

Avis du Comité économique et social européen sur le thème «Stratégies de sortie de crise de l'UE et mutations industrielles: des emplois plus précaires ou durables?» (avis d'initiative)

(2011/C 318/07)

Rapporteur: **M. SIECKER**

Corapporteur: **M. POP**

Le 15 juillet 2010, le Comité économique et social européen a décidé, conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe 2, de son règlement intérieur, d'élaborer un avis d'initiative sur le thème:

«Stratégies de sortie de crise de l'UE: des emplois plus précaires ou durables?».

La commission consultative des mutations industrielles (CCMI), chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 7 juin 2011.

Lors de sa 473^e session plénière des 13 et 14 juillet 2011 (séance du 13 juillet 2011), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 123 voix pour, 5 voix contre et 6 abstentions.

1. Conclusions et recommandations

1.1 Le présent avis tente de répondre à la question de savoir quel est le meilleur chemin que devrait emprunter l'industrie européenne pour sortir de la crise. Le CESE est convaincu qu'à cette fin des emplois durables sont nécessaires, à savoir, des emplois qui permettent aux gens d'acquérir un revenu dans un environnement de travail sûr et sain et un climat qui reconnaît les droits des travailleurs et ménage une place à un dialogue social fructueux. Ce sont des emplois très productifs qui créent une grande valeur ajoutée sur le plan de l'innovation, de la qualité, de l'efficacité et de la productivité. L'Europe peut ainsi générer une croissance économique stable et rester compétitive par rapport aux autres régions du monde.

1.2 Le CESE estime que la principale condition à remplir pour créer de nouveaux emplois est une croissance économique durable et stable. Le CESE se réjouit que plusieurs institutions et organisations aient tenu compte de la dimension sociale de la reprise dans les propositions qu'elles ont formulées pour trouver une issue à la crise. La stratégie Europe 2020 avec les «initiatives phares» de la Commission européenne et les recommandations des partenaires sociaux concernant la politique de l'emploi vont dans le même sens. Par ailleurs, le Conseil de l'Union européenne, le Parlement européen, l'OIT et le FMI formulent également des recommandations qui ne prennent pas uniquement en considération des intérêts économiques.

1.3 Le CESE constate que les entreprises recourent à différents types d'emplois, ce qui conduit à de nouvelles formes de travail, donnant lieu également à des emplois précaires pour lesquels les personnes sont recrutées sur la base de contrats temporaires, assortis de faibles revenus et d'un niveau peu élevé de protection sociale et n'offrant aucune garantie des droits des travailleurs. Tous les emplois à durée déterminée ne sont pas précaires: des indépendants très bien formés peuvent fort bien s'en sortir sur le marché de l'emploi en n'effectuant que des missions ponctuelles. Cependant, l'emploi temporaire est, par définition, bel et bien précaire lorsqu'il s'agit d'un travail peu ou non qualifié dans la production ou dans les services. La flexicurité peut constituer une réponse au besoin de travail flexible rencontré par les entreprises, mais uniquement à la condition qu'elle aille de pair avec une sécurité d'un niveau comparable à celle d'un emploi fixe, comme l'a fait observer le CESE dans un avis antérieur consacré à ce thème (CCMI/066).

1.4 L'évolution démographique (une population active vieillissante et une diminution du nombre de jeunes qui arrivent sur le marché du travail) et la rapidité des mutations technologiques dans les processus de production font peser sur l'Europe la menace d'une importante pénurie de personnel qualifié. C'est pourquoi il est de la plus haute importance que tout le monde ait et conserve l'accès au marché de travail et que personne n'en soit exclu. Le CESE souligne que les travailleurs doivent avoir la possibilité de développer leurs compétences et leurs qualifications professionnelles et d'en acquérir de nouvelles tout au long de leur vie active, afin qu'ils puissent s'adapter aux changements qui surviennent dans leur environnement de travail et pourvoir aux besoins du marché en main-d'œuvre qualifiée. Gérer ce processus d'une manière appropriée et efficace constitue une des tâches les plus importantes que l'UE doit remplir pour rester compétitive par rapport aux autres régions du monde.

1.5 Le CESE partage l'avis selon lequel les travailleurs doivent pouvoir accéder en particulier aux programmes de formation professionnelle. Des études ayant montré que ce sont les travailleurs ayant le plus besoin d'une formation qui utilisent le moins ces programmes, il convient d'adopter des mesures différentes pour les différents groupes de travailleurs.

