



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 26.11.2003  
COM(2003) 728 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT  
EUROPEEN, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU  
COMITE DES REGIONS**

**Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis**

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT  
EUROPEEN, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU  
COMITE DES REGIONS**

**Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis**

**TABLE DES MATIÈRES**

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1.  | Qualité de l'emploi et objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi .....                 | 7  |
| 1.1.  | Qualité de l'emploi et plein emploi.....  | 7  |
| 1.2.  | Qualité de l'emploi et productivité .....   | 8  |
| 1.3.  | Qualité de l'emploi, inclusion et cohésion sociales .....                                       | 9  |
| 2.  | Examen des progrès accomplis au regard des différentes composantes de la qualité                | 10 |
| 2.1.  | Qualité intrinsèque de l'emploi.....  | 10 |
| 2.2.  | Compétences, formation et éducation tout au long de la vie et développement de<br>carrière..... | 11 |
| 2.3.  | Égalité entre les sexes .....   | 13 |
| 2.4.  | Santé et sécurité des travailleurs .....  | 15 |
| 2.5.  | Flexibilité et sécurité.....  | 16 |
| 2.6.  | Inclusion et accès au marché du travail.....  | 18 |
| 2.7.  | Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée.....               | 19 |
| 2.8.  | Dialogue social et participation des travailleurs .....   | 20 |
| 2.9.  | Diversité et non-discrimination.....  | 22 |
| 2.10.   | Performances générales du travail .....   | 24 |
| ANNEXE 1. INDICATEUR DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI: LISTE APPROUVÉE PAR LE<br>CONSEIL ..... |   | 27 |
| ANNEXE 2 INDICATEURS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI (données) .....                          |   | 32 |

## Résumé et conclusions

La promotion de la qualité de l'emploi est un principe directeur de la modernisation du modèle social européen défini dans l'agenda pour la politique sociale. À la suite des Conseils européens de Lisbonne et de Nice, l'amélioration de la productivité et de la qualité de l'emploi constitue, avec le plein emploi et la cohésion sociale, l'un des trois objectifs généraux que comportent les lignes directrices pour l'emploi arrêtées pour la période 2003-2005.

*La qualité de l'emploi va de pair avec la progression vers le plein emploi, une croissance accrue de la productivité et une amélioration de la cohésion sociale.*

On observe une corrélation positive entre la croissance et la qualité de l'emploi. La croissance durable de l'emploi nécessite la conjugaison des facteurs suivants: une amélioration de l'accès à l'emploi en général, une amélioration de l'équilibre entre flexibilité et sécurité ainsi que des perspectives réelles de mobilité professionnelle ascendante pour les salariés qui occupent des emplois de qualité médiocre, sans rendre l'accès au marché du travail plus difficile pour ceux qui survivent en marge de la société, une réduction du chômage de longue durée sans créer de situation caractérisée par une succession de périodes de chômage et d'emplois de qualité médiocre, une amélioration de la dynamique ascendante de la qualité de l'emploi susceptible d'aider les personnes qui occupent des emplois précaires de qualité médiocre à bénéficier d'une meilleure stabilité de l'emploi et d'une amélioration de leur employabilité.

On observe également une corrélation positive entre la productivité et la qualité de l'emploi. En particulier, les gains de productivité dépendent essentiellement des améliorations apportées à l'organisation et aux conditions de travail ainsi que de l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des investissements consentis dans les ressources humaines et la formation.

La qualité de l'emploi revêt aussi une importance majeure pour l'inclusion sociale et la cohésion régionale. La précarité de l'emploi, l'exclusion sociale et la pauvreté vont de pair avec un faible niveau d'éducation et l'occupation d'emplois temporaires, mal rémunérés et peu qualifiés.

*Les progrès accomplis par rapport aux différentes composantes de la qualité de l'emploi sont inégaux.*

Concept pluridimensionnel, la qualité dépend d'un certain nombre de composantes qui interagissent les unes avec les autres. En 2001, le Conseil a adopté une série d'indicateurs couvrant les dix critères de qualité de l'emploi identifiés par la Commission et sur lesquels se doit de reposer toute évaluation des progrès accomplis.

L'analyse des tendances et des performances récentes par rapport à ces dix critères est à certains égards encourageante. Sur le plan de l'éducation et des compétences, on observe des améliorations régulières au sein de l'UE: le niveau d'instruction augmente de même que le taux de participation des adultes aux programmes de formation et les investissements réalisés par les entreprises dans ce domaine. Les taux d'emploi globaux augmentent et les disparités entre les sexes en matière d'emploi et de chômage s'atténuent, même si elles demeurent considérables. Si le taux d'incidence des accidents de travail diminue, il est encore très élevé dans certains secteurs d'activité et de nouvelles formes de troubles et maladies professionnels apparaissent.

Globalement, toutefois, des progrès doivent être faits au regard de chacun des dix critères de qualité. Bien qu'il soit en légère augmentation, le taux d'emploi des travailleurs plus âgés est loin des 50 %, l'objectif de Stockholm. Le taux de chômage des jeunes est généralement deux fois plus élevé que celui des adultes et, dans plusieurs États membres, les jeunes éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver un travail qui leur offre des perspectives de carrière raisonnables. En matière d'emploi et de chômage, les ressortissants de pays qui ne font pas partie de l'UE sont incontestablement défavorisés. L'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail demeure problématique.

En ce qui concerne l'égalité des sexes, alors que les taux d'emploi des femmes s'améliorent en permanence, le manque de services adéquats pour la garde des enfants et la prise en charge des autres personnes dépendantes n'en constitue pas moins une entrave à leur participation accrue au marché du travail, et les écarts de rémunération présentent une légère tendance à se réduire. La ségrégation sectorielle et professionnelle subsiste. Enfin, le taux de croissance de la productivité est décevant et l'écart se creuse avec les États-Unis.

Ces tendances lourdes masquent de grandes différences entre les États membres. Quoique quelques-uns d'entre eux s'en tirent assez bien pour la plupart des indicateurs de qualité (Danemark, Pays-Bas, Suède, Autriche), d'autres États membres affichent toujours des performances beaucoup moins brillantes (Italie, Grèce, Espagne, Portugal). Le bilan des États membres qui n'appartiennent pas à aucun de ces deux groupes est plus mitigé.

#### *Évaluation de l'action politique et de son incidence*

Ces dernières années, plusieurs politiques de soutien de la qualité de l'emploi ont enregistré des progrès tangibles. Depuis 1997, les politiques de prévention et d'activation menées en réponse aux lignes directrices pour l'emploi en vue de faciliter le passage du chômage et de l'inactivité au plein emploi ont été renforcées.

Des mesures ont été prises dans la plupart des États membres pour réduire le chômage et les pièges à pauvreté en modifiant les systèmes fiscaux et de protection sociale, en particulier pour les travailleurs jeunes, âgés et peu qualifiés, qui sont davantage exposés aux risques du chômage ou à l'inactivité.

Les efforts en vue de promouvoir une culture de la formation continue et améliorer les mesures visant à inciter les entreprises à investir dans les compétences de leur main-d'œuvre ont été intensifiés.

Des efforts ont également été consentis pour réduire l'écart entre les sexes en matière d'emploi et de chômage par la formation professionnelle et la révision des systèmes fiscaux, de protection sociale et de retraite associées à l'adoption de mesures d'incitation destinées aux entreprises, à la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes et à la mise à disposition de services de garde des enfants et autres personnes à charge. Pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes, la législation antidiscrimination a été consolidée et le rôle des partenaires sociaux renforcé.

Quelques progrès ont été accomplis dans l'amélioration de l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité de l'emploi, notamment par l'introduction d'une plus grande flexibilité dans les contrats à durée indéterminée et d'une sécurité accrue dans les contrats à durée déterminée. La participation des partenaires sociaux à la promotion de la qualité de l'emploi en matière de formation, de santé et de sécurité au travail s'est développée.

Si les mesures précitées vont dans la bonne direction, il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques plus déterminées en vue d'encourager les entreprises à investir dans la formation, de promouvoir une vieillesse active par la mise en place de conditions de travail mieux adaptées et de mesures d'incitation financières encourageant les salariés à rester au travail, de favoriser l'accès d'un plus grand nombre aux services de garde d'enfants et autres personnes à charge et de réduire de manière significative les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Il faut impérativement que les partenaires sociaux participent activement à l'amélioration de la qualité de l'emploi; le succès de cette politique en dépend.

## INTRODUCTION

La promotion de la qualité de l'emploi est un principe directeur de la modernisation du modèle social européen défini dans l'agenda pour la politique sociale. Cette modernisation devient urgente compte tenu des profondes mutations que subiront nos sociétés à moyen terme. Au nombre de ces mutations, il convient de citer le vieillissement de la population européenne et ses répercussions sur le financement des systèmes de protection sociale et la capacité de répondre aux besoins d'une population vieillissante, sur le plan des conditions de travail, de la santé et de la qualité de vie. L'orientation vers une société de la connaissance conduit à une restructuration importante et permanente de nos économies et exige un renouvellement de notre vision de l'éducation, de la formation et de l'organisation du travail. Dans un contexte de mondialisation accrue et dans la perspective du prochain élargissement, il faut que les politiques sociales soutiennent l'adaptation constante des populations au changement.

À la suite des Conseils européens de Lisbonne et de Nice, l'amélioration de la productivité et de la qualité de l'emploi est apparue comme une priorité essentielle dans les lignes directrices pour l'emploi de 2001 et 2002 et comme l'un des trois grands objectifs des lignes directrices pour l'emploi pour la période 2003-2005, avec le plein emploi et la cohésion sociale. Parmi les dix lignes directrices qui sous-tendent ces objectifs, plusieurs concernent particulièrement la qualité de l'emploi, notamment celles qui ont trait à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, à l'égalité entre les sexes, à l'adaptabilité, à la rémunération associée au travail, à l'inclusion sociale et au travail au noir. L'accent mis par les lignes directrices pour l'emploi sur l'amélioration de la gouvernance a également trait aux améliorations qualitatives de l'élaboration des politiques de l'emploi.

La communication de la Commission européenne présentée en 2001 présente une base analytique solide ainsi qu'une procédure opérationnelle claire, incluant le développement d'une série d'indicateurs de qualité de l'emploi, en vue de contribuer à affiner les politiques, afin qu'elles profitent à la population active et à l'économie européenne. Reconnaisant que la qualité est un concept à facettes multiples, la Commission a défini 10 « dimensions » de la qualité de l'emploi dans une communication présentée en 2001<sup>1</sup>. Le Comité de l'emploi (COEM) a examiné et arrêté une liste d'indicateurs de qualité de l'emploi pour les 10 dimensions définies. Ces indicateurs ont été approuvés par le Conseil et communiqués au Conseil européen de Laeken en décembre 2001.<sup>2</sup>

La présente communication vise à examiner les efforts consentis pour améliorer la qualité de l'emploi, comme l'a demandé le Conseil européen de Bruxelles du printemps 2003. Le chapitre 1<sup>er</sup> traite de l'incidence de la qualité de l'emploi sur les performances durables en matière d'emploi, sur l'augmentation de la productivité et sur l'inclusion sociale. Le chapitre 2 analyse la qualité de l'emploi en fonction des 10 dimensions retenues par le Conseil, en examinant aussi bien les performances que l'élaboration des politiques récentes. On trouvera en annexe une présentation détaillée des indicateurs de qualité adoptés par le Conseil.

---

<sup>1</sup> Politiques sociales et de l'emploi: Un cadre pour investir dans la qualité, Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, COM(2001) 313 final, 20 juin 2001.

<sup>2</sup> Indicateurs de la qualité de l'emploi, Rapport du Comité de l'emploi au Conseil, 14263/01, 23 novembre 2001, cf. annexe 1

Compte tenu des difficultés que présente, à ce stade, la collecte de données d'évaluation et d'informations pertinentes dans les nouveaux États membres, la présente communication porte sur l'Europe des Quinze.

## **1. QUALITE DE L'EMPLOI ET OBJECTIFS DE LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI**

Conformément à la stratégie de Lisbonne, améliorer la qualité de l'emploi revêt une importance significative tant pour le bien-être des travailleurs et la promotion de l'inclusion sociale que pour l'amélioration de la productivité et l'élévation des niveaux d'emploi. Cette approche porte donc sur les trois objectifs généraux et interdépendants suivants: plein emploi, productivité et qualité de l'emploi, inclusion et cohésion sociales.

### **1.1. Qualité de l'emploi et plein emploi**

Au sein de l'UE, on observe une corrélation positive entre les performances globales du marché du travail d'une part et, de l'autre, la qualité de l'emploi.

