

Think Tank européen Pour la Solidarité

www.pourlasolidarite.eu

Collection

Working
paper

Le contexte européen de la qualité de l'emploi

Audrey Houssière

Mars 2012

Avec le soutien de
la Communauté française de Belgique



Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pouglasolidarite.be

www.pouglasolidarite.be

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

L'intégration des Primo-arrivants en Wallonie et à Bruxelles, Cahier n° 29, Juin 2011

Vieillesse active et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives, Cahier hors - série, Mars 2011

Services sociaux d'intérêt général : entre finalité sociale et libre-concurrence, Cahier n° 27, Mars 2011

Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspectives, Cahier n° 26, Mars 2011

Agir pour une santé durable - Priorités et perspectives en Europe, Cahier n° 25, Janvier 2011

La lutte contre la pauvreté en Europe et en France, Cahier n° 24, Novembre 2010

Inclusion sociale active en Belgique, Cahier hors-série, Novembre 2010

Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, Cahier n° 23, 2010

Concilier la vie au travail et hors travail, Cahier hors-série, 2010

Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives, Cahier n° 22, 2009

Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe, Série développement durable et territorial, Cahier n° 21, 2009

Tiphaine Delhommeau, ***Alimentation : circuits courts, circuits de proximité***, Cahier n° 20, 2009

Charlotte Creiser, ***L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique***, Cahier n° 19, 2009

Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, Cahier n° 18, 2009

Thomas Bouvier, ***Construire des villes européennes durables***, tomes I et II, Cahiers n° 16 et 17, 2009

Europe, énergie et économie sociale, Cahier n° 15, 2008

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Cahier n° 14, 2007

Séverine Karko, ***Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives***, Cahier n° 12 (n° 13 en version néerlandaise), 2007

Sophie Heine, ***Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres***, Cahier n° 11, 2007

La diversité dans tous ses états, Cahier n° 10, 2007

Francesca Petrella et Julien Harquel, ***Libéralisation des services et du secteur associatif***, Cahier n° 9, 2007

Annick Decourt et Fanny Gleize, ***Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques***, Cahier n° 8, 2006

Éric Vidot, ***La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?*** Cahier n° 7, 2006

Anne Plasman, ***Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise***, Cahier n° 6, 2006

Introduction

L'enjeu de la qualité de l'emploi a commencé à émerger sur la scène européenne dans le cadre de la première Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE), lancée lors du Sommet de Luxembourg en 1997. Durant la décennie 2000, le Bureau International du Travail (BIT) a, quant à lui, développé une notion voisine, celle de **l'emploi décent** qui se situe dans la continuité de la stratégie européenne. Pour preuve, en 2005, à la veille du Sommet des Nations Unies relatif au suivi de la Déclaration du Millénaire, la Commission européenne, le Conseil et le Parlement européen avaient appelé à « renforcer la dimension sociale de la globalisation et à promouvoir un travail décent pour tous, conformément à la stratégie de l'OIT en ce domaine »¹.

Au niveau européen, la reconnaissance institutionnelle de la qualité de l'emploi amorcée en 1997 a connu une prise en compte effective avec l'adoption de la Stratégie de Lisbonne dont l'ambition était de faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée **d'une amélioration** quantitative et **qualitative de l'emploi** et d'une plus grande cohésion sociale ».

Conformément aux objectifs de Lisbonne, la Présidence belge de 2001 avait axé son programme sur cet enjeu de qualité de l'emploi, amenant le Conseil des chefs d'Etat et de Gouvernement à adopter la fameuse liste des indicateurs dits « de Laeken » en décembre 2001. Cette liste, reposant en partie sur le travail de l'Agence européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, avait été élaborée en étroite collaboration entre la Présidence belge et l'Union européenne.

Ces indicateurs ont vu le jour dans le cadre de la Méthode Ouverte de Coordination (MOC), méthode qui vise à impulser l'amélioration des politiques publiques dans l'ensemble des Etats membres dans des domaines où l'UE ne peut édicter de règles contraignantes (directives, règlements). Dès lors, les indicateurs de Laeken avaient pour ambition d'établir un référentiel sur lequel l'ensemble des Etats membres, y compris les acteurs économiques de ces pays, allaient pouvoir – et devoir – se confronter en vue d'un progrès qui pourrait être mesuré régulièrement.

On peut cependant regretter qu'après 2005 la qualité de l'emploi n'a plus été une priorité européenne, même si le référentiel est toujours existant et d'application. En parallèle, le travail sur l'emploi décent du BIT a continué d'être une base de travail utilisée au niveau mondial par des instances internationales, telles que l'ONU.

Partant de ce constat, l'enjeu pour les années à venir est de redonner force et vigueur à la qualité de l'emploi dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, de sorte que l'ensemble des acteurs politiques, économiques et sociaux s'approprient de manière concrète l'enjeu de la qualité de l'emploi et la déclinent dans l'ensemble de ses thématiques.

¹ *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions : « Promouvoir un travail décent pour tous – La contribution de l'Union à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent dans le monde ». COM (2006) 249 final.*

Chorum–CIDES mène un large travail de mise en évidence de l'enjeu qui nous occupe ici. L'ambition de cette note d'analyse est de soutenir ce travail, en reprenant la genèse de la construction de ces indicateurs, ainsi que les diverses applications qui en sont faites en Europe.