1.5.1 Il faudrait consacrer une grande partie du budget aux travailleurs les moins qualifiés, car ce sont eux qui ont le plus besoin d'un complément de formation. Il devrait être possible d'y parvenir en attribuant aux travailleurs un budget formation individuel inversement proportionnel à leur niveau d'éducation, afin que les travailleurs les moins qualifiés puissent bénéficier du montant le plus élevé.

1.5.2 S'agissant des travailleurs plus âgés, il convient de mener une politique du personnel qui tienne compte de l'âge. Alors que dans beaucoup de pays membres de l'UE, l'âge de la retraite est relevé, de nombreux travailleurs âgés perdent leur emploi avant d'atteindre l'âge actuel de la retraite, notamment parce qu'ils ne sont pas capables de s'adapter aux évolutions. Des formations spécifiques et ciblées pourraient contribuer à résoudre ce problème.

1.5.3 Il importe également que l'enseignement et les formations soient efficaces. Différents États membres expérimentent de nouvelles méthodes de formation, plus efficaces, et redécouvrent toute l'importance de l'apprentissage sur le lieu de travail. Le CESE souligne qu'il importe de développer les projets de ce type et invite la Commission à les stimuler en veillant à l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine.

1.5.4 Les travailleurs acquièrent des connaissances et des expériences informelles mais néanmoins précieuses durant l'exercice de leur fonction. Les compétences acquises de cette manière ne sont pas suffisamment reconnues car elles ne sont pas sanctionnées par un diplôme officiel. Différents États membres œuvrent à l'élaboration d'un système de validation des compétences acquises. Cette initiative mérite également la reconnaissance et le soutien de la Commission.

1.5.5 Plusieurs instruments ont été développés à l'initiative de la direction générale Education et culture dans le but de promouvoir au niveau européen la transparence des qualifications ainsi que la qualité de l'enseignement et de la formation dans le cadre l'apprentissage tout au long de la vie ⁽¹⁾. À l'heure actuelle, ces instruments sont introduits principalement dans le domaine de l'enseignement, afin d'accroître la mobilité et l'employabilité des étudiants au sein de l'Europe. Le CESE souligne l'importance de ces instruments et invite la Commission à examiner de quelle manière ils pourraient également être employés pour accroître la mobilité et l'employabilité des travailleurs au sein de l'Union européenne.

1.5.6 Différents instruments sont disponibles pour faciliter ce type de mesures. Il est possible de définir certains de ces programmes dans le cadre de conventions collectives et d'en gérer le financement au niveau national en proposant des incitations financières telles que des avantages fiscaux. L'Union européenne peut y contribuer au moyen d'un cofinancement provenant des Fonds structurels et en diffusant les bonnes pratiques dans les institutions concernées au niveau européen et dans les États membres.

1.5.7 Le CESE note que les travailleurs ne doivent pas seulement pouvoir accéder aux programmes de formation professionnelle mais qu'ils ont également besoin d'une sécurité de revenus et d'une protection sociale afin de pouvoir évoluer de manière optimale et sans crainte du lendemain dans une société en rapide mutation.

1.6 L'Union a l'ambition de devenir une économie de la connaissance compétitive qui propose des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et qui renforce la cohésion sociale. Le traité de Lisbonne prévoit en toutes lettres que l'UE entend y parvenir, notamment, en prévenant l'exclusion sociale, en favorisant le progrès économique et social des citoyens, ainsi qu'en garantissant les droits sociaux de la charte sociale européenne de 1961, de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux de 1989, et de la charte des droits fondamentaux de 2000.

1.7 Le CESE appelle les institutions européennes à assurer le maintien des normes sociales européennes avec davantage de conviction. Le manque de résolution à cet égard a notamment

eu pour conséquence une augmentation du nombre de travailleurs pauvres, des inégalités grandissantes, une crainte de plus en plus grande à l'égard de l'avenir et, dans le même temps une défiance de plus en plus marquée des gens vis-à-vis de leurs concitoyens, des institutions sociales et des pouvoirs publics. Ces réactions ne concernent pas seulement les autorités nationales mais aussi les institutions européennes, comme l'indique un euroscepticisme en progression dans plusieurs États membres.

1.8 Dans les États membres, de nombreuses initiatives existent dans le domaine faisant l'objet du présent avis. Nombre d'entre elles sont décrites en annexe. Les exemples ont été fournis par les membres de la CCMI. Ils indiquent qu'il existe une importante dynamique, mais également qu'il y a de grandes différences entre pays et entre secteurs. L'échange d'expériences et de bonnes pratiques est indispensable au niveau opérationnel. Qu'est-ce qui fonctionne bien, qu'est-ce qui ne fonctionne pas? Quels sont les facteurs déterminants? Le CESE recommande à la Commission européenne de promouvoir et de favoriser l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Où en sommes-nous?