On relève en particulier une corrélation négative entre la proportion d'emplois de qualité médiocre et le taux d'emploi, notamment pour les femmes et les travailleurs possédant un niveau de qualification moyen à élevé<sup>3</sup>. Il est un fait avéré que les personnes qui passent du chômage à des emplois de qualité médiocre – en particulier ceux sans possibilité de formation – courent davantage le risque de se retrouver à nouveau au chômage. Près d'un tiers de ces travailleurs retourne au chômage un an plus tard, contre quelque 10 % des personnes qui occupent un emploi de haute qualité. Néanmoins, les emplois de qualité médiocre peuvent, dans certains cas, servir de tremplin vers un emploi stable. En réalité, plus d'un tiers des personnes qui occupent un emploi de qualité médiocre parviennent à améliorer la qualité de leur emploi en 2 à 3 ans.

La qualité de l'emploi est également un facteur essentiel pour attirer à nouveau sur le marché du travail des travailleurs plus âgés et ceux ayant des personnes à charge. En même temps, le taux de retrait du marché du travail enregistré chez les travailleurs plus âgés qui occupent des emplois de qualité médiocre est jusqu'à quatre fois plus élevé que celui des travailleurs âgés qui occupent des emplois de meilleure qualité.

La corrélation entre les dimensions qualitative et quantitative de l'emploi est corroborée par des simulations dynamiques, qui montrent que sans amélioration significative de l'emploi, la création d'emplois demeure en deçà de son potentiel. On obtient les meilleurs résultats lorsque les améliorations qualitatives s'accompagnent d'une amélioration des mouvements d'entrée et de sortie d'emplois de qualité médiocre sur le marché du travail. Alors, le taux d'emploi augmente et la proportion de personnes occupant des emplois de qualité élevée s'accroît en soutenant un niveau de productivité élevé.<sup>4</sup>

Dans certains États membres, l'élévation récente des taux d'emploi s'est accompagnée d'une amélioration des mouvements recensés sur le marché du travail, en particulier par des

---

<sup>3</sup> Les résultats empiriques présentés succinctement dans ce chapitre sont basés sur la classification des emplois proposée dans *L'emploi en Europe 2001*. Cette classification fait référence, en particulier, à certains aspects de la qualité de l'emploi identifiés dans la présente communication: qualité intrinsèque de l'emploi, compétences requises, formation permanente et perspectives de carrière, inclusion et accès au marché du travail et performances générales du travail. Pour plus de détails concernant la définition sous-jacente, il convient de se reporter à *L'emploi en Europe 2001*, pages 65 à 80, et *L'emploi en Europe 2002*, pages 79-97.

<sup>4</sup> Pour plus de détails, voir *L'emploi en Europe 2002*, pages 101-106.

femmes, qui quittent des emplois de qualité médiocre. En revanche, le retrait de la population active est deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes occupant des emplois de qualité médiocre (10 % en 1997-1998, 17 % en 1995-1998), alors que la participation des hommes et des femmes qui occupent un emploi de qualité élevée est analogue.

## **1.2. Qualité de l'emploi et productivité**

Une analyse comparative intersectorielle menée à l'échelle de l'UE ainsi que dans différents États membres montre qu'il existe une relation positive entre la qualité de l'emploi et la productivité du travail.

En outre, les accidents de travail et problèmes de santé liés au travail engendrent des pertes de production de l'ordre de 3 à 4 % du PIB de l'UE. Au sein de l'UE, les coûts et dépenses de santé associés à la perte de jours de travail sont estimés à 20 milliards d'euros par an.

### Gains de productivité résultant des investissements en ressources humaines et en formation

Selon certaines estimations, une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées. Au R-U, il suffirait d'augmenter de 5 points la proportion des travailleurs qui suivent une formation dans un secteur donné pour obtenir une progression de 4 % de la valeur ajoutée par travailleur ainsi qu'une augmentation de 1,6 % de la masse salariale.<sup>5</sup>

Néanmoins, plus de la moitié des salariés européens n'ont accès à aucune formation sur le lieu de travail ou ne participent à aucun programme de formation. Les personnes peu qualifiées tendent à occuper des emplois à faible productivité et s'exposent à un risque plus élevé de chômage et d'exclusion sociale.

La croissance de la productivité dépend non seulement du niveau des ressources humaines, mais aussi de la répartition sectorielle des compétences dans l'économie<sup>6</sup>. La concentration de personnes hautement qualifiées dans les industries novatrices est bénéfique en soi, et ce plus particulièrement dans le secteur des services en raison des retombées technologiques. Il apparaît également que les personnes faiblement ou moyennement qualifiées peuvent bénéficier de la mobilité intersectorielle de celles possédant un niveau d'instruction supérieur.

### Impact de l'organisation du lieu de travail sur la motivation et la productivité

Diverses études qualitatives et quantitatives montrent que de nouvelles formes d'organisation du travail, caractérisées entre autres par de nouvelles structures organisationnelles, des méthodes de travail plus souples et moins hiérarchisées, une participation plus forte et de nouveaux systèmes de gratification des salariés et d'évaluation de leurs performances tendent à accroître la productivité et les taux d'emploi.<sup>7</sup> Le dialogue social et les relations entre les

---

<sup>5</sup> Lorraine Dearden, Howard Reed et John Van Reenen (2000), Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries, Institute for Fiscal Studies, Working Paper No. 00/04, Londres.

<sup>6</sup> Cf. *L'emploi en Europe* 2003, chapitre 2.

<sup>7</sup> Cf. p. ex. Commission européenne (1999), New forms of work organisation and productivity, une étude préparée par Business Decisions Ltd., DG Emploi et Affaires sociales ; Commission européenne (2002), New forms of work organisation, The benefits and impact on performance, CE-V/6-02-001-EN-C, et Thomas K. Bauer (2003), Flexible workplace practices and labour productivity, IZA Working Paper No. 700, Bonn.



partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration de la productivité et de la qualité de l'emploi.

### 1.3. Qualité de l'emploi, inclusion et cohésion sociales

On observe une corrélation étroite entre emplois de qualité médiocre, d'une part, et pauvreté et exclusion sociale d'autre part. Cette corrélation est due à la forte incidence du statut antérieur des personnes concernées sur le marché du travail — le chômage en particulier — et des caractéristiques de l'emploi occupé un an auparavant sur l'emploi actuel.<sup>8</sup> Alors que l'occupation d'un emploi antérieur à temps partiel ou à durée limitée (plutôt qu'un emploi à plein temps assorti d'un contrat à durée illimitée) donne, dans certains cas, aux personnes appartenant à des groupes vulnérables une possibilité de réintégrer le marché du travail, elle réduit de manière significative (deux fois plus pour les hommes que pour les femmes) la probabilité d'accéder à un emploi à temps plein. En présence de mouvements de sortie défavorables d'un emploi caractérisé par un horaire de travail aménagé, l'occupation d'un tel emploi antérieur augmente la probabilité d'un retour au chômage, souvent durable, et d'une exclusion du marché du travail. Toute inactivité antérieure réduit aussi sensiblement la probabilité d'un retour sur le marché du travail, surtout chez les femmes et les travailleurs plus âgés.

Dans plusieurs États membres, ce sont surtout les femmes faiblement qualifiées qui courent le plus le risque de devenir prisonnières d'un cycle alternant périodes de chômage et emplois précaires à temps partiel mal rémunérés.

Les régions qui ont les pourcentages les plus élevés de travailleurs qualifiés et les meilleurs taux de participation à la formation continue sont également celles qui se distinguent par les augmentations les plus fortes de la productivité, tout en maintenant des taux d'emploi élevés. Par rapport aux régions les moins performantes, le groupe des régions les plus performantes de l'UE a un PIB par tête (en SPP) deux fois plus élevé, ainsi qu'un taux d'emploi total de 66,5 % contre 54 % et un taux d'emploi des femmes de 61,2 % contre 41,9 %. La proportion des personnes hautement qualifiées y est près de deux fois plus élevée (25,4 %), tandis que la proportion des personnes peu qualifiées est relativement faible (27,4 % contre 59,7 % dans les régions les moins performantes).<sup>9</sup>

Près d'un quart de la population active européenne occupe des emplois de qualité relativement médiocre. La progression des taux d'emploi nationaux observée depuis le milieu des années cinquante s'est accompagnée d'améliorations de la qualité de l'emploi dans certains États membres, ce qui n'est pas le cas dans certains autres. L'impact de ces évolutions divergentes sur les performances globales du marché du travail, sur la productivité ainsi que sur l'inclusion et la cohésion sociales au cours de la récente période de ralentissement économique devrait faire l'objet d'une étude plus approfondie dont les résultats permettraient de mieux comprendre le rôle que la qualité de l'emploi pourrait jouer dans la reprise économique attendue.

---

<sup>8</sup> Pour plus de détails, voir le rapport intitulé "Labour market dynamics and social exclusion" et préparé pour la Commission européenne par Mark Taylor de la University of Essex. Le texte intégral de ce rapport est accessible en ligne sur le site de la DG Emploi et Affaires sociales.

<sup>9</sup> Pour plus de détails, voir *L'emploi en Europe 2002*, chapitre 5.

## **2. EXAMEN DES PROGRES ACCOMPLIS AU REGARD DES DIFFERENTES COMPOSANTES DE LA QUALITE**

La qualité ne peut pas s'exprimer par un seul paramètre. Le concept de qualité est pluridimensionnel et son évolution dépend d'un large éventail de composantes qui interagissent les unes avec les autres. Le degré de qualité est déterminé par l'équilibre entre ces diverses composantes et leur importance respective dans une situation donnée. Par conséquent, évaluer le niveau de qualité n'est pas chose aisée. Par ailleurs, la nature pluridimensionnelle de ce concept garantit la prise en considération de la diversité de son expression dans l'ensemble de l'Union européenne.

Dans la présente section, la qualité de l'emploi fera l'objet d'une analyse sur la base des 10 dimensions retenues. Cette analyse se concentre sur une évaluation de la qualité de l'emploi au sein de l'Union européenne et sur son évolution récente en se fondant sur les données disponibles et en particulier sur les indicateurs de qualité retenus (annexe 1). Elle porte aussi sur les efforts politiques consentis par les décideurs, les partenaires sociaux et les autres parties concernées. Certaines implications politiques en découlent pour chacune des dimensions considérées.

### **2.1. Qualité intrinsèque de l'emploi**

Cette dimension renvoie aux caractéristiques d'un emploi donné qui le rendent satisfaisant pour le travailleur et compatible avec des perspectives de carrière tant sur le plan de la rémunération que sur celui du statut. Bien que son évaluation ne soit pas aisée, notamment en raison de sa subjectivité, ce facteur joue un rôle important dans la réalisation des objectifs de la SEE. L'attrait des emplois est l'une des conditions nécessaires à une augmentation de la participation au marché du travail. Bien que les personnes entrant sur le marché du travail ou les personnes défavorisées soient souvent obligées d'accepter des emplois précaires et mal rémunérés, l'existence de perspectives de carrière est essentielle pour maintenir le lien avec le marché du travail.

#### Principaux faits et tendances

En dépit des bonnes performances enregistrées sur les marchés du travail en Europe au cours de la seconde moitié des années 90, les données récentes sur l'évolution de la satisfaction professionnelle déclarée pendant cette période ne révèlent aucun changement significatif. En l'an 2000, près de 20 % de tous les salariés en activité dans l'UE se déclaraient insatisfaits de leur emploi. Les degrés d'insatisfaction relativement élevés observés en Grèce, en Italie, en Espagne et au Royaume-Uni contrastent avec la proportion très importante (90 % au moins) de salariés satisfaits de leur emploi au Danemark, en France, en Irlande, aux Pays-Bas et, tout particulièrement en Autriche. Si l'on observe une évolution positive en Grèce et au Portugal, on assiste à une détérioration en Italie.

En ce qui concerne les mouvements entre non-emploi et emploi par niveau de rémunération entre 1999 et 2000 (dernières données disponibles), plus de la moitié des salariés appartenant au décile inférieur ont vu leur situation stagner, un quart d'entre eux leur situation relative s'améliorer et les autres ont été mis au chômage. En Finlande, au Danemark, en Irlande, en Espagne et au Portugal, plus de 30 % des salariés appartenant au décile inférieur ont vu leur situation pécuniaire relative s'améliorer.

Les mouvements par type de contrat révèlent des écarts significatifs entre les contrats à durée déterminée et indéterminée. En particulier, 22 % des salariés liés par un contrat à durée

déterminée en 1999 se sont retrouvés au chômage un an plus tard, 35 % d'entre eux ont eu un contrat à durée indéterminée et 39 % étaient toujours en contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'on compare ces données avec les chiffres enregistrés pendant la période 1997-1998, on observe une légère amélioration, notamment en Belgique, en Irlande, en Autriche, aux Pays-Bas et en Espagne.<sup>10</sup> Les mouvements des salariés liés par un contrat de travail temporaire varient considérablement dans l'UE. Plus de la moitié des intérimaires salariés en 1999 occupait, un an plus tard, un emploi à durée indéterminée en Irlande, aux Pays-Bas et en Autriche contre moins d'un tiers en Italie, en Espagne, en France, en Grèce, en Finlande et au Portugal.