I. La politique européenne de l'emploi

Dans un modèle économique de libre concurrence, quelle est la place accordée à la question de la qualité de l'emploi en Europe ? La question de la qualité de l'emploi dans l'Union européenne s'est construite de manière concomitante avec la politique sociale. Ainsi, l'emploi est un des domaines relevant essentiellement de la compétence des Etats membres du fait de son implication directe sur les affaires intérieures du pays. C'est pourquoi, au début de la construction européenne, peu de place lui était accordée, excepté sur des sujets fortement liés à la réalisation du marché intérieur tels que la libre circulation des travailleurs ou la liberté d'établissement. A partir des années 1980, (et notamment avec l'Acte Unique Européen et la Charte des Droits sociaux fondamentaux au Travail), la question de l'emploi a connu une attention croissante au niveau communautaire. L'emploi est ainsi devenu une question d'intérêt commun d'après l'article 2 du Traité CE², et fait désormais l'objet du Titre IX du TFUE. L'UE s'est emparée de cette problématique, car face au défi de la mondialisation, du vieillissement de la population, et de l'hétérogénéité des traditions et des situations au sein de l'Union, une coordination au niveau communautaire s'est révélée nécessaire afin d'apporter une réponse globale.

Comme nous le rappelions en introduction, le thème de la qualité de l'emploi s'est peu à peu affirmé au sein de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE), dispositif mis en place en 1997 et visant à atteindre un niveau d'emploi élevé au sein de l'UE.

Sur base des nouvelles dispositions du Traité d'Amsterdam, le Sommet européen de Luxembourg marque le lancement de la SEE, qui vise à coordonner les politiques nationales en matière d'emploi et à accélérer la création d'emplois. **Le début des années 1990 avait en effet été marqué par une forte hausse du taux de chômage, amenant l'UE à définir l'emploi comme priorité principale dès 1993, dans le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi.** Par ailleurs, les politiques d'emploi demeurant pilotées par les Etats membres, il en résulte une grande diversité interne des marchés du travail en termes de taux d'emploi, de politique salariale, etc, subordonnée aux politiques nationales souveraines.

Face à l'hétérogénéité des marchés de l'emploi nationaux, la SEE dispose de plusieurs instruments pour instaurer un certain niveau de coordination : les lignes directrices pour l'emploi, les plans d'action nationaux, l'établissement d'un rapport annuel conjoint sur l'emploi, ainsi que des recommandations du Conseil.

² *Traité instituant la Communauté européenne, article 2 du préambule « La Communauté a pour mission, [...] de promouvoir dans l'ensemble de la communauté [...] un niveau d'emploi et de protection sociale élevé ».*

La Stratégie Européenne pour l'emploi (SEE)

La SEE est axée sur l'augmentation du potentiel d'emplois de l'économie européenne, elle vise à ce que l'emploi soit plus diffus, les marchés du travail plus ouverts et plus dynamiques. Le dialogue entre Etats membres permet l'échange d'informations et la mise en évidence des pratiques exemplaires «*best practices*», tandis que les analyses comparatives et l'évaluation autorise l'étalonnage de leurs performances respectives «*benchmarking*», afin de créer une émulation.

La SEE a ainsi introduit une nouvelle méthode de travail, la MOC, qui sera définie de manière officielle et étendue à d'autres domaines par la Stratégie de Lisbonne. Avec la MOC, les Etats membres disposent d'un nouvel instrument, permettant de coordonner leurs actions dans des domaines proches de l'emploi, et par là même de renforcer le modèle social européen. Pour ce faire, la MOC repose sur cinq principes clés : la subsidiarité, la convergence, la gestion par objectifs, la surveillance multilatérale (*peer review*), et l'approche intégrée.

Conformément au principe de subsidiarité, l'UE intervient en valeur ajoutée sur les questions ayant trait tant à l'emploi qu'aux questions sociales. **Dans la mesure où il n'existe pas de compétence propre de l'UE dans le domaine de la politique de l'emploi, c'est l'action coordonnée des Etats membres, une coordination intergouvernementale qui caractérise le processus de décision.** Dans ces domaines non communautarisés, l'UE coordonne les politiques nationales au sein de la MOC, dans une volonté d'élargir le champ des acquis sociaux (voir encadré ci-dessous).

La Méthode Ouverte de Coordination (MOC)

Cette méthode est utilisée pour les comparaisons entre les normes nationales. Mise en place en 2000 pour coordonner la politique européenne de l'emploi initiée par le traité d'Amsterdam. Il s'agit d'un outil de coordination pour les domaines dépassant les compétences de l'Union. Une fois définis des objectifs et des indicateurs communs, les Etats membres définissent des plans d'action qui font l'objet d'une évaluation par le Conseil à la demande de la Commission. Outre le fait qu'elle facilite la comparaison entre les politiques nationales au sein de l'UE, cette méthode permet également d'identifier les « meilleures pratiques », de favoriser ainsi les transferts de savoir en matière de réformes envisageables, et de contribuer à « l'apprentissage politique ». La MOC est du domaine de la « Soft law », ou « droit indicatif », et n'est donc en aucun point contraignante puisqu'elle ne s'accompagne d'aucun mécanisme de sanction.

Les instruments juridiques dont dispose l'UE pour réglementer le domaine de l'emploi sont donc essentiellement des outils de coordination non contraignants, qui relèvent de la « Soft Law », car, même si la dimension sociale de l'UE s'approfondit, les prérogatives des Etats membres demeurent et l'action de l'UE, en accord avec le principe de subsidiarité, vient la compléter.