2.1 L'économie est frappée depuis trois ans par une crise. Elle a commencé par une crise des marchés financiers, due à la stagnation du marché immobilier aux États-Unis. Au second semestre 2008, cette crise financière a également provoqué un ralentissement brutal de l'«économie réelle». La désigner comme une «crise du crédit» ne rend pas compte de toute la puissance du phénomène. En effet, il ne s'agissait pas seulement d'une moindre disponibilité des liquidités et des capitaux (à plus long terme), mais aussi d'une crise de confiance profonde et structurelle à l'égard du secteur financier. Le présent avis d'initiative ne traite pas de la crise, il tente avant tout de répondre à la question de savoir quel est le meilleur chemin que devrait emprunter l'industrie européenne pour sortir de la crise.

2.2 Au total, 3,25 millions d'emplois ont été perdus en Europe en 2009 et 2010, en particulier dans l'industrie et l'agriculture. Dès avant le déclenchement de la crise, l'évolution démographique de l'UE suscitait des inquiétudes. En effet, les personnes nées durant le baby-boom qui a suivi la Seconde guerre mondiale partent à la retraite et nous aurons cruellement besoin, à court terme, de travailleurs bien formés. Comme la crise a accéléré le départ des travailleurs plus âgés, la demande de remplacement est devenue plus urgente. Deux problèmes se posent à cet égard. Le premier est quantitatif: dans certains États membres et dans une série de secteurs industriels, le nombre de jeunes qualifiés qui arrivent sur le marché de l'emploi est insuffisant pour satisfaire la demande. Le second est qualitatif: la façon brutale dont le remplacement s'effectue met en péril la transmission des savoirs au sein des entreprises.

2.3 La principale condition pour créer de nouveaux emplois est une croissance économique durable et stable. Même si la situation varie selon les États membres, une timide reprise est perceptible depuis le début 2010: la production augmente, de manière limitée, dans un certain nombre de secteurs et la demande de main-d'œuvre enregistre une croissance mesurée. Sous l'influence de la mondialisation, la société change à un rythme rapide et il en va de même pour le marché du travail. Les entreprises recourent à différents types d'emplois. Cette évolution conduit de plus en plus à de nouvelles formes de travail, notamment précaires. La dernière enquête d'Eurofound

⁽¹⁾ Cadre européen de qualifications (CEQ), cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFPP (ECVET), Europass, cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFPP (EQAF).

sur les conditions de travail en Europe montre qu'un emploi fixe est encore la norme pour la plupart des travailleurs, mais que la part du travail temporaire augmente (?). Les principaux instruments pour éviter les conventions collectives semblent être la sous-traitance, l'externalisation et le pseudo-travail indépendant dans des conditions de travail inférieures aux normes minimales. Ces dernières années, ces modèles sont de plus en plus souvent appliqués.

3. Comment en est-on arrivé là?

3.1 Le modèle social européen est un modèle de capitalisme social unique en son genre, qui s'est développé sur notre continent après la Seconde guerre mondiale et a permis de combattre avec succès les dérives du capitalisme, tout en en conservant les atouts. Ce modèle a inspiré les États européens pour établir une société caractérisée par la cohésion, la solidarité et la compétitivité. Au final, il doit déboucher sur l'instauration d'un espace de prospérité démocratique, écologique, compétitif et solidaire, fondé sur l'intégration sociale de tous les citoyens d'Europe.

3.2 Ce principe se retrouve dans le traité de Lisbonne. Outre un certain nombre de droits économiques et de règles en matière de concurrence loyale dans le marché intérieur, l'UE assure à ses citoyens:

- qu'elle entend combattre l'exclusion sociale;
- qu'elle est déterminée à favoriser leur progrès économique et social;
- qu'elle garantit les droits sociaux de la charte sociale européenne de 1961, de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux de 1989 et de la charte des droits fondamentaux;
- qu'elle est déterminée à promouvoir pour eux le développement du niveau de connaissance le plus élevé possible, par un large accès à l'éducation;
- qu'elle garantit l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur au sein d'une même entreprise ou d'une même convention collective.