### Efforts consentis et implications

Les progrès accomplis dans ce domaine dépendent d'un large éventail de politiques, dont certaines seront examinées dans d'autres chapitres du présent rapport. Ce sera le cas pour les politiques de l'éducation et de la formation (2.2 ci-après) ainsi que les politiques préventives et actives (2.6 ci-après).

Les politiques visant à rendre le travail plus avantageux peuvent comporter des mesures efficaces d'incitation au travail susceptibles de mobiliser les personnes pour retrouver un emploi ou pour passer de l'inactivité à l'emploi. Les lignes directrices pour l'emploi invitent les États membres à élaborer des politiques appropriées afin de réduire le nombre de travailleurs pauvres et d'éliminer les facteurs dissuasifs qui résultent de l'interaction des impôts et des allocations sociales, en réduisant du même coup le chômage et les pièges de la pauvreté qui affectent essentiellement les personnes les moins qualifiées. La plupart des États membres se sont engagés sur cette voie, surtout en réduisant les cotisations de sécurité sociale ou mettant en place des programmes d'allocation professionnelle. Ces mesures doivent être examinées conjointement avec le niveau et la couverture des salaires minima, lesquels ont enregistré une augmentation significative en France, en Irlande et au Royaume-Uni<sup>11</sup>. En outre, l'application plus efficace des critères d'éligibilité et de durée des prestations sociales, avec une meilleure interaction avec des politiques actives, pourrait contribuer à réduire leur effet dissuasif sur l'emploi et éliminer le piège du chômage.

La participation accrue et l'engagement ferme des partenaires sociaux sont des conditions nécessaires au succès des politiques visant à améliorer les mouvements des salariés sur le marché du travail, en particulier lorsqu'ils passent d'un contrat de travail intérimaire à un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'à une amélioration des revenus et des perspectives de carrière. À cet égard, l'adoption de nouvelles formes souples d'organisation du travail qui permettent aux salariés de jouir d'une autonomie suffisante pour exécuter leurs tâches tout en bénéficiant de perspectives de carrière constitue un facteur clé.

## **2.2. Compétences, formation et éducation tout au long de la vie et développement de carrière**

Les lignes directrices pour l'emploi de 2003 mettent l'accent en particulier sur la nécessité d'accroître les investissements dans les ressources humaines, quelle qu'en soit l'origine (pouvoirs publics, particuliers et entreprises) et d'améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation en vue de promouvoir la productivité, la compétitivité et

---

<sup>10</sup> 24 % des salariés liés par un contrat à durée déterminée en 1997 se sont retrouvés au chômage un an plus tard, 34 % d'entre eux ont vu leur contrat se muer en contrat à durée indéterminée et 42 % leur contrat à durée déterminée reconduit.

<sup>11</sup> +5 % en France (début du 2<sup>e</sup> semestre 2003); + 10 % en Irlande (dès 2004); + 7 % au R-U en octobre 2003 (+ 14 % pour les jeunes gens en octobre 2004).

le vieillissement actif. Si la participation des adultes aux programmes d'éducation et de formation est un sujet de préoccupation sérieux dans la plupart des États membres, veiller à ce que tout un chacun ait accès à la formation revêt une importance cruciale. Les groupes de population qui ont le plus besoin d'une formation — personnes peu qualifiées, travailleurs plus âgés, travailleurs intérimaires ou à temps partiel, et salariés de petites entreprises — sont aussi ceux qui sont les moins susceptibles d'en recevoir.

### Principaux faits et tendances

Depuis 1998, on observe une progression significative de la participation des adultes à des programmes d'éducation et de formation dans l'UE. La participation des femmes est supérieure à celle des hommes au niveau européen et dans la plupart des États membres. Cependant, on relève des écarts importants entre les différents États membres. En 2002, le taux de participation était inférieur à 5 % en Grèce, en France, au Portugal, en Italie et en Espagne, mais supérieur à 16 % au Royaume-Uni, au Danemark, en Suède, en Finlande et aux Pays-Bas, la moyenne européenne avoisinant les 8,5 %.

Les taux de participation varient considérablement selon l'âge et le niveau d'instruction. Il est faible pour le groupe des personnes âgées de 45 à 54 ans; il l'est davantage encore pour les personnes âgées de 55 à 64 ans (3,3 %). Parmi les personnes dont le niveau d'instruction est inférieur à celui de l'enseignement secondaire supérieur, seules 2,3 % participent à des programmes d'éducation et de formation, contre 9,9 % pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et 15,8 % pour les personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

Les conventions collectives portant sur la formation professionnelle continue contribuent à réduire les écarts considérables en matière de formation. En l'an 2000, plus de la moitié des salariés travaillant dans des entreprises signataires de conventions collectives ont pris part à des programmes de FPC contre près d'un tiers des salariés des entreprises sans convention collective. Le nombre annuel moyen d'heures de participation aux cours de FPC est deux fois plus élevé dans les entreprises signataires de conventions (53 heures) que dans les entreprises qui n'adhèrent à aucune convention (35 heures).

Quant à l'importance de la formation en fonction de la taille de l'entreprise, on observe des divergences dans tous les États membres de l'UE, tant sur le plan de la proportion des salariés qui suivent une formation que sur celui de la durée des formations dispensées. En Italie, en Grèce, en Espagne et au Portugal, moins de 10 % des salariés des petites entreprises n'adhérant à aucune convention bénéficient d'une FPC contre 40 % dans les États membres nordiques.

### Efforts consentis et implications

Pour accroître le taux de participation aux programmes d'éducation et de formation, il faut promouvoir une culture de l'éducation tout au long de la vie et sensibiliser les personnes et les employeurs aux avantages que procure l'acquisition de connaissances. Cet objectif requiert une augmentation significative de l'investissement dans les ressources humaines, notamment par l'adoption d'incitants susceptibles de convaincre entreprises et individus de payer pour recevoir plus de formation, par une amélioration de la diffusion d'informations, la mise en place de services de conseil et d'orientation, par une meilleure coordination des systèmes d'acquisition des connaissances et enfin par une amélioration de la gestion de la qualité et des procédures d'évaluation, d'accréditation et de certification de la formation professionnelle continue.

Les lignes directrices pour l'emploi de 2003 invitent les États membres à mettre en œuvre des politiques visant à garantir, dans l'UE d'ici 2010, un taux de participation à la formation tout au long de la vie d'au moins 12,5 % de la population adulte en âge de travailler et que la proportion des personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieure atteigne au moins 85 % dans l'UE. Les États membres se doivent de démontrer leur engagement en faveur de la formation tout au long de la vie en faisant de ces taux de référence des objectifs nationaux et en les assortissant de mesures appropriées. Il est capital que les États membres qui accusent un retard certain en la matière se fixent des objectifs ambitieux.

Il convient d'accorder une attention particulière aux travailleurs plus âgés et moins qualifiés et plus généralement aux personnes exposées à un risque de chômage temporaire ou prolongé. Dans ce contexte, il faudrait encourager les entreprises à augmenter sensiblement leurs investissements dans la formation, en particulier pour les groupes qui en ont le plus besoin. Une telle politique réclame des gouvernements qu'ils créent un climat propice en adoptant des mesures d'incitation propres à convaincre les employeurs d'investir dans ce domaine.

L'acquisition de compétences de base dans les TIC devrait faire partie intégrante des programmes d'amélioration de l'employabilité dans la mesure où l'insuffisance des connaissances en la matière constitue un obstacle fondamental à l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Dans certains États membres, l'acquisition de connaissances élémentaires dans les TIC fait d'ores et déjà partie intégrante des mesures d'activation.

La mise en place de partenariats plus étroits entre les entreprises, les partenaires sociaux et les prestataires des secteurs public et privé revêt une importance critique pour l'identification des besoins en formation et l'amélioration de l'accès à la formation de tous les groupes de population concernés.

### **2.3. Égalité entre les sexes**

Si l'égalité entre les sexes constitue en soi une dimension de la qualité, elle dépend aussi dans une large mesure des progrès accomplis concernant d'autres aspects de la qualité tels que la formation tout au long de la vie, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou la flexibilité et la sécurité de l'emploi. La stratégie de Lisbonne a fixé pour les femmes un taux d'emploi supérieur à 60 % d'ici 2010 et à 57 % d'ici 2005. Il s'agit de créer non seulement davantage d'emplois pour les femmes, mais aussi des emplois de qualité supérieure. Qu'il s'agisse de l'emploi, du chômage, du niveau de rémunération ou de la répartition par profession et par secteur, la réduction d'un certain nombre d'inégalités entre les sexes s'impose dans l'Union européenne.

#### Principaux faits et tendances

Bien que les taux d'emploi et de chômage des femmes et des hommes se soient rapprochés ces dernières années, les écarts enregistrés demeurent importants. En 2002, le taux d'emploi des femmes était encore inférieur de 17 points à celui des hommes. C'est en Grèce, en Espagne, en Italie, au Luxembourg et en Irlande que l'on constate les écarts les plus importants entre les sexes (plus de 20 points) et c'est en Suède, en Finlande et au Danemark que l'on observe les écarts les plus faibles. En matière de chômage, l'écart entre les sexes a diminué pour passer de 2,5 points en 1998 à 1,8 point en 2002. C'est en Grèce, en Espagne, en Italie et en France que l'on relève les écarts les plus importants. Si l'on considère l'ensemble de l'UE, le taux d'emploi des femmes se situe encore à 4,4 points de l'objectif de 60 % à atteindre d'ici 2010.

Les femmes sont sous-représentées dans les classes à revenus élevés et surreprésentées dans les classes à faibles revenus. Alors qu'au sein de l'UE, les femmes ne représentaient en moyenne que 32 % des salariés appartenant au quintile supérieur de revenus, elles constituaient près de 60 % des salariés appartenant au quintile inférieur. En Autriche et au Royaume-Uni notamment, les deux tiers des salariés appartenant au quintile inférieur étaient des femmes. En l'an 2000 (données les plus récentes disponibles) dans l'UE, le revenu horaire brut moyen des femmes était inférieur de 16 % à celui des hommes. Cet écart est généralement plus faible dans le secteur public (11 %) que dans le secteur privé (22 %). C'est en Italie et en Belgique que l'on enregistre les écarts les plus faibles aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, et c'est au Royaume-Uni, en Autriche, en Allemagne et en Irlande que l'on rencontre les écarts les plus importants.

La ségrégation sectorielle et professionnelle entre les sexes demeure importante (18 et 25 % respectivement) et l'on n'observe aucune tendance à la réduction. Généralement, le taux de ségrégation entre les sexes est élevé dans les pays ayant des taux supérieurs d'emploi féminin, tels les États membres nordiques.

### Efforts consentis et implications

Comme le soulignent les lignes directrices pour l'emploi de 2003, il y a lieu de réduire de manière significative les écarts entre les sexes (emploi, chômage et rémunération) sur le marché du travail par une approche intégrative et des actions politiques spécifiques. Les États membres devraient poursuivre des politiques visant à réduire sensiblement d'ici 2010 l'écart de rémunération entre les sexes par une approche diversifiée qui s'attaque aux facteurs sous-jacents, tels que la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes de rémunération, la sensibilisation de la collectivité et la transparence. Ces lignes directrices insistent également sur l'attention qu'il convient d'accorder d'une part à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et d'autre part à l'extension des services de garde des enfants.

La nature des efforts consentis par les États membres pour réduire les écarts entre les sexes en matière d'emploi et de chômage varie d'un pays à l'autre: formation (Irlande, Autriche, Pays-Bas et Luxembourg), révision des systèmes fiscaux, de retraite et de prestations sociales et des mesures d'incitation s'adressant aux entreprises (Belgique, Irlande, Suède, Pays-Bas, Espagne et France), mesures d'encouragement à la création d'entreprises (Grèce, Suède et Luxembourg) et amélioration des services de garde d'enfants et autres personnes à charge (Irlande, Grèce, Italie et Royaume-Uni).

Certaines de ces initiatives semblent avoir eu un certain effet sur la réduction des écarts entre les sexes. Néanmoins, l'attention qu'accordent les pouvoirs publics aux services de garde d'enfants et autres personnes à charge est insuffisante pour utiliser pleinement l'offre de main-d'œuvre féminine en particulier<sup>12</sup>. En outre, les systèmes fiscaux et de prestations sociales comportent encore des dispositions dissuasives dont l'application décourage les femmes de reprendre un emploi.