L'UE dispose également d'instruments financiers, tels que le Fonds Social Européen (FSE) et le programme PROGRESS, ainsi que d'un instrument unique : le dialogue social. Inscrit dans le Traité instituant la Communauté économique européenne (TCE), il englobe les discussions, les négociations et les actions communes entamées par les partenaires sociaux européens (il peut déboucher sur la conclusion d'accords entre les partenaires sociaux), et

permet la définition de normes sociales européennes et ce, en particulier dans le domaine de l'emploi. Un dialogue social intensifié est, de fait, une arme contre la destruction d'emplois et favorise le débat entre le patronat et les syndicats.

Les partenaires sociaux au niveau communautaire

Parmi les quatre plus importantes organisations socioprofessionnelles européennes, trois représentent les intérêts des employeurs et une ceux des salariés :

- Le Centre Européen des Entreprises à Participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), créé en 1961. Il constitue l'organisation patronale représentative des entreprises du secteur public ou gestionnaire d'un service public d'intérêt général.
- Business Europe, fondée en 1958, regroupe 41 fédérations patronales nationales de 35 pays
- l'Union européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME), fondée en 1979.

Elle se présente comme la principale représentation des PME et de l'artisanat au sein de l'UE.

- La Confédération Européenne des Syndicats (CES), a été constituée en 1973, et rassemble 84 organisations syndicales dans 36 pays européens ainsi que 12 fédérations sectorielles. Sa stratégie est de parvenir à des conventions collectives européennes.

Ces quatre organisations ont amorcé de 1985 à 1992 un dialogue social, sous l'impulsion de Jacques Delors, au cours des entretiens dits de « *Val Duchesse* ». Aujourd'hui les partenaires sociaux constituent des co-législateurs avec le Conseil.

Outre les objectifs affichés de plein emploi (la stratégie fixe le chiffre de 70% de taux d'emploi pour 2010), le début des années 2000 est marqué par un changement de paradigme en direction de la qualité de l'emploi. Ainsi, la Stratégie de Lisbonne vise non seulement à la création d'emplois mais souligne également l'importance de l'aspect qualitatif, condition *sine qua non* afin de hisser l'économie européenne au rang d'économie « *de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* »³.

En 2005, le constat d'un bilan mitigé en termes de taux d'emploi favorise la relance de la stratégie de Lisbonne en concentrant les efforts coordonnés avec la SEE sur la croissance et l'emploi. Les objectifs à atteindre, outre ceux concernant les taux d'emploi des différentes catégories de population, très ambitieux, n'ont pas été atteints. La stratégie de Lisbonne, ainsi que la SEE ont été remplacées par la stratégie Europe 2020 en mars 2010, qui « vise à développer une croissance intelligente, durable et inclusive s'appuyant sur une plus grande coordination entre les politiques nationales et européennes⁴ ». En 2008, de nouvelles lignes directrices pour l'emploi sont définies et « contribuent à améliorer la qualité de du travail »⁵.

3 <http://www.etuc.org/a/742>

4 http://ec.europa.eu/france/news/evenements/europe-2020/index_fr.htm

5 http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/em0007_fr.htm

II. Les indicateurs de Laeken, cadre de définition européenne de la qualité de l'emploi

A. L'élaboration des critères

En 2001, lors du Sommet européen de Laeken, dans le cadre de la Présidence belge de l'UE, qui s'était appropriée la problématique de la qualité de l'emploi, les Etats membres se sont accordés sur une série d'indicateurs permettant d'évaluer la qualité de l'emploi. De manière générale, l'intérêt pour la qualité de l'emploi est en progression au sein de l'UE depuis le milieu des années 1990⁶. La prise en compte de ce sujet au niveau européen a permis de nombreuses avancées sociales et économiques (par exemple, meilleure participation des femmes sur le marché du travail ou meilleur niveau d'éducation de la population). D'après une définition de la Commission européenne⁷, l'emploi de qualité, dans sa perspective la plus étendue, tient compte :

- des caractéristiques objectives liées à l'emploi (environnement du travail, caractéristiques spécifiques de l'emploi considéré) ;
- des caractéristiques du travailleur (celles qu'ils apportent à l'emploi) ;
- de la correspondance entre les caractéristiques du travailleur et les exigences de l'emploi ;
- de l'évaluation subjective (satisfaction de l'emploi) de ces caractéristiques par le travailleur individuel.

Cette définition composite regroupe donc tant une dimension liée aux caractéristiques des emplois qu'une prise en compte du contexte de l'emploi et du marché du travail.

La qualité de l'emploi selon les indicateurs de Laeken revêt une approche multidimensionnelle basée sur dix indicateurs. Bien qu'ils ne soient pas exhaustifs, ils constituent une base pertinente pour comparer les performances nationales et permettent aux institutions d'établir l'état d'avancement parcouru par les Etats membres. Définir et évaluer un emploi de qualité au niveau national est un processus complexe. Le faire au niveau européen l'est encore plus : l'utilisation et l'interprétation de certains indicateurs dénotent un choix idéologique, comme l'illustre la question des différents types de trajectoires de l'emploi comme marqueurs de la qualité de l'emploi. De plus, les indicateurs prennent en considération aussi bien des valeurs inhérentes au travail que des indicateurs d'enjeux sociétaux tels que l'accessibilité à l'emploi. D'après les indicateurs définis lors du sommet européen de Laeken en décembre 2001, un emploi de qualité comprend dix variables⁸ :

- La qualité intrinsèque de l'emploi

L'emploi doit être intrinsèquement satisfaisant et compatible avec les compétences et aptitudes d'une personne. Il faut qu'il assure un niveau de revenu approprié. Le degré de

⁶ L. DAVOINE et C. ERHEL : *La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique*.

