%	48%	15%	48%	15%	48%	15%	48%	15%	48%	15%	60%	60%	65%	65%
HU	64%	45%	5%	10%	19%	88%	6%	79%	15%	3%	23%	3%	23%	3%	23%	3%	23%	3%	23%	3%	33%	33%	60%	60%
MT	89%	53%	24%	16%	23%	97%	4%	80%	36%	7%	49%	7%	49%	7%	49%	7%	49%	7%	49%	7%	51%	51%	78%	78%
NL	80%	38%	17%	34%	20%	93%	4%	91%	48%	18%	32%	18%	32%	18%	32%	18%	32%	18%	32%	18%	85%	85%	69%	69%
AT	69%	54%	47%	18%	18%	86%	6%	87%	31%	15%	26%	15%	26%	15%	26%	15%	26%	15%	26%	15%	98%	98%	61%	61%
PL	65%	62%	68%	15%	16%	84%	12%	85%	37%	6%	36%	6%	36%	6%	36%	6%	36%	6%	36%	6%	30%	30%	63%	63%
PT	63%	40%	88%	13%	8%	87%	9%	81%	19%	5%	29%	5%	29%	5%	29%	5%	29%	5%	29%	5%	90%	90%	70%	70%
RO	62%	45%	81%	26%	32%	89%	8%	86%	18%	1%	20%	1%	20%	1%	20%	1%	20%	1%	20%	1%	100%	100%	66%	66%
SI	63%	63%	25%	18%	33%	90%	5%	75%	35%	18%	32%	18%	32%	18%	32%	18%	32%	18%	32%	18%	96%	96%	74%	74%
SK	58%	77%	21%	21%	19%	80%	5%	85%	22%	3%	20%	3%	20%	3%	20%	3%	20%	3%	20%	3%	35%	35%	60%	60%
FI	84%	75%	17%	47%	41%	86%	5%	86%	45%	25%	32%	25%	32%	25%	32%	25%	32%	25%	32%	25%	91%	91%	72%	72%
SE	78%	56%	8%	68%	43%	81%	7%	86%	45%	23%	29%	23%	29%	23%	29%	23%	29%	23%	29%	23%	90%	90%	74%	74%
UK	70%	45%	49%	57%	26%	76%	8%	87%	43%	21%	47%	21%	47%	21%	47%	21%	47%	21%	47%	21%	33%	33%	67%	67%

Classement relatif des pays européens selon les indicateurs de la qualité de l'emploi