En ce qui concerne l'écart entre les sexes en matière de rémunération, les efforts consentis par les États membres portent essentiellement sur le renforcement de la législation antidiscrimination (Danemark, Suède et Royaume-Uni) et, dans certains cas, sur la participation des partenaires sociaux (Danemark, Irlande et Espagne). Toutefois, les pouvoirs

---

<sup>12</sup> Cf. Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée (paragraphe 3.7)

publics ne sont pas parvenus à s'attaquer de manière adéquate aux facteurs sous-jacents et principalement à la ségrégation entre les sexes. Selon une analyse récente des services de la Commission, les principaux facteurs associés à l'écart de rémunération entre les sexes sont:<sup>13</sup> les différences de structures de carrière et de participation au marché du travail des femmes et des hommes; les écarts entre les barèmes de rémunération des femmes et des hommes et les effets différenciés des politiques de rémunération et de promotion sur les femmes et les hommes; la ségrégation horizontale en général et la concentration des femmes dans les secteurs et les professions peu rémunérés en particulier.

Tous les acteurs concernés, partenaires sociaux inclus, doivent être impliqués dans ce processus.

## **2.4. Santé et sécurité des travailleurs**

Le taux d'absentéisme élevé dû aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ainsi que le nombre important d'invalidités permanentes d'origine professionnelle sont les conséquences les plus visibles que la médiocrité des conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail peut avoir sur le marché du travail. Au total, 158 millions de journées de travail correspondant en moyenne à 20 jours d'arrêt de travail par accident ont été perdues en 2000 dans l'Union européenne. Environ 350 000 travailleurs se sont vus contraints de changer d'emploi à la suite d'un accident. Près de 300 000 travailleurs souffrent, à des degrés divers, d'invalidités permanentes et 15 000 d'entre eux sont totalement exclus du marché du travail<sup>14</sup>. Eu égard à la nécessité d'attirer davantage de travailleurs potentiels sur le marché du travail et de les y maintenir, et compte tenu du vieillissement de la population active et de sa vulnérabilité accrue, il convient de promouvoir l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail.

### Principaux faits et tendances

Après recensement de près de 5 millions d'accidents<sup>15</sup> ayant entraîné plus de 3 jours d'arrêt de travail dans l'UE en l'an 2000, la Commission estime que le nombre des accidents est trop élevé, même si le taux d'incidence (défini comme le nombre d'accidents du travail par 100 000 travailleurs) a diminué entre 1994 et 2000. Le taux d'incidence moyen de l'UE s'élevait à 4 016 accidents ayant entraîné plus de trois jours d'arrêt de travail en l'an 2000 contre 4 539 en 1994 et 4 088 en 1999. Durant cette période, le taux d'incidence a diminué dans tous les États membres sauf en Espagne, en Irlande et en Suède.

On relève également d'importantes divergences sectorielles dans la répartition quantitative des accidents, les taux d'incidence les plus élevés s'observant généralement dans les secteurs de la construction, de l'agriculture, de la pêche, de l'hôtellerie et de la restauration, en particulier dans les secteurs qui embauchent un nombre élevé d'intérimaires et de travailleurs intermittents.

Les troubles et maladies professionnelles constituent les conséquences les plus significatives des mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail. D'après le module ad hoc de 1999 sur les "problèmes de santé liés au travail" de l'enquête sur les forces de travail et

---

<sup>13</sup> Pour plus de détails, voir également le document de travail préparé par les services de la Commission et intitulé "Gender pay gaps in European labour markets.", SEC (2003)937 du 4 septembre 2003

<sup>14</sup> Source Eurostat.

<sup>15</sup> Se reporter aux données enregistrées dans la base de données New Cronos d'EUROSTAT, lesquelles sont recueillies selon la méthodologie ESAW (Statistiques européennes sur les accidents du travail)

selon l'enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie sur la perception des conditions de travail par les salariés et les employeurs, un nombre croissant de travailleurs souffre de troubles musculo-squelettiques (manifestation de douleurs dorsales et troubles provoqués par la répétition de certains mouvements (52 %)), de stress, de dépression et d'anxiété (18 %) ainsi que de fatigue généralisée, de troubles auditifs et de maladies cardiovasculaires.

### Efforts consentis et implications

Conformément à la nouvelle stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail 2002-2006<sup>16</sup>, les lignes directrices pour l'emploi de 2003 appellent les États membres à prendre les mesures appropriées pour améliorer les conditions de santé et de sécurité et pour obtenir une réduction substantielle du taux d'incidence des accidents de travail et des maladies professionnelles. En réponse aux lignes directrices, cinq États membres (Danemark, Grèce, France, Portugal et Royaume-Uni) ont fixé des objectifs quantitatifs en matière de réduction du nombre des accidents.

La nouvelle stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail met l'accent sur la nécessité de consolider une culture de la prévention du risque, de combiner divers instruments de politique (législation, dialogue social, mesures progressives et meilleures pratiques, responsabilité sociale des entreprises et mesures d'incitation économiques) et de développer des partenariats entre tous les acteurs impliqués. Cette stratégie privilégie une approche globale du problème qui prend en considération les transformations de l'organisation du travail ainsi qu'une série de risques émergents tels que les troubles musculo-squelettiques, le stress et d'autres risques de nature psychosociale.

Les directives européennes relatives à la santé et à la sécurité ont donné une nouvelle impulsion et encouragé le développement de conditions de santé et de sécurité propices à une réduction significative du nombre des accidents du travail. Cependant, les progrès accomplis sont moins importants que prévu. Comme le souligne la stratégie adoptée, il faudrait intensifier les efforts consentis pour mettre en œuvre les dispositions des directives sur la santé et la sécurité au travail afin que la protection de la santé et de la sécurité devienne une réalité tangible qui contribue à son tour à l'amélioration de la productivité et de la qualité de l'emploi.

Les politiques de protection de l'environnement ont également un rôle à jouer dans l'amélioration de la qualité de l'emploi, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité. À titre d'exemple, la proposition REACH relative à la gestion des produits chimiques permet de mettre en œuvre des mesures de réduction des risques.

## **2.5. Flexibilité et sécurité**

Dans le contexte de la mondialisation, des restructurations en cours et d'une économie qui s'oriente davantage vers la connaissance, les marchés du travail européens doivent être capables de mieux répondre au changement. Une telle évolution exige de la part des employeurs et des travailleurs qu'ils fassent preuve de souplesse dans l'organisation du travail, le temps de travail, les accords contractuels et la mobilité nationale ou géographique. En même temps, la qualité de l'emploi requiert des conditions de sécurité adéquates pour les

---

<sup>16</sup> COM(2002) 118, "Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002-2006"



travailleurs afin de garantir leur intégration et leur progression durables sur le marché du travail et de favoriser une acceptation plus large du changement.

### Principaux faits et tendances

L'emploi à temps partiel est l'une des formes que prend la flexibilité interne au sein des entreprises. Il s'est passablement développé depuis l'an 2000 (passant de 18,6 % à 18,9 % en 2002). C'est aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Allemagne, au Danemark et en Belgique que l'on rencontre les taux (croissants) les plus élevés. Aux Pays-Bas, les trois-quarts de l'ensemble des travailleurs à temps partiel déclarent ne pas vouloir d'emploi à temps plein. En Allemagne et au Royaume-Uni, près de la moitié des travailleurs à temps partiel optent pour cette forme d'emploi afin de pouvoir assurer la garde d'enfants et autres personnes à charge. C'est en Grèce, au Portugal et en Espagne que l'on observe les taux de travail à temps partiel les plus faibles. S'agissant des taux de travail à temps partiel, on constate la persistance d'écart importants entre les sexes: plus d'un tiers des femmes contre 6,3 % des hommes travaillent à temps partiel.

La proportion de salariés liés par des contrats à durée déterminée stagne depuis 2000 aux alentours de 13 %. Toutefois, il convient de noter qu'il existe des différences importantes entre les États membres. C'est en Espagne (31 %), au Portugal (22 %) et en Finlande (16 %) que l'on relève les taux les plus élevés. Contrairement aux taux d'emploi à temps partiel, la proportion de femmes qui occupent un emploi intérimaire n'est que légèrement supérieure à celle des hommes.

La dimension de la sécurité de l'emploi est difficile à évaluer. Dans une perspective dynamique, la sécurité fait référence à l'aptitude d'un individu à demeurer et à progresser sur le marché du travail. Elle inclut une rémunération décente, un accès raisonnable à la formation tout au long de la vie, des conditions de travail satisfaisantes, une protection appropriée contre la discrimination et le licenciement abusif, des mesures de soutien adaptées en cas de perte d'emploi et le droit de transférer les droits sociaux acquis en cas de mobilité de l'emploi. Alors que les emplois temporaires et à temps partiel peuvent servir de tremplin sur le marché du travail et favoriser la participation de certaines catégories de personnes au marché du travail, les données recueillies à ce jour indiquent que les salariés liés par des contrats de travail de cette nature risquent de souffrir de discriminations en matière de rémunération et de pension et qu'ils ne bénéficient que de possibilités restreintes de participation à la formation continue et d'amélioration de leurs perspectives de carrière.

### Efforts consentis et implications

Dans ce domaine, les pouvoirs publics pourraient favoriser le développement du travail à temps partiel partout où il est peu développé en modifiant en particulier la législation en vigueur, tandis que les partenaires sociaux pourraient élever le niveau de qualité des emplois à temps partiel par la conclusion de conventions collectives.

Pour améliorer la contribution des contrats à durée déterminée au fonctionnement du marché du travail, les États membres et les partenaires sociaux devraient éliminer les éléments du cadre contractuel susceptibles de favoriser l'émergence d'un marché du travail à deux vitesses qui verrait les travailleurs en place bénéficier d'un haut niveau de protection et un nombre croissant de travailleurs marginaux accepter des emplois précaires. Favoriser un traitement plus équitable de travailleurs dont les statuts professionnels diffèrent passe essentiellement par l'application des directives européennes sur le travail temporaire et à temps partiel. Ces textes devraient être complétés par une directive européenne sur les agences de travail

intérimaires afin de promouvoir de nouvelles formes de flexibilité dans les entreprises tout en garantissant le respect d'un niveau de sécurité adéquat aux travailleurs concernés.<sup>17</sup>

Pour favoriser un bon équilibre entre flexibilité et sécurité, il est important de garantir aux salariés liés par un contrat d'emploi atypique l'égalité d'accès à la formation, aux soins de santé et à la protection sociale.

## **2.6. Inclusion et accès au marché du travail**

La promotion d'un marché du travail favorable à l'inclusion constitue l'un des trois objectifs généraux de la nouvelle stratégie européenne pour l'emploi. Un marché du travail favorable à l'inclusion implique la possibilité pour tous les citoyens en âge de travailler et qui sont désireux et capables de travailler d'accéder au marché du travail et d'y rester.

### Principaux faits et tendances

En 2002, 4,4 % de la population de l'UE en âge de travailler était inactive en dépit d'une aspiration déclarée à occuper un emploi. Parmi les raisons invoquées pour justifier cette inactivité, il convient de citer en particulier les motifs suivants: responsabilités familiales, maladies ou invalidités, autres raisons d'indisponibilité au travail et découragement dans la recherche d'un emploi.

Le chômage de longue durée comporte des risques sérieux d'exclusion du marché du travail et permet d'évaluer la capacité des institutions du marché du travail à réintégrer les travailleurs. En 2002, le chômage de longue durée avait légèrement diminué, mais il touchait toujours près de 3 % de la population active de l'UE. Le chômage de longue durée demeure très fréquent en Grèce et en Italie où il touche plus de 5 % de la population active. Si le taux de chômage de longue durée des femmes est supérieur à celui des hommes dans l'ensemble de l'UE, c'est l'inverse en Finlande, en Irlande, en Suède et au Royaume-Uni.

Dans bon nombre d'États membres, les jeunes rencontrent des difficultés importantes pour accéder au marché de l'emploi. En 2002, le chômage des jeunes continuait d'avoisiner les 15 % au sein de l'UE, soit le double du taux de chômage global. Le chômage des jeunes est particulièrement élevé en Finlande, en France, en Grèce, en Italie et en Espagne, où il atteint 20 %, voire davantage.

Les données disponibles révèlent des résultats relativement médiocres dans le passage du chômage à l'emploi. Parmi les personnes au chômage en 1999, seules 40 % occupaient un emploi en l'an 2000. Les autres sont encore au chômage ou se sont retirées du marché de l'emploi. Les trois pays qui affichent les meilleurs résultats sont le Portugal (61 %), l'Autriche (54 %) et les Pays-Bas (53 %).