⁷ *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des Régions : Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité. COM(2001) 313 final*

⁸ *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européenne, au Comité économique et social et au Comité des Régions, Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité.*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:FR:PDF>

satisfaction des travailleurs vis-à-vis de l'emploi et les transitions sur le marché du travail par niveau de rémunération et par type de contrat sont de première importance parmi les indicateurs choisis pour cette dimension.

- **Qualification et formation**

Chacun devrait pouvoir développer pleinement son potentiel grâce à un soutien approprié apporté par l'éducation et la formation tout au long de la vie. Parmi les indicateurs relevant de cette dimension il faut retenir la proportion de travailleurs suivant une formation spécifique ou concerné par d'autres formes d'éducation ou de formation tout au long de la vie, ainsi que et la proportion de travailleurs utilisant un ordinateur dans son travail.

- **Egalité homme-femme**

Les marchés du travail devraient offrir aux femmes et aux hommes l'égalité des chances en ce qui concerne la valeur des emplois équivalente ainsi qu'en termes de carrière au long de la vie professionnelle. L'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes, les taux d'emploi et de chômage par sexe et la ségrégation entre les sexes dans différents secteurs et professions ont été choisis comme indicateurs pour cette dimension.

- **Santé et sécurité**

Il convient d'assurer des conditions de travail sûres, saines, facilitant une activité et un emploi durables – tant en termes physiques que psychologiques. L'exposition aux risques et au stress professionnels, les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent être réduits. Des indicateurs potentiels pour cette dimension sont le nombre d'accidents du travail, y compris les coûts, et les taux de maladies professionnelles.

- **Flexibilité et sécurité**

Un équilibre adéquat entre la flexibilité et la sécurité est nécessaire pour encourager l'adoption d'attitudes positives envers le changement sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général, et pour veiller à ce que les personnes qui perdent leur emploi ou en cherchent un autre reçoivent un soutien approprié. En d'autres termes, les personnes perdant leur emploi ou cherchant à en changer doivent bénéficier d'un soutien adéquat. Des mesures doivent également encourager une exploitation pleine et entière des compétences et offrir des possibilités de carrière modulables, grâce à une aide appropriée à la mobilité professionnelle et géographique. Les proportions de travailleurs volontairement et involontairement employées à temps partiel ou à durée déterminée ont été choisies comme indicateur pour cette dimension.

- **Insertion et accès au marché du travail**

Tout un chacun, y compris les personnes l'intégrant pour la première fois ou au terme d'une période de chômage ou d'inactivité, devrait pouvoir participer durablement au marché du travail. Les transitions sur le marché du travail par activité principale et celles du chômage vers l'emploi et l'éducation servent d'indicateurs pour cette dimension.

- **Equilibre vie privée-vie professionnelle**

Les modalités de travail, en particulier en ce qui concerne le temps de travail, ainsi que les services de soutien devraient permettre un équilibre adéquat entre la vie professionnelle et la vie privée. Les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes avec et sans enfants, la disponibilité de crèches ainsi que la proportion de travailleurs qui quittent leur emploi pour suivre une formation servent d'indicateurs pour cette dimension.

- **Dialogue social et participation des travailleurs**

Tous les travailleurs devraient être informés de l'évolution de leur vie professionnelle et de leur entreprise et être impliqués dans celle-ci. Comme indicateurs potentiels pour cette dimension, on compte la représentation des travailleurs et leur degré d'implication, le champ d'application des conventions collectives, le nombre de journées de travail perdues à la suite de conflits du travail et le taux de syndicalisation.

- **Diversité et discrimination**

Tous les travailleurs devraient être traités de façon égale, sans discrimination fondée sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle. Les taux d'emploi des personnes âgées, des personnes handicapées et des personnes appartenant à des minorités ethniques par rapport à la moyenne ont été choisis comme indicateurs pour cette dimension relativement aux taux d'emploi moyens.

- **Productivité**

Il convient de viser un taux élevé de productivité du travail et un haut niveau de vie dans toutes les régions de la communauté. Comme indicateurs pour cette dimension on a retenu l'évolution de la productivité de travail ainsi que la proportion de personnes à haute qualification dans la population en âge de travailler.

B. La qualité de l'emploi en Europe ou l'hétérogénéité des situations

L'Union européenne au regard des indicateurs de Laeken apparaît contrastée en matière de qualité d'emploi⁹. D'après l'étude de Lucie Davoine et de Christine Erhel, les pays du Nord (Suède, Finlande, Danemark et Royaume-Uni, Pays-Bas) se distinguent par de meilleures performances que les pays du Sud et les pays d'Europe continentale. Les pays du Sud (Portugal, Espagne, Grèce et Italie) se démarquent par leurs faibles performances¹⁰, et les pays « continentaux » (France, Allemagne, Autriche, Belgique, Irlande), se trouvent dans une situation intermédiaire.

Bien qu'ils se situent en bas de l'échelle en ce qui concerne la majorité des variables analysées, les pays du Sud connaissent toutefois des conditions de travail moins pénibles (intensité, stress, cadence) que dans les pays du Nord, mais plus dangereuses (accidents du travail)¹¹.

Le dialogue social ainsi que la place des partenaires sociaux sont privilégiés dans les pays du Nord qui se démarquent également par leurs chances d'accéder à un emploi stable, le niveau de formation, la participation des femmes au marché du travail, les écarts salariaux entre hommes et femmes.