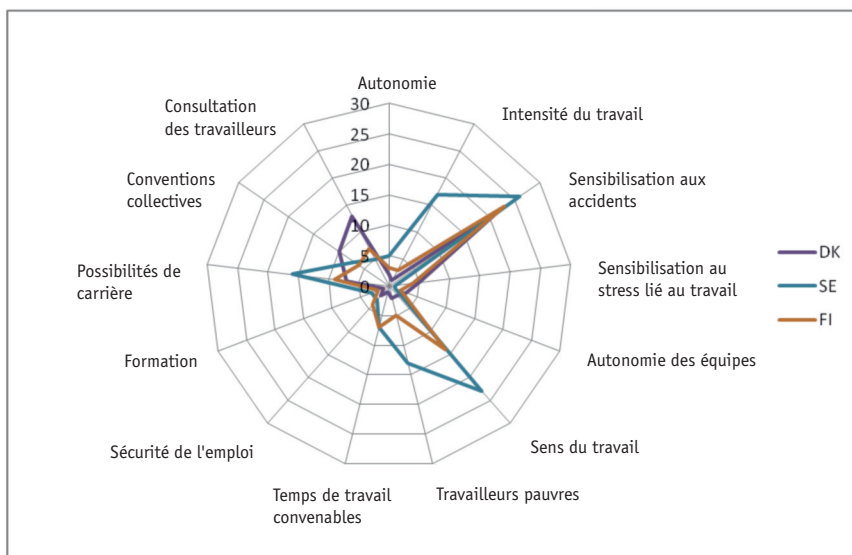
	Autonomie		Intensité du travail		Sensibilisation aux accidents		Sensibilisation au stress lié au travail		Autonomie des équipes		Sens du travail		Pauvreté au travail		Temps de travail convenables		Sécurité de l'emploi		Formation		Possibilités de carrière		Conventions collectives		Consultation des travailleurs		
	EWCS 2010	EWCS 2010	ESENER 2009	ESENER 2009	EWCS 2010	EWCS 2010	ESENER 2009	ESENER 2009	EWCS 2010	EWCS 2010	EU-SILC 2007	EU-SILC 2007	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	LFS 2010	LFS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EIRO 2009	EIRO 2009	EWCS 2010	EWCS 2010	EIRO 2009	EIRO 2009	EWCS 2010
BE	8	6	15	7	16	10	7	10	2	11	6	14	5	4	24												
BG	27	19	4	12	20	7	7	7	#k.A.	21	21	26	17	25	8												
CZ	14	27	2	26	22	25	2	25	1	18	13	11	18	18	4												
DK	2	1	22	5	3	2	2	2	2	1	2	1	7	10	13												
DE	26	11	9	22	18	19	13	13	16	13	16	13	20	15	19												
EE	6	5	25	9	10	5	5	5	15	15	20	9	21	22	9												
EL	23	9	16	27	23	22	24	27	15	24	14	14	16	16	16												
ES	19	14	6	18	7	18	22	24	18	10	19	13	23	23	23												
FR	13	7	5	21	13	17	8	19	7	20	10	2	27	27	27												
IE	15	18	10	3	4	16	8	5	23	17	4	19	2	2	2												
IT	11	4	20	14	25	21	20	26	14	18	23	10	22	22	22												
CY	25	15	13	19	26	9	8	15	16	12	6	12	3	3	3												
LV	10	8	8	8	14	6	6	20	23	25	19	13	17	17	17												
LT	22	16	17	11	9	26	15	22	26	22	27	27	20	20	20												
LU	7	10	11	15	8	10	18	12	11	7	2	16	15	15	15												
HU	17	24	27	25	18	12	8	20	27	25	24	22	26	26	26												
MT	1	21	19	20	12	1	#k.A.	17	9	15	1	17	1	1	1												
NL	4	26	24	6	15	3	2	2	1	6	11	9	11	11	11												
AT	12	20	14	16	21	15	8	4	12	7	21	2	21	21	21												
PL	16	13	7	23	24	20	23	10	8	16	8	25	17	17	17												
PT	20	25	1	24	27	13	18	14	22	21	15	7	10	10	10												
RO	21	22	3	10	6	8	#k.A.	6	24	27	25	1	14	14	14												
SI	18	12	18	17	5	4	5	25	10	5	12	4	6	6	6												
SK	24	2	21	13	17	24	5	9	19	23	26	20	25	25	25												
FI	3	3	23	4	2	14	5	7	4	2	9	6	7	7	7												
SE	5	17	26	1	1	23	13	7	3	3	16	7	5	5	5												
UK	9	23	12	2	10	27	15	3	5	4	3	22	12	12	12												

Annexe 2 : Présentation du degré de « qualité du travail » en Europe pour 27 états membres

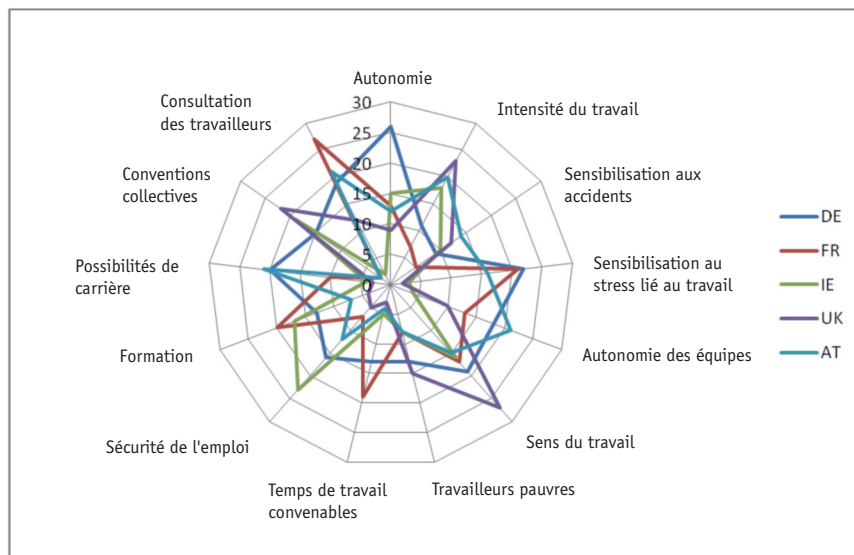
1. Pays du Benelux : Belgique, Luxembourg, Pays-Bas