### Efforts consentis et implications

Les politiques d'activation et de prévention visent à faciliter le passage du chômage et de l'inactivité à l'emploi. Les lignes directrices pour l'emploi ont permis de réaliser des progrès importants sur les deux fronts. Néanmoins, d'après le dernier Rapport conjoint sur l'emploi, seuls cinq États membres avaient atteint l'objectif fixé en matière de prévention, et des efforts supplémentaires sont nécessaires pour améliorer l'efficacité et l'efficience des mesures de

---

<sup>17</sup> [Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires présentée par la Commission - Com(2002) 149 final – et proposition amendée Com(2002)701

soutien actif au marché du travail. Pour favoriser l'intégration durable des personnes inactives ou au chômage sur le marché du travail, les lignes directrices pour l'emploi de 2003 invitent les États membres à offrir à toute personne au chômage un nouveau départ avant d'avoir connu 6 ou 12 mois d'inactivité selon qu'il s'agit de jeunes ou d'adultes, ce nouveau départ consistant en programmes de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure en faveur de l'emploi. Elles invitent aussi les États membres à s'assurer que d'ici 2010, 25 % au moins des chômeurs de longue durée auront bénéficié d'une mesure active.

Les politiques visant rendre le travail plus avantageux (cf. 2.1 ci-avant), la formation tout au long de la vie (cf. 2.2) et la gestion positive de la restructuration des entreprises comptent également au nombre des instruments de gestion du marché du travail visant à favoriser l'inclusion sociale. Encourager la participation à la vie active des personnes qui se sont éloignées du marché du travail constitue également un objectif majeur de la stratégie d'inclusion de l'UE, qui couvre beaucoup d'autres domaines politiques tels que le logement, les soins de santé et les systèmes de protection sociale. Le Rapport conjoint sur l'inclusion de 2003 se penchera sur les progrès accomplis par les États membres dans le cadre de cet agenda pour l'inclusion.

## **2.7. Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

L'organisation du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dépendent d'un certain nombre de facteurs abordés dans les paragraphes consacrés à d'autres dimensions de la qualité de l'emploi: l'introduction de méthodes et de formes de travail plus souples, horaires variables inclus; la disponibilité de services adéquats de garde des enfants et autres personnes à charge; une approche plus équilibrée entre la flexibilité et la sécurité; une application plus efficace de la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité et enfin l'adaptation des travailleurs aux mutations en cours par la formation permanente au niveau de l'entreprise.

### Principaux faits et tendances

La condition parentale a un impact défavorable sur les taux d'emploi des femmes. En 2002, le taux moyen d'emploi des femmes âgées de 20 à 50 ans et mères d'un enfant âgé de 0 à 6 ans était inférieur de 12,7 points par rapport à celui des femmes sans enfants. Par contraste, le taux d'emploi des hommes tend à augmenter avec la présence d'enfants. En 2002, le taux d'emploi des pères d'un ou plusieurs enfants était supérieur de 9,5 points par rapport à celui des hommes sans enfant.

L'écart entre les taux d'emploi des femmes avec et sans enfants est particulièrement élevé en Irlande (16,3 points), en Allemagne (21,4 points) et au Royaume-Uni (22,9). Dans ces pays comme dans d'autres tels que l'Espagne ou la Grèce où les divergences sont relativement moins importantes, l'insuffisance des services de garde existants ne leur permet pas de répondre à une demande massive. Dans ce contexte, il n'est pas inutile de rappeler qu'au sein de l'UE la fréquence du travail à temps partiel est cinq fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes (33 et 6 % respectivement).

Plus de 10 % des salariés font des heures supplémentaires dans tous les États membres de l'UE à l'exception du Danemark, de l'Irlande et des États membres méridionaux de l'UE. C'est en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni que l'on observe la proportion la plus élevée de salariés appelés à faire des heures supplémentaires; près de 30 % de l'ensemble des salariés font des heures supplémentaires. Dans une grande majorité de pays, notamment dans les États membres méridionaux de l'UE, l'aménagement des horaires de travail est comparativement moins flexible.

## Efforts consentis et implications

L'aménagement d'horaires flexibles et la disponibilité de services de garde des enfants et autres personnes à charge sont essentiels à la pleine participation des femmes et des hommes au marché du travail. Dans la plupart des États membres, les pouvoirs publics ont consenti des efforts appréciables pour concilier vie professionnelle et vie privée. Parmi ces initiatives, il convient de citer: aménagement d'horaires flexibles et de conditions de travail plus souples (Allemagne, Belgique et France); possibilités de travail à temps partiel (Suède, Luxembourg et Irlande); développement du congé parental (Danemark, France, Royaume-Uni, Espagne et Pays-Bas); nouvelles mesures, objectifs pondérés et délais d'accès aux services de garde d'enfants (Belgique, France, Royaume-Uni, Irlande, Pays-Bas, Grèce, Espagne, Portugal et Suède).

Néanmoins, l'accès aux services de garde d'enfants est très en deçà des objectifs que comportent les lignes directrices pour l'emploi adoptées en 2003: d'ici 2010, 33 % au moins des enfants âgés de moins de trois ans et 90 % au moins des enfants âgés de trois ans à l'âge de la scolarité obligatoire devraient bénéficier d'une prise en charge adéquate. Par conséquent, les pouvoirs publics doivent redoubler d'effort pour offrir des services de garde des enfants et autres personnes à charge dont l'accessibilité et le niveau de qualité soient supérieurs afin de faciliter le choix entre travail à temps partiel et emploi à temps plein. La participation des partenaires sociaux est une condition nécessaire à la réalisation de cet objectif.

La société de la connaissance ouvre de nouvelles perspectives pour la qualité de l'emploi<sup>18</sup>: création de conditions propices à la transformation des emplois existants; élaboration de nouvelles méthodes de travail et de nouveaux modes d'organisation du travail; dispositions autorisant une flexibilité accrue sur le lieu de travail. Le télétravail représente un cas particulier de la flexibilité initiée par les TIC, dans la mesure où il favorise l'émergence de nouvelles formes d'organisations du travail et de nouveaux équilibres entre vie professionnelle et vie privée, élimine certains obstacles à la mobilité et ouvre, par conséquent, de nouvelles perspectives d'emploi aux personnes exclues jusqu'à présent du marché du travail.

### **2.8. Dialogue social et participation des travailleurs**

L'amélioration de la qualité de l'emploi passe obligatoirement par le dialogue social; le succès de la stratégie européenne de l'emploi en dépend. Les conventions collectives en particulier constituent un outil important dont les partenaires sociaux peuvent se servir pour remodeler les relations industrielles et améliorer la qualité de l'emploi. Mais il conviendrait également d'améliorer d'autres formes d'implication des travailleurs, notamment certains mécanismes d'information et de consultation ou leur participation aux comités d'entreprise et autres comités du personnel, tels ceux qui veillent sur l'application des normes d'hygiène et de sécurité en vigueur<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Se reporter au document intitulé *Society jobs - quality for change - Exploiting the Information Society's contribution to managing change and enhancing quality in employment*. Document de travail des services de la Commission SEC(2202)372.

<sup>19</sup> Le Conseil n'a pas finalisé d'indicateurs communs pour cette dimension de la qualité en 2001. En revanche, il a proposé d'examiner plusieurs possibilités: évaluation du niveau de représentation des salariés, de la couverture des salariés par les conventions collectives, du nombre de jours de travail perdus à la suite de conflits du travail, de la proportion des salariés qui bénéficient d'une représentation officielle, de la couverture des comités d'entreprise et autres formes de représentation des salariés et de

## Principaux faits et tendances

En l'an 2000 (dernières données disponibles), les partenaires sociaux européens ont signé des conventions collectives qui couvrent directement 70 millions de salariés. Si l'on prend en considération les procédures d'extension de ces conventions, le taux de couverture (rapport entre le nombre des salariés couverts par une convention collective et le nombre total des salariés) s'élève à 80 % environ. A l'exception du Royaume-Uni (où le taux de couverture se situe immédiatement en deçà de 30 %), ce taux est relativement élevé dans les autres États membres, puisque plus des deux tiers des salariés sont couverts par des conventions collectives. C'est en Autriche, en Belgique, en Suède, en France et en Grèce que l'on relève les taux les plus élevés (plus de 90 %).

Concernant les jours de travail perdus pour cause de conflits du travail, les chiffres fluctuent d'un pays et d'une année à l'autre. L'histoire récente montre qu'aux années marquées par un nombre élevé de conflits (54 en 1996, 54 en 1998 et 61 en 2000) succèdent des années caractérisées par un nombre restreint de conflits (1997, 1999 et 2001 comptant respectivement 37, 32 et 42 jours de travail perdus pour 1.000 travailleurs). Pour la période 1997-2001, c'est en Espagne, au Danemark, en France, en Irlande, en Italie et en Finlande que l'on observe les taux moyens les plus élevés et en Autriche, au Luxembourg, en Suède, en Allemagne et aux Pays-Bas que l'on relève les taux les moins élevés.<sup>20</sup>

## Efforts consentis et implications

Au cours de ces dernières années, l'élargissement des négociations collectives à de nouveaux domaines politiques dont plusieurs ont trait à la qualité de l'emploi peut être considérée comme une évolution positive. Quatre domaines méritent d'être cités dans ce contexte: 1) conventions collectives sur la formation permanente en Belgique, en Finlande, en Allemagne (industrie métallurgique dans le Land du Bade Württemberg), en Italie et au Portugal; 2) égalité professionnelle visant à réduire les écarts de rémunération entre les sexes (Belgique, Finlande, Pays-Bas et Irlande), à combattre la discrimination raciale (France, Danemark et Irlande), à développer l'emploi des personnes souffrant d'un handicap (Belgique, Italie et Irlande) et à prévenir la discrimination fondée sur l'âge (Danemark et Autriche); 3) conventions collectives sur l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail portant sur la prévention et le traitement du stress (Belgique), sur la nécessité d'un environnement de travail favorisant le bien-être psychologique ou non des travailleurs (Danemark) et contre les charges de travail excessives (Pays-Bas); 4) conventions collectives sur la flexibilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée portant sur le congé parental (Suède), sur le congé pour obligations familiales et l'adaptation des horaires de travail à la vie familiale (Belgique, Grèce, Italie et Pays-Bas), sur les congés sabbatiques (Finlande), sur l'aménagement des services de garde d'enfants (Grèce, Irlande et Pays-Bas), sur les horaires flexibles et le télétravail (Italie, Autriche et Danemark) et sur les agences de travail temporaire (Italie et Allemagne). La couverture efficace étendue qu'offrent les conventions collectives dans la

---

la densité syndicale. L'analyse présentée dans ce paragraphe repose sur divers documents dans lesquels figurent des données comparables: conventions collectives et jours de travail perdus à la suite de conflits du travail.

<sup>20</sup>

Il convient de souligner que la pertinence des données relatives aux conflits du travail comme indicateur de la qualité des relations entre les partenaires sociaux est difficile à évaluer. Dans certains cas, un nombre restreint de conflits du travail peut être considéré comme un indice révélateur de la bonne qualité des relations entre les partenaires sociaux liée à une syndicalisation poussée ainsi qu'à l'existence d'un cadre réglementaire et législatif mieux adapté. Mais un nombre limité de conflits peut être révélateur d'une perte d'influence des syndicats ou de la crainte des salariés de perdre leur emploi dans un contexte marqué par un taux de chômage ou un niveau d'insécurité élevé.

plupart des pays de l'UE peut être considérée comme une composante importante de la qualité des relations entre les partenaires sociaux dans la mesure où elle contribue à la modernisation des conditions de travail ainsi qu'à une meilleure articulation des besoins économiques et sociaux.

Il convient également de mentionner l'existence de diverses initiatives visant à accroître la participation globale des travailleurs qui vont de la conclusion de pactes nationaux bipartites et tripartites dans un grand nombre d'États membres (tels que la Belgique, la Finlande, l'Irlande, le Portugal et, plus récemment, les Pays-Bas) à la mise en œuvre de processus de consultation en Irlande et au Royaume-Uni portant sur l'application de la directive européenne relative à l'information et la consultation des travailleurs (2002/14/CE). En Irlande, le National Center for Partnership and Performance encourage le partenariat au travail tandis que le nombre des accords de partenariat est globalement en augmentation en Irlande et au Royaume-Uni. En Italie, de nouvelles structures participatives ont vu le jour à divers niveaux consécutivement à la conclusion d'un certain nombre d'accords sectoriels.