Cette situation s'explique notamment par les synergies existantes entre performances quantitatives et qualitatives de l'emploi : un haut niveau de formation permettra un meilleur taux d'emploi, une meilleure égalité homme-femme ainsi qu'un taux d'accident du travail plus faible donc une meilleure satisfaction¹². D'autre part, un marché du travail dynamique connaissant de nombreuses créations d'emplois permet d'accroître le pouvoir de négociation

⁹ *La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique*, p 52 http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/Ecostat410C.pdf

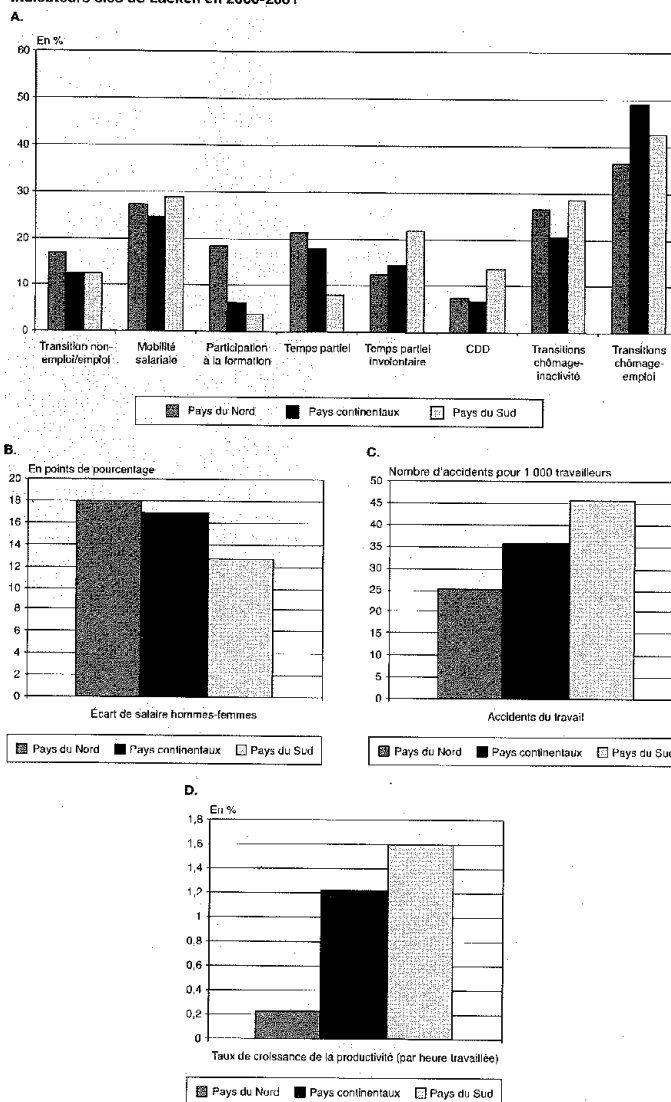
¹⁰ *Ibidem*

¹¹ *Ibidem*, p57

¹² *Ibidem*, p 54.

des salariés et, de fait, leurs conditions de travail¹³. Notons aussi que la variable culturelle joue un rôle déterminant (en termes de représentation syndicale, ou de conception du travail par exemple).

Graphique III
Indicateurs clés de Laeken en 2000-2001



C. Les limites de cette liste d'indicateurs

Améliorer la qualité de l'emploi vise à atteindre des objectifs économiques et sociaux. Par exemple, en améliorant la satisfaction d'un travailleur, sa productivité peut s'élever. L'idée sous-jacente à la stratégie de promotion de l'emploi de qualité est donc de conduire à l'obtention d'un cercle vertueux économique débouchant sur une économie compétitive, et fondée sur la connaissance.

Avec plus de 23 millions de chômeurs et les objectifs ambitieux de la Stratégie Europe 2020, il était nécessaire pour l'Union européenne d'adopter des instruments ainsi qu'un cadre propices à la lutte contre la croissance des emplois atypiques, de faciliter l'intégration des femmes sur le marché du travail, ou encore de diminuer le nombre d'accidents du travail. D'après l'article des chercheuses Lucie Davoine et Christine Erhel, la définition de la qualité de l'emploi retenue au Sommet de Laeken présente des manques. Selon elles, la question des salaires ne serait traitée que partiellement, alors qu'elle constitue une dimension centrale de la qualité de l'emploi. Autre critique, l'absence de définition du dialogue social, faute d'accord entre les pays membres. De même, selon une étude du CEE¹⁴, la définition européenne de la qualité de l'emploi paraît réductrice car mesurer la qualité de l'emploi suivant ces indicateurs est chose complexe, et les notions sont pour certaines, ambiguës, telles que la flexibilité d'un emploi. Si pour l'UE, la flexibilité signifie modernisation, pour les salariés, elle peut être synonyme de précarisation, lorsqu'elle est subie.

On l'a vu, les indicateurs de Laeken, fruit d'un compromis politique, n'englobent que certaines dimensions de la qualité de l'emploi en omettant des indicateurs clés. En effet, cette liste a fait l'objet de nombreuses discussions entre Etats membres et Commission d'une part, ainsi qu'entre les Etats membres eux-mêmes. Par ailleurs, elle a été établie sur base de statistiques robustes existantes et déjà garanties par Eurostat. Cela signifie que pour être comparées, ces données devaient être disponibles dans chacun des Etats membres. Cela n'étant en réalité pas le cas, une limite s'est donc posée lors de l'élaboration de ces indicateurs.