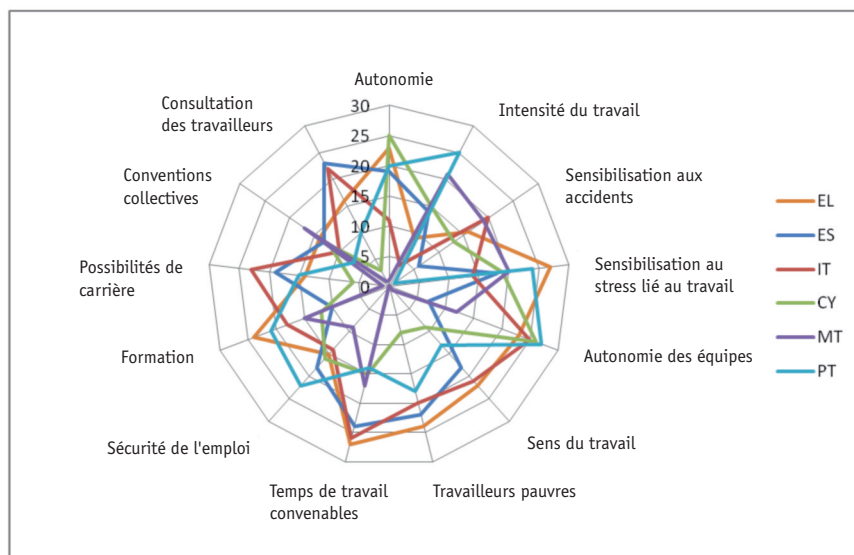
2. Europe du Nord : Danemark, Suède, Finlande



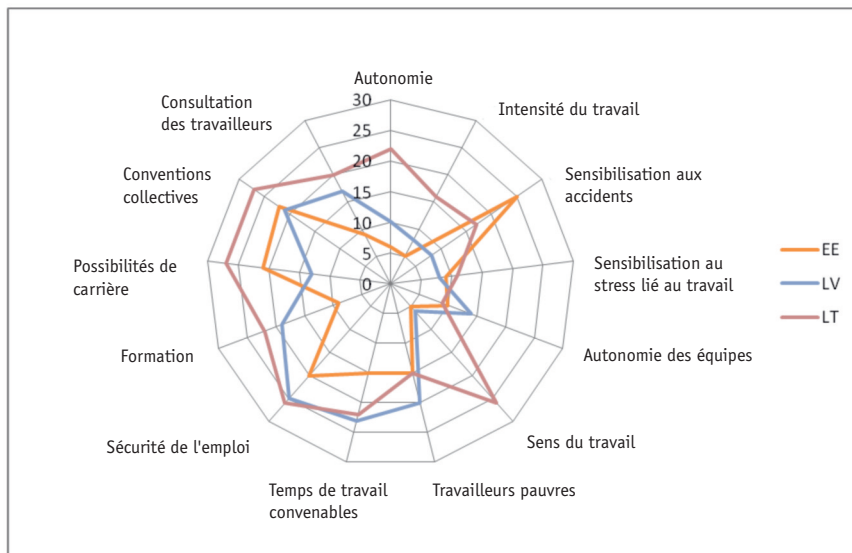
3. Europe de l'Ouest : Allemagne, France, Autriche, Irlande, Royaume-Uni



4. Europe du Sud : Grèce, Espagne, Italie, Chypre, Malte, Portugal



5. Pays de la mer Baltique : Estonie, Lettonie, Lituanie



6. Europe de l'Est : Bulgarie, Roumanie, République tchèque, Hongrie, Pologne, Slovaquie, Slovénie