Les partenaires sociaux européens ont adopté un programme de travail commun pour la période 2003-2005 qui énonce une série de problèmes sur lesquels il convient de se pencher tels que le stress au travail, l'égalité professionnelle, les orientations visant à minimiser les conséquences sociales des restructurations, le suivi de l'application de leur accord sur le télétravail et au cadre d'intervention relatif au développement continu des qualifications et compétences. Ces problèmes méritent également d'être abordés dans le cadre du dialogue social européen et sectoriel.

## **2.9. Diversité et non-discrimination**

Le Traité sur l'UE et la législation européenne arrêtent le principe selon lequel tous les travailleurs doivent être traités avec équité sans tolérer aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'infirmité ou l'origine ethnique. Au-delà de cette obligation légale, un nombre croissant d'organisations et d'entreprises reconnaissent qu'elles ne seront en mesure de fonctionner correctement que si elles privilégient la gestion de la diversité. La gestion de la diversité se définit comme la volonté de répondre aux besoins d'une main-d'œuvre pluriculturelle et de sensibiliser les travailleurs et leur encadrement à la manifestation de différences ayant trait au sexe, à l'origine ethnique, à l'âge et à la nationalité dans une tentative de maximisation de la productivité potentielle de l'ensemble des salariés<sup>21</sup>.

### Principaux faits et tendances

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est passé de 36,6 % en 1998 à 40,1 % en 2002. En dépit de cette évolution, la réduction de l'écart avec le taux d'emploi global enregistrée depuis 1998 est marginale (cet écart est passé de 24,8 points en 1998 à 24,2 points en 2002). Le taux d'emploi des femmes appartenant à cette classe d'âge (30,5 %) est très inférieur à celui des hommes (50,1 %). On observe des différences très nettes entre les États membres.

---

<sup>21</sup> Ellis, C. and Sonenfield, J.A. (1994) '*Diverse Approaches to Managing Diversity*', Human Resource Management, Vol.3, No.1, pages 79 à 109.

La situation des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail de l'UE est bien pire que celle des ressortissants de pays de l'UE<sup>22</sup>. En 2002, le taux d'emploi global des ressortissants de pays tiers s'élevait à près de 53 % contre 66 % pour les ressortissants de pays de l'UE. En ce qui concerne les ressortissantes de pays tiers, les écarts sont encore plus importants (41 % contre 59 %) comme en témoignent des taux d'emploi particulièrement faibles en Belgique (18 %) et en France (29 %). Les différences sont plus significatives lorsque les compétences sont prises en considération: le taux d'emploi des ressortissants hautement qualifiés des pays de l'UE s'élève à 83 % au niveau européen contre 66 % pour ceux des pays tiers. C'est en Belgique, en France et dans les pays scandinaves que les écarts relevés sont les plus importants.

Quant au risque d'exclusion du marché du travail, les personnes souffrant de handicaps sont relativement plus vulnérables. Le taux d'emploi des personnes handicapées ne s'élève qu'à 39 % contre près de 60 % pour l'ensemble de la population<sup>23</sup>. Plus de 14 % de la population en âge de travailler souffre de l'une ou l'autre forme d'invalidité. Ce taux représente approximativement 26 millions de personnes en âge de travailler<sup>24</sup> au sein de l'Union européenne. Ce chiffre augmentera indubitablement à la suite de l'élargissement à 25 États membres<sup>25</sup> alors qu'une personne sur 25 (pas nécessairement en âge de travailler mais en incluant bon nombre de personnes âgées) souffre d'une infirmité ou d'un handicap qui restreint sa participation à la vie active. En outre, le nombre des personnes qui souffrent d'un handicap au sein de l'Union européenne continuera à augmenter en raison du vieillissement de la population.

### Efforts consentis et implications

La plupart des États membres soulignent la nécessité de poursuivre leurs efforts d'intégration en mettant davantage l'accent sur l'application combinée des politiques d'embauche des personnes défavorisées et des politiques antidiscrimination. Certains États membres (Autriche, Allemagne, Irlande et Royaume-Uni) ont arrêté des objectifs nationaux en matière d'emploi des personnes souffrant de handicaps. En général, le manque de données rend difficile toute évaluation des progrès accomplis. Toutefois, les écarts existants entre les taux d'emploi rendent indispensable le renforcement des mesures politiques préventives et actives susceptibles de favoriser l'intégration de ces personnes sur le marché de l'emploi en les associant à des conditions de travail appropriées et à une plus grande diversité des relations contractuelles.

Pour relever les taux d'emploi des populations âgées de 55 à 64 ans, certains États membres ont introduit des mesures d'incitation s'adressant aux employeurs pour les encourager à garder ou à embaucher des travailleurs plus âgés ainsi que diverses sanctions pour les dissuader de licencier ces personnes. La plupart des États membres ont également mis en œuvre des réformes de leur système de retraite et introduit des conditions plus strictes d'accès à la préretraite. Cependant, pour augmenter le taux d'emploi des personnes plus âgées, il faut

---

<sup>22</sup> Il n'existe, à l'échelle de l'UE, aucune donnée comparative quant à la situation sur le marché du travail européen des populations migrantes ou des minorités ethniques en tant que telles. Le critère de la citoyenneté sert d'indicateur.

<sup>23</sup> "Disability and social participation in Europe", Commission européenne, Eurostat, thème 3 "Population et conditions sociales", 2001

<sup>24</sup> À l'exclusion de la Suède dans la mesure où l'ECHP ne dispose d'aucune donnée pour cet État membre.

<sup>25</sup> Cf. Pays candidats à l'adhésion EUROBAROMÈTRE 2002.1: Situation sociale dans les pays candidats à l'adhésion à l'UE

impérativement appliquer des stratégies nationales globales et mener des actions politiques mieux ciblées qui, outre l'adoption de mesures d'incitation financière, prévoient aussi la mise en œuvre de stratégies de formation continue et de conditions de travail adaptées. Sans mutation profonde des politiques actuelles, il ne sera pas possible d'atteindre l'objectif de Lisbonne, lequel prévoit de porter à 50 % le taux d'emploi des travailleurs âgés d'ici 2010 et d'augmenter de 5 ans l'âge moyen de sortie effective du marché du travail avant 2010 comme le réclamait le Conseil européen de Barcelone.

En ce qui concerne les populations migrantes, il est important de faire fond sur l'expérience acquise et sur le niveau de qualification atteint dans les pays tiers par le biais de la reconnaissance des diplômes et d'une évaluation appropriée des compétences acquises officiellement et officieusement par les migrants. En dépit des efforts déjà consentis par les partenaires sociaux, il serait utile de mener des actions plus efficaces pour éradiquer la discrimination sur le lieu de travail. Compte tenu des nouveaux flux d'immigration, il faut impérativement améliorer les conditions d'intégration des migrants.

Comme le souligne la communication relative aux handicaps qui devrait être adoptée par la Commission avant la fin de l'année 2003, les États membres devraient redoubler d'effort pour intégrer toutes les formes d'invalidité dans leur politique de l'emploi afin d'atteindre à une meilleure intégration des personnes qui souffrent d'un handicap. En particulier, les politiques de soutien actif du marché du travail devraient davantage tenir compte des besoins hétérogènes des personnes handicapées.

Pour que les autorités compétentes puissent suivre les progrès accomplis par rapport à cet objectif, il faut que les États membres fournissent des données statistiques de meilleure qualité sur la situation des personnes handicapées.

## **2.10. Performances générales du travail**

Comme indiqué précédemment, on observe une corrélation positive entre la productivité, la qualité de l'emploi et les performances globales du marché du travail<sup>26</sup>.

### Principaux faits et tendances

Les courbes de croissance de l'emploi et de la productivité au sein de l'UE se sont mises à diverger considérablement au cours de ces dernières années. En comparaison avec la première moitié des années 90, la période 1996-2002 a vu une augmentation significative de la contribution du travail à la croissance du PIB de l'UE partiellement neutralisée par une réduction de la contribution due à la productivité du travail. De l'ordre de 2 % pendant les années 80 et la seconde moitié des années 90, la croissance de la productivité par salarié a diminué de 1 % durant la période 1996-2002. Pendant cette période, la croissance de la productivité horaire a plafonné à 1,4 %, soit un point de moins qu'au cours de la première moitié des années 90.

Alors que l'évolution à court terme de la croissance de la productivité paraît inversement proportionnelle à celle de la croissance de l'emploi, en raison par exemple de la rétention de main-d'œuvre pendant les périodes de récession, l'évolution à long terme de la croissance de la productivité dépend de la vitesse d'évolution du progrès technologique. Maximiser la proportion de la population active qui occupe un emploi sans sacrifier la croissance de la

---

<sup>26</sup> Cf. paragraphe 2.2. ci-avant. Le rapport intitulé "Employment in Europe, 2002" comporte une analyse de la relation entre productivité et qualité de l'emploi.



productivité est un objectif clair et souhaitable; la productivité et le nombre des travailleurs augmentent. La poursuite des réformes indispensables du marché du travail pourrait s'accompagner d'une période de moindre croissance de la productivité; mais un tel infléchissement ne devrait en aucun cas être considéré comme une concession. Un taux d'emploi plus élevé se traduit inévitablement par une croissance du PIB par tête sans répercussion défavorable pour la croissance à long terme de la productivité de la population active. De plus, les progrès accomplis sur le front des réformes du marché du travail n'entravent en rien les efforts de stimulation de l'investissement et du progrès technique. Par conséquent, il n'y a aucune raison pour que les décideurs ne puissent agir simultanément sur ces deux fronts.

La croissance de la productivité observée au sein de l'UE est décevante en comparaison avec les E-U, en particulier dans le secteur des services à TIC, lequel représente 21 % de l'emploi total. Alors que l'UE enregistre de meilleurs résultats dans le secteur des industries à TIC, celui-ci ne représente que 6 % de l'emploi total<sup>27</sup>. Le progrès technologique est influencé par l'investissement (y compris les actifs matériels, l'enseignement, la formation, la recherche et le développement). Si elles autorisent une meilleure exploitation des ressources et l'emploi d'une main-d'oeuvre plus qualifiée, les modifications structurelles apportées à toute entreprise sont susceptibles d'accroître l'efficacité de l'appariement entre le capital et le travail et, partant, d'en améliorer la productivité. Le rapport *Employment in Europe 2003* a montré que la répartition des compétences dans les différents secteurs de l'économie pouvait affecter la croissance de la productivité. Les conclusions du rapport suggèrent que les politiques de l'enseignement et de la formation qui favorisent une large diffusion du savoir sont importantes.

Pour ce qui concerne le niveau d'instruction, la proportion moyenne de la population âgée de 25 à 64 ans ayant au moins achevé des études secondaires supérieures atteignait 64,6 % en 2002 contre 62,2 % en 1999. On relève des écarts significatifs en fonction du sexe, de l'âge et de l'activité professionnelle. Le taux d'achèvement des hommes (66,9 % en 2002) demeure supérieur à celui des femmes (62,4 %). Chez les personnes âgées de 55 à 64 ans, le taux d'achèvement des études secondaires supérieures est particulièrement faible (49,6 %). C'est également le cas des chômeurs (59,3 %) et des inactifs (45 %) comparativement aux salariés (72,1 %). On observe aussi des écarts très nets entre les différents États membres; en 2002, c'est au Portugal (20,1 %), en Espagne (46,1 %) et en Italie (49,6 %) que les taux d'achèvement sont les plus faibles et c'est en Suède (87,1 %), au Royaume-Uni (86,3 %) et en Finlande (84,4 %) qu'ils sont les plus élevés.

### Efforts consentis et implications

La stratégie de Lisbonne a défini un cadre élargi qui permet d'accroître la croissance de la productivité à long terme en usant de tous les instruments disponibles pour stimuler le progrès technique tout en favorisant la croissance à forte intensité de main-d'œuvre dont la progression à moyen terme est indispensable pour revenir au plein emploi. Dans un monde globalisé, la compétitivité des entreprises peut être renforcée par la création et la diffusion de connaissances dont la rencontre avec l'innovation et certaines compétences compte au nombre des facteurs de croissance.

Ces facteurs dépendent du niveau et de la pertinence des programmes d'instruction, de formation et d'apprentissage sur site ainsi que du niveau de la recherche et du développement.

---

<sup>27</sup> Cf. *L'emploi en Europe 2003*, chapitre 2

Une main-d'œuvre hautement qualifiée contribuera à la réduction des coûts de mise en œuvre des nouvelles technologies et aidera les personnes les moins instruites à travailler avec les nouvelles technologies. La mise au jour des qualifications acquises améliore directement la compétitivité par une amélioration des processus de production et indirectement par la propagation des connaissances. Par conséquent, tout investissement en ressources humaines et en formation peut contribuer à infléchir le ralentissement qu'accuse la croissance de la productivité du travail.