En ce qui concerne les mésententes politiques, elles tenaient en partie à des histoires et des cultures nationales diverses. L'Allemagne, par exemple, avait à l'époque posé un veto absolu à toute prise en compte d'un revenu minimum. Pourquoi ? Parce que cet enjeu ne relevait pas des pouvoirs publics mais bien des interlocuteurs sociaux. Autre exemple révélateur des difficultés à faire émerger un consensus : l'enjeu du temps de travail. Cette question a notamment opposé le Royaume-Uni d'une part et la Belgique et la France d'autre part. Pour les Britanniques, la progression dans l'emploi est l'objectif fondamental pour tout travailleur. Cela étant, les travailleurs doivent pouvoir accepter des emplois à très faible revenu, l'inclusion dans le marché du travail est un préalable indispensable à une progression future. Pour les Français et les Belges, le temps de travail doit au contraire faire l'objet d'un minimum décent (qui est par exemple d'un tiers temps en Belgique).

¹⁴ *Mesurer et analyser la qualité de l'emploi*

http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/qualite_emploi_ce32.pdf

Toujours est-il qu'en termes d'égalité hommes-femmes et de santé au travail, les indicateurs ont constitué un cadre de progrès, qui reste la seule référence non dépassée à ce jour.

III. Focus sur les pratiques de travail innovantes et bonnes pratiques de la qualité de l'emploi

➤ **Le Gender Mainstreaming**

Le « *gender mainstreaming* » est l'intégration du genre dans le "courant dominant", à savoir la politique générale. En d'autres termes, on prête attention via cette politique générale aux différences socialement construites entre les hommes et les femmes. Le genre ne doit donc pas être uniquement pris en considération dans la politique spécifique d'égalité des chances, mais aussi dans tous les domaines couverts par la politique¹⁵.

L'égalité des sexes est une question qui a été portée par l'Union européenne à la fin des années 90. Cette approche intégrée et transversale de l'égalité des sexes et des genres, est inscrite dans les valeurs et objectifs de l'Union (art 3 du TFUE stipule : « *Elle combat {...} les discriminations et promeut {...} l'égalité entre les femmes et les hommes* »). A travers toute une série de mesures et d'outils tels que : des dispositions réglementaires (directives, et règlements), des arrêts de la CJCE, des programmes (PROGRESS), Le pacte européen de 2006 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Le réseau européen de femmes occupant des postes à responsabilités dans la politique et l'économie, l'Union européenne dispose des instruments pour promouvoir et faire respecter le principe de l'égalité entre les sexes.

➤ **Le « Job Sharing »**

Testé en Suède, cette forme de travail consiste à faire occuper un poste à temps plein à deux ou plusieurs personnes en temps partiel. Le salaire ainsi que les droits sont également répartis entre les salariés. Un dispositif qui permet non seulement réduire le turnover dans l'entreprise mais également de retenir les hauts potentiels féminins¹⁶. Et, pour tous ceux qui travaillent à temps partiel, c'est un moyen d'accéder à des responsabilités dans l'entreprise. La mesure est notamment destinée à briser le "plafond de verre", qui empêche les femmes de progresser dans leur carrière.

➤ **L'abandon de la référence horaire et du lieu de travail**

Les résultats obtenus deviennent l'enjeu et non le lieu ou les horaires. Cette nouvelle forme de travail repose sur une grande autonomie des salariés. Cette organisation peut contribuer à une amélioration de la productivité due à une plus grande implication des salariés.

➤ **Flexibilité spatiotemporelle**

Les salariés peuvent travailler de leur domicile. Cela comprend des outils tels que la semaine compressée et les horaires flexibles.

¹⁵<http://www.egalitedeschancesbruxelles.irisnet.be/fr/glossary/>

¹⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/JOBSHARING-IR.htm>

Bonnes Pratiques

L'utilisation du FSE en faveur de l'emploi de qualité

« New quality of Work initiative (INQA) », Allemagne

Avec la participation de l'Etat fédéral, des Länder, des sociétés d'assurance sociale, des syndicats d'employeurs et d'employés, de fondations et d'entreprises, un réseau de bonnes pratiques a été mis en place pour partager des conseils au niveau de la santé, de la sécurité au travail. Cette initiative a pour objectif de créer des conditions de travail compétitives et attrayantes pour disposer d'une main d'œuvre hautement qualifiée et compétitive pour les entreprises. Cette stratégie destinée aux petites et moyennes entreprises où les facteurs de risques liés à la santé au travail sont plus exposés, réunit quelques 1500 entreprises organisées en 30 réseaux d'échanges. A travers ces réseaux, des initiatives concrètes telles que la mise en place de conditions de travail des séniors sont mises en œuvre.

<http://www.inqa.de/>

« Family Friendly Enterprise Certificate », Slovénie

Mis en place grâce à l'initiative communautaire EQUAL 2004–2007, le projet vise à favoriser l'équilibre vie professionnelle–vie privée via l'attribution d'un audit puis d'un label aux entreprises mettant en place au moins trois mesures parmi un éventail de modalités proposées à cet effet. Des propositions telles que la mise en place d'un service de prise en charge d'enfants, flexibiliser les heures de travail, le partage de poste « job sharing » sont mises en avant. En 2007 et 2008, le label a été attribué à 49 entreprises, employant plus de 25000 personnes.

<http://www.certifikatdpp.si/equal/en/>

➤ **Dialogue social : la compagnie d'assurance Ethias, Belgique**

La compagnie d'assurance Belge **ETHIAS** est l'illustration même d'un dialogue social fructueux, servant de base au dialogue sociétal sous-tendant les politiques de RSE, et créateur de richesse pour l'entreprise.