3.3 La réalité est nettement plus contrastée. Des emplois sont effectivement créés, mais il s'agit surtout de petits boulots temporaires, qui ne procurent qu'une faible rémunération, une sécurité sociale limitée et protègent chichement les droits du travailleur. En soi, il est compréhensible que les employeurs ne proposent pas directement des emplois fixes aux salariés à l'heure où l'économie commence lentement à se remettre de la crise. Les emplois temporaires peuvent même compléter de manière opportune l'offre d'emplois et contribuer dans le même temps à la lutte contre l'exclusion sociale en proposant un travail à des groupes qui, à défaut, n'auraient pas accès au marché du travail. Toutefois, cette démarche ne peut pas déboucher sur l'exploitation: lorsque la reprise se confirme et que

l'activité s'avère structurelle, ces emplois doivent également être convertis sous la forme d'un contrat qui garantit effectivement un niveau de revenu raisonnable, la sécurité sociale et la protection des droits.

3.4 Un problème plus grave est que des emplois fixes dotés de conditions de travail décentes sont également transformés en emplois précaires, fondés sur des contrats temporaires et ne bénéficiant que d'une sécurité sociale restreinte et d'une protection limitée des droits. Et ce phénomène ne se produit pas seulement dans le secteur privé mais également au sein des administrations publiques. Une telle évolution est en contradiction avec les promesses faites aux citoyens dans le traité de Lisbonne à propos de la cohésion sociale. En outre, si tous les emplois temporaires ne sont pas précaires – des indépendants très qualifiés peuvent fort bien s'en sortir sur le marché du travail en n'effectuant que des missions ponctuelles – l'emploi temporaire est, par définition, bel et bien précaire lorsqu'il s'agit d'un travail peu ou non qualifié dans la production ou les services (?).

3.5 Dans de nombreux domaines, l'Europe est encore dans le peloton de tête mondial en ce qui concerne le bien-être, la protection sociale et la compétitivité, mais nous avons perdu du terrain par rapport à notre propre histoire et par rapport à d'autres économies. On observe notamment une augmentation de la pauvreté, un accroissement des inégalités de revenus et la réalisation d'économies aux dépens des services publics, comme l'indique une étude de l'OCDE publiée en 2008 (?).

3.6 En 2003, Eurostat a ajouté les «travailleurs pauvres» à l'éventail européen des indicateurs sociaux. En 2008, la proportion de «travailleurs pauvres» s'élevait à 8,6 % pour l'UE des 27. Cette situation vient notamment de ce que la part des emplois fixes et décents diminue, tandis que celle des emplois instables et précaires augmente. Pareille évolution suscite une défiance croissante chez les citoyens. Or, il n'y a pas de place pour une croissance économique durable et stable dans une société fondée sur la méfiance et déchirée par des conflits sociaux.

3.7 Depuis quelques décennies, les inégalités sur le plan matériel ont fortement augmenté. Dans un de ses derniers ouvrages (?), Tony Judt en donne quelques exemples remarquables: en Grande-Bretagne, les inégalités n'ont jamais été aussi grandes depuis les années 1920; le pays compte plus d'enfants pauvres que tout autre État membre de l'UE; la plupart des nouveaux emplois créés sont soit très bien payés, soit très mal; depuis 1973, c'est dans ce pays que le fossé des rémunérations s'est le plus creusé. Aux États-Unis, le directeur le plus haut placé de General Motors gagnait 66 fois le salaire moyen de son entreprise en 1968, alors qu'en 2009, son homologue de Wal-Mart percevait 900 fois le salaire moyen de ses employés. Cet exemple reflète des cas extrêmes, mais les situations moyennes sont du même ordre. En 1965, les directeurs des grandes entreprises aux États-Unis gagnaient 24 fois le salaire moyen dans leurs entreprises. En 2007, leurs rémunérations étaient 275 fois plus élevées (?).

(?) Vingt ans de conditions de travail en Europe: premiers résultats (à partir) de la 5^e enquête européenne sur les conditions de travail.

(3) Définition d'un emploi précaire: emploi sur la base d'un contrat temporaire qui peut être résilié à tout moment unilatéralement par l'employeur sans aucune obligation de sa part.

(4) Croissance et inégalités: Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE.

(5) Ill fares the land (2010) («Le pays va mal»).

(6) www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml

3.8 Le creusement des inégalités a un coût social élevé. Une étude de Wilkinson et Pickett (7) a montré que dans une société où les disparités économiques sont relativement fortes, pratiquement tous les autres aspects de la vie quotidienne sont de moins bonne qualité que dans une société où les inégalités sont relativement réduites. La population est en moins bonne santé, la criminalité est plus élevée et, surtout, la confiance entre les citoyens et envers la société est anéantie. Cette situation conduit finalement la population à rejeter les autorités, tant nationales qu'européennes, comme l'indique la montée de l'euroscpticisme dans un nombre croissant d'États membres. Elle mine également la confiance entre les différentes composantes de la société, de même qu'entre partenaires sociaux.