La formation continue pour tous devient l'un des éléments clés de toute stratégie de croissance de la productivité. La propagation massive des connaissances est impérative pour améliorer et diffuser l'usage des nouvelles technologies dans tous les secteurs de l'économie et pour prévenir la segmentation du marché du travail entre des salariés dont la formation diffère considérablement. Dans ce contexte, les pouvoirs publics doivent redoubler d'effort dans certains États membres pour accroître le niveau d'instruction des salariés et atteindre l'objectif des lignes directrices pour l'emploi qui correspond à un taux de réussite aux examens de fin d'études secondaires supérieures égal ou supérieur à 85 % de la population des jeunes gens âgés de 22 ans d'ici l'an 2010.

Mais d'autres dimensions de la qualité de l'emploi contribuent également à une amélioration de la productivité: amélioration du dialogue social et des relations de travail; accroissement de la flexibilité, adaptation aux nouvelles formes d'organisation du travail et amélioration de l'équilibre entre flexibilité et sécurité; développement de perspectives de carrière plus intéressantes pour les salariés; amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail. Les politiques adoptées par les États membres devraient prendre en considération la dynamique opérationnelle de ce cercle vertueux et tirer parti des interactions positives entre la qualité et la productivité.

## **ANNEXE 1. INDICATEUR DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI: LISTE APPROUVÉE PAR LE CONSEIL**

### **1. QUALITÉ INTRINSÈQUE DE L'EMPLOI**

#### **INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ**

1. Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi,  
par niveau de rémunération

(source: Panel communautaire des ménages - PCM).

| Situation au temps t | 1er décile | 2e décile | 3e décile | 4e-10e décile | Non-emploi <sup>28</sup> | Total |
|----------------------|------------|-----------|-----------|---------------|--------------------------|-------|
| Situation à (t-1)    |            |           |           |               |                          |       |
| 1er décile           |            |           |           |               |                          | 100   |
| 2e décile            |            |           |           |               |                          | 100   |
| 3e décile            |            |           |           |               |                          | 100   |
| 4e-10e décile        |            |           |           |               |                          | 100   |
| Non-emploi           |            |           |           |               |                          | 100   |

#### **INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS**

2. Mouvements entre non-emploi et, emploi et dans le cadre de l'emploi par type de contrat (source: ECHP)

| Situation au temps t         | Contrat à durée indéterminée | Contrat à durée déterminée | Non-emploi | Total |
|------------------------------|------------------------------|----------------------------|------------|-------|
| Situation à (t-1)            |                              |                            |            |       |
| Contrat à durée indéterminée |                              |                            |            | 100   |
| Contrat à durée déterminée   |                              |                            |            | 100   |
| Non-emploi                   |                              |                            |            | 100   |

3. Satisfaction vis-à-vis du type de travail effectué dans l'emploi actuel (source. PCM)

---

<sup>28</sup> La catégorie "non-emploi" couvre à la fois les situations de chômage et d'inactivité.

## **2. QUALIFICATIONS, ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET PROGRESSION DE LA CARRIÈRE**

### **INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ**

**4. Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (source: enquête sur les forces de travail) <sup>29</sup>**

### **INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS**

5. Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64 ans), situation de l'emploi et niveau d'éducation (source: enquête sur les forces de travail)

6. Pourcentage de la main-d'œuvre participant à une formation liée à l'emploi, par sexe, classe d'âge et activité économique (source: Continuing Vocational Training Survey – CVTS).

7. Proportion de la main-d'œuvre utilisant l'informatique à domicile et/ou sur le lieu de travail pour effectuer son travail a) avec et b) sans formation informatique liée à l'emploi (source: enquête Eurobaromètre sur les TIC et l'emploi, novembre 2000).

## **3. ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

### **INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ**

8. Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine (source: PCM)

### **INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS**

9. Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine, moyennant ajustements en fonction du secteur, de l'activité professionnelle et de l'âge (source: PCM)

10. Écart en matière de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (source: enquête sur les forces de travail)

11. Écart en matière de taux de chômage entre les hommes et les femmes (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).

12. Ségrégation entre les sexes dans les secteurs: part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque secteur. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (sources: enquête sur les forces de travail).

13. Ségrégation entre les sexes en matière d'activité professionnelle: part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque activité professionnelle. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (sources: enquête sur les forces de travail).

---

<sup>29</sup> Y compris l'enseignement de base et la formation professionnelle continue. À l'exclusion de la formation de loisirs.

#### **4. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

##### **INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ**

14. **Évolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100 000 salariés (source: Statistiques européennes sur les accidents du travail)**

#### **5. FLEXIBILITÉ ET SÉCURITÉ**

##### **INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ**

15. Nombre de travailleurs travaillant volontairement ou involontairement à temps partiel exprimé en % du nombre total des travailleurs et nombre de travailleurs ayant volontairement ou involontairement des contrats à durée déterminée exprimé en % du nombre total des travailleurs (source: enquête sur les forces de travail).

Des informations devraient également préciser dans quelle mesure les travailleurs à temps partiel ayant des contrats à durée déterminée bénéficient de droits équivalents et proportionnels aux droits légaux et de sécurité sociale des travailleurs travaillant à temps plein et ayant des contrats à durée indéterminée.

#### **6. INSERTION ET ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

##### **INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ**

16. Mouvements entre emploi, chômage et inactivité (source: enquête sur les forces de travail)

| Situation au temps t | Emploi | Chômage | Inactivité | Total |
|----------------------|--------|---------|------------|-------|
| Situation à (t-1)    |        |         |            |       |
| Emploi               |        |         |            | 100   |
| Chômage              |        |         |            | 100   |
| Inactivité           |        |         |            | 100   |

##### **INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS**

17. Passage des personnes sans emploi vers l'emploi et la formation (source: enquête sur les forces de travail)

| Situation au temps t | Formation | Non-emploi | Emploi | Total (t-1) |
|----------------------|-----------|------------|--------|-------------|
| Formation            |           |            |        |             |
| Non-emploi           |           |            |        |             |
| Emploi               |           |            |        |             |
| Total (t)            |           |            |        |             |

18. Taux total d'emploi (source: enquête sur les forces de travail).

19. Taux d'emploi selon les classes d'âge et niveaux d'études principaux

(source: enquête sur les forces de travail).

20. Taux total de chômage à long terme par sexe (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).

21. Pourcentage des 18-24 ans ayant terminé des études secondaires inférieures (niveau 2 CITE) ou un niveau inférieur d'études et ne suivant pas d'études ou de formation, par sexe et situation de l'emploi (source: enquête sur les forces de travail).

22. Ratio du chômage des jeunes: chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la population des 15-24 ans (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).

## **7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE**

### **INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ**

**23. Différence absolue dans les taux d'emploi en fonction de la présence ou non d'enfants âgés de 0 à 6 ans, par sexe (classe d'âge 20-50) (source: enquête sur les forces de travail)**

### **INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS**

24. Enfants accueillis par des structures (plutôt que par la famille) par rapport à l'ensemble des enfants de la même classe d'âge. Nombres ventilés en fonction de l'âge: avant le système pré-scolaire non obligatoire, système pré-scolaire non obligatoire ou équivalent et enseignement primaire obligatoire (source: sources nationales – actuellement, cet indicateur ne peut mesurer de tendances au sein de chaque État membre).

25. Nombre de salariés ayant quitté leur dernier emploi pour assumer des responsabilités familiales ou à des fins d'éducation il y a moins de 12 mois, qui reprendront ultérieurement un emploi mais ne sont pas actuellement disponibles pour travailler (pour les raisons pour lesquelles ils ont quitté leur dernier emploi) en % de l'ensemble des salariés par sexe (source: enquête sur les forces de travail).

## **8. DIALOGUE SOCIAL ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS**

Conscient des différences importantes qui existent entre les arrangements, pratiques et traditions des États membres, le comité estime que la meilleure façon de procéder est de recenser une série d'indicateurs et il propose d'examiner d'urgence, notamment, les possibilités suivantes:

- mesurer la représentation et la participation des salariés;
- pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives;
- évolution du nombre de jours perdus par 1000 salariés dans des conflits du travail par activité économique (NACE), mesurant les tendances au sein de chaque État membre;
- proportion des salariés pour lesquels il existe une représentation reconnue des travailleurs;
- couverture des conseils du travail et d'autres formes de représentation et de participation; et

- densité syndicale.

## **9. DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION**

### **INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS**

26. Écart en matière de taux d'emploi des 55-64 ans (source: enquête sur les forces de travail)

27. Écart entre les taux d'emploi et de chômage pour les minorités ethniques et les migrants, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux (source: sources nationales actuelles).

28. Écart entre taux d'emploi et de chômage pour les personnes handicapées, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux (source: sources nationales actuelles).

## **10. PERFORMANCES GÉNÉRALES DU TRAVAIL**

### **INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS**

**29. Croissance de la productivité du travail, mesurée en fonction de l'évolution des niveaux du PIB par personne employée et par heure travaillée en % (source: Eurostat, DG ECFIN)**

### **INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS**

30. Productivité annuelle totale divisée par le nombre de personnes employées et par le nombre d'heures travaillées (source: Eurostat, DG ECFIN, OCDE (temps de travail)).

31. Pourcentage de la population en âge de travailler ayant terminé au moins des études secondaires supérieures (niveau 3 CITE) par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64) et par situation d'emploi (source: enquête sur les forces de travail)

**ANNEXE 2 INDICATEURS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI (données)**

- Sauf indication contraire, la source des données est celle indiquée dans la proposition du Comité de l'emploi (EMCO). Les dernières données disponibles sont fournies.

|   |                            | AT  | BE  | DE  | DK   | ES  | FI   | FR  | GR  | IE | IT  | LU  | NL   | PT  | SE | UK | EU15       |
|---|----------------------------|-----|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|----|-----|-----|------|-----|----|----|------------|
| 1. Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi, par niveau de rémunération (1999-2000) | Du 1er au 2e-10e décile    | 23  | 17  | 21  | 32   | 27  | 24   | 27  | 23  | 35 | 19  | :   | 27   | 32  | :  | 24 | <b>24</b>  |
|   | Du 1er décile à non-emploi | 13  | 24  | 24  | 21   | 39  | 31   | 19  | 16  | 26 | 21  | :   | 20   | 21  | :  | 20 | <b>23</b>  |
|   | Du 2e au 3e-10e décile     | 29  | 33  | 24  | 35   | 34  | 33   | 34  | 31  | 35 | 35  | :   | 32   | 31  | :  | 25 | <b>30</b>  |
|   | Du 2e décile à non-emploi  | 6   | 5   | 9   | 17   | 15  | 20   | 12  | 13  | 24 | 11  | :   | 10   | 4   | :  | 11 | <b>11</b>  |
|   | Du 3e au 4e-10e décile     | 19  | 24  | 23  | 31   | 50  | 28   | 39  | 32  | 43 | 37  | :   | 31   | 30  | :  | 27 | <b>32</b>  |
|   | Du 3e décile à non-emploi  | 8   | 8   | 9   | 10   | 14  | 6    | 6   | 6   | 12 | 8   | :   | 5    | 3   | :  | 7  | <b>8</b>   |
| 2. Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi, par type de contrat (1999-2000)        | De CDD à CDI               | 45  | 24  | 41  | 51   | 27  | 22   | 24  | 31  | 45 | 33  | 54  | 50   | :   | :  | 44 | <b>35</b>  |
|   | Reste en CDD               | 29  | 39  | 36  | 21   | 49  | 49   | 52  | 45  | 23 | 39  | 34  | 16   | :   | :  | 28 | <b>39</b>  |
|   | De CDD à non-emploi        | 25  | 15  | 20  | 17   | 22  | 28   | 21  | 20  | 26 | 24  | 8   | 28   | :   | :  | 24 | <b>22</b>  |
| 3. Satisfaction au travail  | 1999                       | 5.1 | 4.7 |     | 4.9  | 4.3 | 4.5  | 4.6 | 3.9 | :  | 4.3 |     | 4.8  | 4.2 |    | :  | <b>4.4</b> |
|   | 2000                       | 5.2 | 4.6 |     | 4.9  | 4.3 | 4.4  | 4.7 | 4   | :  | 4.2 |     | 4.8  | 4.2 |    | :  | <b>4.4</b> |
| 4. Participation à des mesures d'éducation et de formation  | 1998                       | :   | 4.4 | 5.3 | 19.8 | 4.3 | 16.1 | 2.7 | 1.0 | :  | 4.8 | 5.1 | 12.9 | 3.0 | :  | :  | <b>5.2</b> |