De culture mutualiste, porté sur la solidarité et l'échange, ETHIAS décide de cautionner ses bonnes pratiques internes par l'acquisition du « Social Label » délivré par les pouvoirs publics belges et assurant que l'entreprise agit en conformité avec les prescriptions de l'Organisation Internationale du Travail. Dans ce but, ETHIAS est amené à créer un Comité d'Ethique (2003), chargé de formuler des avis sur les améliorations à conduire pour respecter le cahier des charges. Par ce biais, ETHIAS renforce le dialogue social interne : composé sur une base de représentativité paritaire entre management et syndicats, francophones et flamand et mouvances politiques (évolution vers une représentativité plus proportionnelle), le Comité d'Ethique permet d'institutionnaliser les échanges entre groupes aux intérêts divergents.

ETHIAS renforce également le dialogue externe et lui donne une dimension plus sociétale : le Comité d'Ethique s'assure que fournisseurs et destinataires d'investissements agissent de manière éthique et interagit dans ce but avec des ONGs. L'utilité du comité en tant que créateur de richesse est démontrée, lorsqu'en période de crise et d'assainissement, il est décidé à une grande majorité de le conserver.

➤ **Qualification et formation / Diversité et discrimination : Telehandelshuset, Danemark¹⁷**

Telehandelshuset a été créé en 1995 en tant qu'entreprise sociale. En 2009, elle a reçu le prix de la meilleure entreprise sociale dans la catégorie « entreprise de petite taille », par l'association « Social Firm Europe CEFEC ». Cette entreprise emploie et éduque des personnes souffrant de différents types de handicaps, dans le domaine du télémarketing et du service clientèle. La majorité des employés/téléphonistes opérationnels sont des personnes aveugles ou malvoyantes.

Chez Telehandershuset, les personnes handicapées sont à la fois formées et éduquées dans leur effort d'intégration au marché du travail (« Education and business in one »). L'idée est de développer un environnement dynamique caractérisé par des échanges intenses entre les unités « telemarketing » et « formation ». Telehandelshuset se concentre sur les compétences sociales, personnelles et professionnelles des étudiants, qui sont suivis individuellement, durant leur formation à l'emploi et leur emploi ultérieur dans d'autres sociétés.

➤ **Santé et sécurité / équilibre vie privée – vie professionnelle : Groupe mutualiste Gothaer, Allemagne¹⁸**

Le groupe Gothaer, plus grande mutuelle en Allemagne avec 3.5 millions de membres, accorde un rôle central à la gestion de la santé au travail. Pour promouvoir la santé au travail, le programme « GoFit » a été mis en œuvre, auquel participent à ce jour environ 90% des employés. L'idée est de proposer différentes mesures adaptées aux postes occupés au sein de l'entreprise, dans les domaines de l'ergonomie, du sport, de la nourriture ou de la sécurité au travail. Concrètement, Gothaer propose à ses employés un « Ergo Coaching », c'est-à-dire des cours sur l'ergonomie au bureau ou alors des « pauses actives » dans lesquels un moniteur donne des cours pour décontracter les muscles. Ce programme a été honoré par le prix allemand pour la santé en entreprise, « Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit », remis par l'association des caisses de maladie allemandes.

Mais l'engagement de Gothaer ne s'arrête pas là : en signant la déclaration luxembourgeoise pour la promotion de la santé au travail en Union européenne, le groupe s'investit davantage dans la gestion de la santé au travail et inscrit ces principes tout naturellement dans sa stratégie. De ce fait, un autre programme est proposé aux employés, les « MediDays » : régulièrement, les employés ont la possibilité de laisser faire au travail des examens de santé gratuits.

L'engagement de l'employeur ne s'arrête pas là : pour concilier la vie privée et la vie professionnelle, et notamment le retour au travail des mères, Gothaer a mis en place un projet de parrainage qui permet au parent en congé de maternité de rester en contact avec

¹⁷ Telehandelshuset est membre du Centre danois d'Economie Sociale qui est spécialisé dans la promotion et la création d'un soutien global aux entreprises sociales au Danemark, leur permettant ainsi de prospérer. Du conseil aux entreprises à la création de réseaux, en passant par le développement de stratégies de croissances locales et régionales (afin de prouver l'impact positif des entreprises sociales aux niveaux local et national), ses missions sont larges et étendues. Pour plus d'informations : www.telehandelshus.dk/uk/ et www.socialokonomi.dk

¹⁸ <http://www.gothaer.de/de/allgemeines/karrierebereich/arbeitgebergothaer/gesundheitundfamilie/gesundheit-und-familie.htm> et <http://www.deutscher-unternehmenspreis-gesundheit.de/zertifizierte-unternehmen/gothaer.html>.

un/e collègue de son ancien département durant le congé et ainsi de se maintenir informé du développement de l'entreprise. De plus, à la fin du congé de maternité, un programme de formation et de qualification est mis en place avec le parent pour faciliter le retour dans l'entreprise. Par ailleurs, Gothaer propose son soutien dans à la recherche d'une crèche ainsi que des modèles de temps de travail flexibles et adaptables en fonction de l'âge de l'enfant.