4. Quels sont nos objectifs?

4.1 Les changements économiques s'accroissent. Conjugés aux problèmes démographiques auxquels nous sommes confrontés, ils exigent des mesures rapides et radicales. La société n'est jamais «achevée». Elle évolue continuellement et le marché du travail doit s'adapter en conséquence. Toutefois, les intérêts économiques ne sont pas les seuls à influencer la refonte du marché du travail. Des considérations sociales entrent également en ligne de compte. Le défi consiste donc à trouver, pour aménager le marché de l'emploi, une méthode qui bénéficie à l'ensemble de la société.

4.2 Dans toutes les institutions concernées, il semble exister un consensus sur la direction dans laquelle il convient d'orienter le marché du travail. Le Conseil de l'Union européenne a présenté des propositions de lignes directrices pour les politiques de l'emploi (8), qui accordent une large place aux questions sociales. Le Conseil des ministres de l'emploi a souligné qu'il est à bien des égards plus avantageux d'organiser la flexibilité à l'intérieur de l'entreprise plutôt que de faire des salariés une variable d'ajustement externe. Le Parlement a adopté une résolution dans laquelle l'UE est appelée à présenter une stratégie en faveur des «emplois verts», car la démarche est non seulement plus indiquée pour garantir un avenir durable mais oblige de surcroît l'Europe à innover (9). Le CESE a déjà formulé plusieurs avis à ce sujet (10). Le Parlement européen a également adopté à une large majorité une résolution sur les contrats de travail atypiques, qui se prononce *en faveur* des emplois fixes et *contre* la transformation de ce type de contrats en emplois précaires (11).

4.3 Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Commission européenne a élaboré un certain nombre d'initiatives phares comportant des propositions concrètes dans ce domaine. L'initiative intitulée «Une politique industrielle à l'ère de la mondialisation», prévoit de favoriser la création d'un plus grand nombre d'emplois qualifiés et hautement productifs. Les initiatives phares «Jeunesse en mouvement» et «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois» plaident également en faveur d'un «contrat unique», grâce auquel la Commission se propose de lutter contre la dualisation du marché du

travail en offrant aux nouveaux arrivants la possibilité d'acquérir des droits sociaux après une période d'essai raisonnable en leur donnant accès à des systèmes fondés sur des conventions collectives entre partenaires sociaux ou sur une législation.

4.4 Pour l'essentiel, les partenaires sociaux sont également d'accord sur la politique à suivre. Tant en 2007 (12) qu'en 2010 (13), BusinessEurope, la CES, l'UEAPME et le CEEP ont publié des rapports dont les recommandations en matière de politique de l'emploi tiennent compte non seulement des intérêts économiques mais aussi des intérêts sociaux.

4.5 Lors d'une conférence à Oslo en septembre 2010, le FMI et l'OIT ont souligné que l'éradication du chômage massif était de la plus haute importance d'un point de vue économique mais aussi sous l'angle de la cohésion sociale. Selon le FMI, il faudra éviter à l'avenir qu'une génération entière coure à nouveau le risque d'être perdue pour le marché du travail. L'OIT possède depuis 1999 déjà son «Agenda pour le travail décent», qui vise à permettre aux citoyens de travailler librement, à des conditions égales, dans un environnement sûr et dans le respect de leur dignité humaine. En juin 2009, l'OIT a approuvé le «Pacte mondial pour l'emploi», une nouvelle initiative axée sur la reprise économique et le maintien de l'emploi. Quant à l'OCDE, sa dernière publication consacrée à l'emploi (14) plaide en faveur d'une politique visant à prévenir le chômage massif de longue durée.

4.6 Le principe fondamental est bien évidemment que l'Europe doit rester compétitive par rapport aux autres régions du monde. Elle ne le peut qu'en s'appuyant sur l'enseignement, la connaissance, l'innovation, la qualité, l'efficacité et la productivité. Il est purement et simplement impossible pour l'UE de concurrencer des pays comme la Chine, l'Inde et le Brésil sur le plan du coût de la main-d'œuvre. Elle ne pourrait le faire qu'en abaissant considérablement le niveau des conditions de travail sur son territoire, en contradiction avec son ambition de devenir une économie de la connaissance compétitive, qui offre des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et garantit une large cohésion sociale. En plus du déploiement d'efforts supplémentaires dans le domaine de la recherche et du développement, elle pourrait encourager et soutenir les investissements dans les formations, l'enseignement public ayant la responsabilité des formations générales tandis que les partenaires sociaux et les pouvoirs publics s'occupent des formations professionnelles ciblées.