|   |                             | AT   | BE   | DE   | DK   | ES   | FI   | FR   | GR   | IE   | IT   | LU   | NL   | PT   | SE   | UK   | EU15        |
|---|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
|   | 2002                        | 7.5  | 6.5  | 5.8  | 18.4 | 5.0  | 18.9 | 2.7  | 1.2  | 7.7  | 4.6  | 7.7  | 16.4 | 2.9  | 18.4 | 22.3 | <b>8.5</b>  |
| 6. % de salariés participant à des cours de formation continue (1999)                             | Entreprises avec convention | 44   | 57   | 48   | 56   | 47   | 64   | 63   | 29   | 55   | 52   | 54   | 47   | 50   | 68   | 52   | :           |
|   | Entreprises sans convention | 33   | 37   | 28   | 51   | 16   | 45   | 40   | 12   | 38   | 20   | 30   | 34   | 14   | 54   | 48   | :           |
| 7. % de la population en âge de travailler âgée >15 ayant des qualifications TIC liées à l'emploi | 2001                        | 35.5 | 17.7 | 35.6 | 53.2 | 19.5 | 45.4 | 25.3 | 17.6 | 28   | 20   | 39.2 | 39.5 | 11.6 | 45.5 | 33.8 | <b>29.1</b> |
|   | 2002                        | 40   | 20   | 32   | 56   | 17   | 49   | 25   | 17   | 26   | 18   | 38   | 38   | 13   | 46   | 31   | <b>27</b>   |
| 8. Écart de rémunération entre femmes et hommes (2000)  | Secteur public              | 14 % | -7 % | 20 % | 13 % | 3 %  | 25 % | :    | 9%   | 15%  | 0%   | :    | :    | -17% | :    | 18%  | <b>12%</b>  |
|   | Secteur privé               | 24 % | 15 % | 24 % | 16%  | 23%  | 15%  | :    | 22%  | 23%  | 15%  | :    | :    | 28%  | :    | 26%  | <b>21%</b>  |
| 10. Différence de taux d'emploi entre femmes et hommes en points de pourcentage                   | 2001                        | -16  | -18  | -14  | -8   | -29  | -5   | -14  | -30  | -21  | -27  | -24  | -18  | -16  | -3   | -13  | <b>-18</b>  |
|   | 2002                        | -13  | -17  | -13  | -8   | -28  | -4   | -13  | -29  | -20  | -27  | -24  | -16  | -15  | -3   | -13  | <b>-17</b>  |
| 11. Différence de taux de chômage entre femmes et hommes en points de pourcentage                 | 2001                        | 1    | 1.6  | 0.1  | 1    | 7.9  | 1.1  | 3.3  | 8.6  | -0.2 | 5.6  | 1    | 0.9  | 1.9  | -0.7 | -1.1 | <b>2.1</b>  |
|   | 2002                        | 0.4  | 1.6  | -0.4 | 0.2  | 8.4  | 0    | 2.1  | 8.4  | -0.6 | 5.2  | 1.8  | 0.5  | 1.9  | -0.8 | -1.1 | <b>1.8</b>  |
| 12. Ségrégation entre les sexes tous secteurs confondus   | 2001                        | 20.3 | 18.1 | 18.2 | 19.0 | 19.3 | 17.7 | 21.9 | 17.4 | 15.5 | 20.7 | 15.2 | 19.6 | 18.1 | 21.3 | 21.2 | <b>18.7</b> |
|   | 2002                        | 20.3 | 18.2 | 18.1 | 18.5 | 19.4 | 17.7 | 21.6 | 17.5 | 15.5 | 21.0 | 15.4 | 19.7 | 16.7 | 22.1 | 21.5 | <b>18.8</b> |
| 13. Ségrégation entre les sexes toutes activités professionnelles confondues                      | 2001                        | 27.2 | 26.1 | 27.0 | 28.1 | 24.9 | 25.1 | 29.6 | 26.6 | 21.7 | 26.7 | 21.9 | 26.8 | 25.0 | 26.3 | 28.0 | <b>26.7</b> |
|   | 2002                        | 27.7 | 25.3 | 26.9 | 28.3 | 25.2 | 25.1 | 29.4 | 26.3 | 21.8 | 26.9 | 21.8 | 27.1 | 24.5 | 27.7 | 27.8 | <b>26.4</b> |

|  |                           | AT   | BE   | DE   | DK   | ES   | FI   | FR   | GR   | IE   | IT   | LU   | NL   | PT   | SE   | UK   | EU15        |
|--|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| 14. Accidents du travail (nombre d'accidents par 100 000 travailleurs et tendance) | 1998                      | 3321 | 5112 | 4958 | 3203 | 6546 | 3435 | 4920 | 2936 | 1433 | 4105 | 4719 | 3309 | 5505 | 1329 | 1512 | <b>4094</b> |
|  | 2000                      | 3056 | 4213 | 4757 | 2866 | 7052 | 3046 | 5030 | 2595 | 1027 | 4049 | 4891 | 4095 | 4863 | 1475 | 1607 | <b>4021</b> |
| 15. Emploi à temps partiel (en % de l'emploi)l                                     | 2001                      | 18.2 | 18.5 | 20.9 | 20.2 | 7.9  | 12.2 | 16.3 | 4.0  | 16.4 | 8.4  | 10.4 | 42.2 | 11.0 | 21.1 | 24.6 | <b>17.8</b> |
|  | 2002                      | 20.2 | 19.1 | 21.4 | 20.0 | 7.9  | 12.8 | 16.1 | 4.5  | 16.5 | 8.6  | 10.6 | 43.9 | 11.2 | 21.5 | 24.9 | <b>18.1</b> |
| 15. Contrats à durée déterminée (en % de l'emploi)l                                | 2001                      | 7.8  | 8.8  | 12.4 | 9.2  | 31.7 | 16.4 | 14.6 | 12.6 | 5.2  | 9.8  | 5.6  | 14.3 | 20.4 | 15.2 | 6.7  | <b>13.3</b> |
|  | 2002                      | 7.1  | 8.1  | 11.9 | 9.1  | 31.0 | 16.0 | 13.9 | 11.2 | 5.4  | 9.9  | 5.1  | 14.4 | 21.7 | 15.2 | 6.3  | <b>13.0</b> |
| 16. Mouvements entre emploi, chômage et inactivité (1999-2000)                     | Chômage vers emploi       | 54   | 46   | 49   | 48   | 40   | 43   | 34   | 37   | 42   | 25   | :    | 53   | 61   | :    | :    | <b>40</b>   |
|  | Reste au chômage          | 26   | 29   | 33   | 15   | 36   | 36   | 36   | 47   | 32   | 50   | :    | 18   | 20   | :    | :    | <b>36</b>   |
|  | Chômage vers inactivité   | 20   | 26   | 19   | 37   | 24   | 21   | 30   | 16   | 26   | 25   | :    | 30   | 20   | :    | :    | <b>24</b>   |
| 17. Mouvements de chômeurs vers emploi et formation (1999-2000)                    | Non-emploi vers emploi    | 45   | 27   | 26   | 13   | 30   | 29   | 24   | 21   | 25   | 17   |      | 21   | 39   |      |      | <b>25</b>   |
|  | Non-emploi vers formation | 2    | 7    | 5    | 11   | 1    | 5    | 2    | 2    | 16   | 2    |      | 7    | 0    |      |      | <b>4</b>    |
|  | Reste en non-emploi       | 53   | 66   | 68   | 76   | 69   | 66   | 74   | 76   | 59   | 81   |      | 72   | 61   |      |      | <b>72</b>   |
| 18. Taux d'emploi total  | 2001                      | 68.5 | 59.9 | 65.8 | 76.2 | 57.7 | 68.1 | 62.8 | 55.4 | 65.7 | 54.8 | 63.1 | 74.1 | 68.7 | 74.0 | 71.7 | <b>64.1</b> |
|  | 2002                      | 69.3 | 59.9 | 65.3 | 75.9 | 58.4 | 68.1 | 63.0 | 56.7 | 65.3 | 55.5 | 63.7 | 74.4 | 68.2 | 73.6 | 71.7 | <b>64.3</b> |
| 20. Taux de chômage de longue durée par sexe (2002)                                | Hommes                    | 0.6  | 3.1  | 3.9  | 0.8  | 2.3  | 2.5  | 2.3  | 3.0  | 1.7  | 4.1  | 0.6  | 0.6  | 1.4  | 1.2  | 1.4  | <b>2.6</b>  |
|  | Femmes                    | 1.1  | 4.1  | 4.1  | 1.0  | 6.3  | 2.0  | 3.3  | 8.3  | 0.7  | 7.2  | 1.0  | 0.8  | 2.2  | 0.8  | 0.7  | <b>3.6</b>  |

|  |                   | AT   | BE    | DE   | DK   | ES    | FI   | FR    | GR    | IE   | IT    | LU   | NL   | PT    | SE   | UK   | EU15        |
|--|-------------------|------|-------|------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------------|
| 21. Pourcentage des 18-24 ans ayant terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire (niveau 2 CITE) ou un niveau inférieur et ne poursuivant pas d'études ou de formation, par sexe et situation d'emploi (2002) | Hommes            | 8.8  | 14.9  | 12.6 | 13.8 | 35.4  | 12.6 | 14.9  | 20.1  | 18.5 | 27.9  | 14.4 | 15.7 | 52.9  | 11.4 | :    | <b>21.4</b> |
|  | Femmes            | 10.3 | 9.9   | 12.6 | 17   | 22.3  | 7.3  | 11.9  | 12.3  | 10.8 | 20.7  | 19.6 | 14.3 | 38.1  | 9.3  | :    | <b>16.2</b> |
| 22. Taux de chômage des jeunes   | 2001              | 3.2  | 6.1   | 4.2  | 5.7  | 9.1   | 10.3 | 7.0   | 10.1  | 3.3  | 10.2  | 2.6  | 4.0  | 4.6   | 5.9  | 7.7  | <b>7.0</b>  |
|  | 2002              | 3.7  | 6.3   | 4.9  | 5.2  | 9.5   | 10.8 | 7.4   | 9.6   | 3.9  | 9.7   | 2.8  | 3.9  | 5.5   | 6.4  | 7.8  | <b>7.2</b>  |
| 23. Incidence de la parenté sur l'emploi: différence de taux d'emploi en valeur absolue en fonction de la présence ou non d'enfants âgés de 0 à 6 ans (2002)   | Hommes            | -5.4 | -10.6 | -7.9 | :    | -13.1 | :    | -9.9  | -14.3 | -6.5 | -14.2 | -8.3 | -4.7 | -10.6 | :    | -4.8 | <b>-9.5</b> |
|  | Femmes            | 8.9  | 3.1   | 21.4 | :    | 8.8   | :    | 11.5  | 5.2   | 16.3 | 4.9   | 5.4  | 11.5 | -1.4  | :    | 22.9 | <b>12.7</b> |
| 24. Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives   | 2001              | 98   | >90   | :    | 83   | 81    | :    | 90-95 | :     | :    | :     | 58   | 88   | 87    | >90  | :    |             |
| 25. Évolution du nombre de journées perdues par 1000 salariés du fait de conflits sociaux  | 2001              |      | 42    | 1    | 24   | 142   | 29   | 86    | :     | 82   | 66    | 0    | 6    | 12    | 3    | 21   |             |
|  | Moyenne 1997-2001 |      | 19    | 1    | 297  | 167   | 58   | 74    | :     | 85   | 62    | 2    | 2    | 19    | 6    | 15   |             |
| 26. Taux d'emploi des 55-64 ans  | 1998              | 28.4 | 22.9  | 37.7 | 52.0 | 35.1  | 36.2 | 28.3  | 39.0  | 41.7 | 27.7  | 25.1 | 33.9 | 50.0  | 63.0 | 49.0 | <b>36.6</b> |
|  | 2002              | 30.0 | 26.7  | 38.4 | 57.8 | 39.7  | 47.8 | 34.8  | 39.7  | 48.1 | 28.9  | 28.3 | 42.3 | 50.9  | 68.0 | 53.5 | <b>40.1</b> |
| 30. Augmentation de la productivité du travail par tête  | 2001              | 0.2  | -0.6  | 0.1  | 1.1  | 0.3   | -0.6 | 0.3   | 4.5   | 2.6  | 0.1   | -4.1 | -0.5 | 0.3   | -0.8 | 1.5  | <b>0.4</b>  |
|  | 2002              | 1.4  | 0.9   | 0.8  | 2.3  | 0.7   | 1.3  | 0.5   | 4.2   | 4.6  | -0.7  | -1.9 | -0.3 | 0.3   | 1.7  | 1.1  | <b>0.7</b>  |
| PIB par heure travaillée * (EU=100)  | 2002              | 103  | 125   | 108  | 106  | 82    | 96   | 117   | 68    | 117  | 110   | 127  | 115  | 58    | 94   | 87   | <b>100</b>  |