➤ **Insertion et accès au marché du travail : le réseau objectif plein emploi, Luxembourg**

L'association sans but lucratif Objectif Plein Emploi asbl (OPE) a été créée le premier janvier 1999. Objectif Plein Emploi est également membre du réseau ENSIE (le réseau européen des entreprises d'insertion) et constitue aujourd'hui l'un des piliers de l'économie sociale Luxembourgeoise. OPE a été créée pour s'attaquer à la problématique du chômage. Son objectif est de promouvoir la mise en place de projets de développement local et durable, l'intérêt général et la création d'emplois. Le réseau est constitué d'une trentaine d'asbl CIG (Centre d'Initiative et de Gestion) qui évoluent à différentes échelles (locales, régionales, sectorielles) et couvrent actuellement 54 communes Luxembourgeoises. Ces structures locales (CIGL), régionales (CIGR) ou sectorielles (CIGS) rassemblent des élus locaux, associations commerciales, offices sociaux, syndicats et la population civile en vue de promouvoir une démarche socio-économique, qui relève de l'économie solidaire. Les CIG membres du réseau mettent en place des projets de développement local, régional et sectoriel, en particulier dans les domaines sociaux et environnementaux. Le champ d'activité de l'asbl Objectif plein emploi est varié. Il comprend la promotion des liens sociaux, la réduction de la fracture numérique, le développement durable, la créativité artistique et culturelle, la mise en valeur du patrimoine touristique ainsi que de la recherche et développement. La formation tout au long de la vie et l'éducation citoyenne font également partie des valeurs du réseau. Depuis 1999, un partenariat avec l'Administration de l'emploi a été mis en place afin d'accueillir dans les structures du réseau des apprentis.

➤ **Qualité intrinsèque de l'emploi / Dialogue social et participation des travailleurs : L'enseigne John Lewis, Grande-Bretagne**

La coopérative britannique John Lewis est très réputée en Grande-Bretagne créée en 1929 compte aujourd'hui 35 grands magasins, 272 supermarchés (sous l'enseigne Waitrose) et emploie 76.500 « partenaires ». Ce groupe est devenu l'un des géants de la distribution britannique et affiche de très bonnes performances. Son succès tient notamment dans son mode d'organisation du travail original. Chaque employé est un « partenaire » et dispose d'une voix au moment d'élire les représentants du personnel. Ceux-ci rencontrent le conseil d'administration quatre fois par an et votent une motion concernant le président du groupe une fois par an. Ils ont le pouvoir de démettre le président de ses fonctions mais cela n'est encore jamais arrivé. Les actions des partenaires ne peuvent se vendre ou s'acheter et disparaissent lorsque la personne quitte son emploi. La répartition des bénéfices y est plus équitable que dans les entreprises classiques. En effet, en fonction des résultats de l'entreprise les employés reçoivent annuellement un bonus équivalent à un pourcentage de leur salaire. Ce pourcentage est identique pour chacun des partenaires. Cela signifie que les salaires des emplois au bas de la pyramide hiérarchique sont plus élevés chez John Lewis que chez ses concurrents. A l'inverse, les emplois les plus élevés bénéficient de salaires inférieurs par rapport à la concurrence. En 2011, les bonus versés aux employés représentaient 18% des salaires soit 194.5 millions de livres (232 millions d'euros). Le système de coopérative incite aussi à la transparence car chaque employé est un actionnaire.

Toutes les semaines, le chiffre d'affaires du groupe est communiqué à l'ensemble des employés. Cette appropriation du magasin par les salariés a également permis de réduire le turnover, gage certain de qualité de l'emploi¹⁹.

Conclusion

Bien que l'Europe connaisse globalement une amélioration en termes de qualité de l'emploi, la crise économique qui frappe l'UE a fait progressivement glisser le débat sur la qualité vers un discours plus attentif à la quantité d'emplois créés. En effet, face à la montée du chômage, à la baisse de la croissance ainsi qu'à la remise en question des modèles sociaux européens, maintenir un taux d'emploi est devenu la préoccupation majeure.

La prise en compte de la qualité de l'emploi au début des années 2000 au niveau européen avait pourtant permis de créer un cadre cohérent et structurant pour l'ensemble des acteurs. Cela étant, malgré les externalités positives créées par des emplois de qualité, des nuances peuvent être apportées sur la notion même de la qualité de l'emploi.

Rappelons tout d'abord que l'Europe sociale dispose majoritairement d'instruments de coordination, seuls les Etats membres peuvent être les garants d'une politique sociale plus protectrice face à une concurrence mondiale plus intense et prendre des mesures en faveur d'emplois de qualité.

De plus, le développement de la flexibilité du marché du travail amène à veiller au développement d'emplois atypiques tels que l'intérim ou le temps partiel, car ceux-ci peuvent constituer, en plus d'être subis, la variable d'ajustement conjoncturelle en cas de retournement de la situation économique, ne favorisant pas la stabilité ni de l'emploi, ni de la croissance.

Par ailleurs, la question se pose de savoir si l'objectif de compétitivité poursuivi par l'Union européenne est compatible avec l'objectif de la qualité de l'emploi. Une vraie politique sociale en faveur de la compétitivité-qualité est possible mais nécessite davantage de dépenses publiques afin de créer de nouveaux modèles sociaux innovants et cela impliquerait de passer d'un Etat-providence à un Etat social actif. A titre d'exemple, si l'on devait appliquer le modèle danois de flexisécurité, cela impliquerait de multiplier par 3 les dépenses consenties pour chaque chômeur²⁰. De plus, le nombre de personnes ayant atteint un niveau de formation de second cycle dans l'enseignement supérieur est bien plus élevé au Danemark qu'en France (80% au Danemark contre 65% en France pour la classe d'âge 25-64 ans).²¹

¹⁹ *Le Monde* du 24/01/2012 : « les employés partagent bonus annuel et gestion ».

²⁰ Duval Guillaume. *Les chômeurs français mal traités. Alternatives économiques*, décembre 2005, p.37

²¹ Gautié Jérôme. *Le défi de l'emploi. La documentation Française, le modèle social français, cahier n° 330, p91-95*