4.7 L'importance des formations professionnelles ciblées est sous-estimée. Ces formations sont souvent circonscrites aux jeunes travailleurs et aux travailleurs qui ont déjà un niveau de qualification relativement élevé. Dans l'UE des 27, 57,6 % des travailleurs hautement qualifiés participent à ce type de formations, tandis que pour les travailleurs peu qualifiés, ce pourcentage est de 28,4 %. Les pays qui enregistrent les valeurs les plus élevées et les plus faibles sont respectivement la Suède (91 % et 57,6 %) et la Roumanie (14 % et 3,9 %) (15). Les formations doivent aussi et avant tout s'adresser aux

(7) The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better (2009).

(8) Document interinstitutionnel 2010/0115.

(9) P7_TA(2010)0299.

(10) JO C 306 du 16.12.2009, p. 70 et avis du CESE sur la «Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres - Partie II des lignes directrices intégrées Europe 2020» (JO C 107 du 6.4.2011, p. 77-77).

(11) 2009/2220 (INI).

(12) Défis essentiels auxquels les marchés européens du travail sont confrontés: analyse conjointe des partenaires sociaux européens.

(13) Accord cadre sur des marchés du travail inclusifs.

(14) Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010. Sortir de la crise de l'emploi.

(15) Eurostat, Enquête sur l'éducation des adultes.

personnes moins formées, aux plus âgés, aux femmes et aux immigrés afin que ces groupes puissent également retrouver et conserver la perspective d'une place sur le marché de l'emploi. L'attribution aux travailleurs d'un budget formation individuel inversement proportionnel à leur niveau d'éducation constituerait une mesure de poids permettant d'atteindre cet objectif. Le chômage frappe surtout les travailleurs moins qualifiés et ceux dont les connaissances sont dépassées, dans des secteurs traditionnels en voie de disparition. Sans un effort de formation supplémentaire, il n'est pas possible de leur offrir la perspective d'un emploi dans une autre branche, plus moderne, de l'économie. Et si nous ne faisons pas en sorte que ces personnes se réinsèrent dans le marché de l'emploi, nous connaissons une pénurie de travailleurs qualifiés à tous les niveaux de ce marché.

4.8 La situation des travailleurs plus âgés ne bénéficie pas d'une attention suffisante. Alors que dans beaucoup de pays membres de l'UE, l'âge de la retraite est relevé, nombreuses sont les personnes plus âgées qui perdent leur place sur le marché de l'emploi avant d'atteindre l'âge actuel de la retraite, soit parce qu'elles ne sont plus capables de s'adapter aux évolutions rapides des processus de production, soit parce que le travail posté devient problématique avec l'âge. Une politique du personnel ciblée, tenant compte de l'âge, est nécessaire pour que ces travailleurs plus âgés puissent eux aussi continuer à travailler dans de bonnes conditions de santé. Une grande partie de ces problèmes peuvent résolu au moyen de formations spécifiques ciblées. Toutefois, les données d'Eurostat ⁽¹⁶⁾ indiquent également que les personnes plus âgées participent moins aux formations professionnelles que les plus jeunes (20,9 % de personnes de 55 à 64 ans et 44,2 % de personnes de 25 à 43 ans).

4.9 L'éducation et la formation n'ont de sens que si les programmes sont efficaces et qu'ils permettent aux travailleurs qui les suivent d'acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter aux évolutions rapides du marché du travail. L'enseignement théorique classique, éloigné du monde du travail, doit être complété par des stages en entreprise. Dans la pratique, les formations de ce type sont encore trop souvent proposées. Ces dernières années, différents États membres ont acquis de l'expérience dans l'instauration sur le lieu de travail de nouvelles formations efficaces, axées sur la pratique. Le Cedefop a effectué récemment une enquête sur les effets de l'apprentissage sur le lieu de travail ⁽¹⁷⁾. Il y a lieu de recommander vivement la diffusion et l'encouragement de ce type de filières de formation.

4.10 Les travailleurs n'apprennent pas uniquement en suivant des filières de formation formelles, ils acquièrent aussi des connaissances et des expériences informelles mais néanmoins précieuses dans l'exercice de leur fonction. Les compétences acquises de cette manière ne sont pas suffisamment reconnues car elles ne font pas l'objet d'une certification et ne sont donc pas sanctionnées par un diplôme officiel reconnu. La mobilité des travailleurs s'en trouve limitée. Cette situation ne pose aucun problème tant qu'ils conservent leur ancien emploi, mais leurs possibilités de changer de travail sont restreintes étant donné qu'ils ne peuvent faire valoir leurs qualifications informelles quand ils se portent candidats à un nouvel emploi. De nombreuses études, effectuées notamment par l'OCDE ⁽¹⁸⁾ et

le Cedefop ⁽¹⁹⁾, examinent déjà les systèmes possibles en matière de validation des compétences acquises. La plupart des États membres œuvrent à l'élaboration d'un système visant à évaluer et à reconnaître les résultats de l'apprentissage informel et non formel mais seuls quelques-uns d'entre eux ont abouti à des résultats concrets ⁽²⁰⁾. Cette initiative mérite d'être reconnue et soutenue.

4.11 Plusieurs instruments ont été développés à l'initiative de la direction générale Education et culture dans le but de promouvoir au niveau européen la transparence des qualifications ainsi que la qualité de l'enseignement et de la formation dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie ⁽²¹⁾. À l'heure actuelle, ces instruments sont introduits principalement dans le domaine de l'enseignement afin d'accroître la mobilité et l'employabilité des étudiants au sein de l'Europe. Le CESE souligne l'importance de ces dispositifs et invite la Commission à examiner de quelle manière ils pourraient également être employés à accroître la mobilité et l'employabilité des travailleurs au sein de l'Union européenne.

4.12 Un employeur qui investit dans ses salariés en organisant des séances de formation pendant les heures de travail et en payant tous les frais qui y sont liés peut leur demander d'étudier durant leur temps libre si une étude est nécessaire en dehors du temps de formation. Un tel programme de formation, axé non seulement sur l'exécution d'une tâche spécifique mais aussi sur l'acquisition de qualifications permettant de s'adapter à un plus large éventail de fonctions au sein de l'entreprise et sur le marché de l'emploi, est la meilleure façon de se préparer aux temps à venir dans un monde en rapide évolution. Il présente des avantages tant pour les employeurs que pour les salariés. Aux premiers, il permet de disposer d'un personnel qualifié et motivé. Aux seconds, il offre une position solide sur le marché de l'emploi. Cette approche doit être réactivée de toute urgence, car des chiffres récents indiquent que le processus d'apprentissage tout au long de la vie stagne depuis des années ⁽²²⁾.

5. Comment y arriver?

5.1 Les entreprises ont besoin de sécurité lorsqu'elles veulent investir à long terme, par exemple dans de nouveaux développements. En Allemagne, le développement de nouvelles technologies dans les énergies renouvelables a été bien plus rapide que dans les autres pays d'Europe parce que les autorités allemandes ont établi un programme pluriannuel de soutien qui a donné aux entrepreneurs du secteur la garantie qu'il s'agissait d'une démarche structurelle, qui serait soutenue et stimulée par les pouvoirs publics sur une période de plusieurs années. Le résultat de cette politique est que ce pays occupe une position de tête dans le domaine et que l'emploi dans le secteur y a progressé en dix ans de moins de 70 000 postes de travail à près de 300 000.

⁽¹⁹⁾ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_fr.pdf

⁽²⁰⁾ Par exemple, il existe en France un Certificat de compétences en entreprise (CCE) et aux Pays-Bas un certificat d'expérience.

⁽²¹⁾ Cadre européen de qualifications (CEQ), cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFPP (ECVET), Europass, cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFPP (EQAF).

⁽²²⁾ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

⁽¹⁶⁾ Cf. note 1.

⁽¹⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/> «Learning while Working – Success stories on workplace learning in Europe».

⁽¹⁸⁾ <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>

5.2 Les entreprises ne sont pas les seules à avoir besoin de sécurité: il en va de même pour les salariés qui ont besoin de sécurité en matière de revenus, de protection sociale et de formation. Ces principes constituent les valeurs centrales du modèle social européen qui s'est développé en Europe après la Seconde guerre mondiale. Des travailleurs bien formés bénéficient d'une sécurité de revenus parce que leurs qualifications leur donnent accès au marché du travail et leur procurent l'assurance d'un emploi décent. Les salariés qui se retrouvent malgré eux sans emploi ont besoin de protection sociale pour pouvoir, durant cette période, se reconvertir, se recycler ou acquérir une formation complémentaire afin de se réinsérer ailleurs. Enfin, il faut que les salariés aient la certitude que chacun d'entre eux ait accès à un programme de formation qui lui permette de réaliser ses éventuelles ambitions personnelles de carrière et de revenus. La seule manière de préserver le modèle social européen dans un marché mondialisé est de disposer d'une population active motivée, qualifiée, responsable et flexible. La contrepartie à payer à cette fin est que cette population active doit bénéficier de la sécurité liée aux valeurs fondamentales du modèle social européen.

5.3 Les travailleurs n'ont d'ailleurs jamais recours en même temps à ces trois formes de sécurité. En outre, à terme, les dépenses consenties pour ces trois sécurités finissent toujours par se compenser. Lorsque la demande et l'offre sur le marché de l'emploi sont mieux ajustées parce que des programmes de formation permettent aux personnes de se reconvertir, de se recycler ou d'acquérir une formation complémentaire, le chômage de longue durée est moins répandu.

5.4 La flexicurité, négociée entre les partenaires sociaux, peut devenir un instrument important dans le segment du marché de l'emploi où la demande de flexibilité dans le travail est logique, compréhensible et justifiée⁽²³⁾. De nouvelles formes de travail peuvent être introduites avec plus de plus grandes chances de succès si elles sont régies par des conventions collectives élaborées de commun accord par les partenaires sociaux. Un tel état de choses n'est possible que dans un climat fondé sur la confiance. La société n'est pas la seule à avoir beaucoup changé: tel est aussi le cas des salariés. À l'heure actuelle, tout le monde n'est plus à la recherche d'un emploi pour toute la vie. Ce que les travailleurs veulent surtout, c'est la certitude que pendant toute leur vie active, ils auront un travail qui leur convient, non sous la forme de contrats précaires et temporaires, mais selon des formules qui leur offrent davantage de sécurité, comme l'explique le paragraphe 5.2. Cette condition est parfaitement réalisable dans les grandes entreprises grâce à une flexibilité qui ne transforme pas les salariés en variable d'ajustement à l'extérieur de leurs murs mais confère au personnel statutaire l'aptitude à s'adapter aisément à un plus large éventail de fonctions en leur sein. Le Conseil des ministres de l'emploi a débattu de cette possibilité en juillet 2010. Cette forme de flexicurité est beaucoup plus adaptée à l'économie de la connaissance que l'UE ambitionne d'être. Les conventions collectives entre partenaires sociaux représentent la meilleure voie pour établir cette forme de flexibilité.

5.5 Les entreprises ont néanmoins toujours besoin de travailleurs temporaires pendant les pointes d'activité. En outre, ce modèle de flexibilité interne est moins adapté aux petites et

moyennes entreprises, lesquelles jouent un rôle important dans l'économie européenne. Or, la plus grande part des emplois se situe à ce niveau. Il faut donc trouver une méthode efficace pour réduire l'écart entre les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'une bonne protection sociale et d'un statut juridiquement solide et ceux qui n'ont qu'un contrat temporaire, une protection sociale minimale et une position juridique précaire. Eux aussi doivent bénéficier d'un droit garanti à des avantages tels que le maintien du salaire en cas de maladie, les droits à la constitution d'une retraite, les allocations de chômage, les congés payés ou les congés parentaux. Ils pourraient par exemple avoir accès, à des conditions déterminées et pour un tarif abordable, à des régimes qui sont régis au niveau sectoriel par des conventions collectives ou réglementés au niveau national par des dispositions législatives. C'est notamment le cas en Autriche, où un tel système a été adopté récemment. Il convient ici aussi que les partenaires sociaux et les pouvoirs publics se partagent les responsabilités.

5.6 La gestion des ressources humaines est également appelée à jouer un double rôle important à l'avenir. Tout d'abord, elle a une fonction essentielle à remplir pour l'élaboration de programmes de formation qui permettent aux travailleurs de maintenir leurs qualifications professionnelles à niveau. Toutefois, il lui incombe également de rétablir la confiance, largement entamée, entre les partenaires sociaux de manière à ce qu'ensemble et en bonne intelligence, ils puissent trouver des solutions aux problèmes du marché de l'emploi. Réussir à trouver conjointement des solutions grâce à cette confiance retrouvée pourrait conduire à l'avènement d'un marché du travail dans lequel les employeurs bénéficient de la flexibilité qu'ils appellent de leurs vœux et les travailleurs de la sécurité dont ils ont besoin.

5.6.1 Cette gestion améliorée des ressources humaines est à la fois la clé d'une confiance restaurée entre partenaires sociaux et celle d'une approche nouvelle du marché de l'emploi durable. Cette gestion doit notamment se bâtir sur les éléments suivants:

- anticiper sur l'évolution des métiers et des postes de travail en veillant à leur non-pénibilité,
- inciter les salariés à la prise de risque et de responsabilité afin d'améliorer la performance individuelle et collective,
- réexaminer certaines filières de formation (initiale) qui ne sont pas ou sont mal adaptées aux besoins de bassins d'emplois locaux,
- améliorer les dispositifs d'orientation professionnelle des jeunes en y associant plus de professionnels et d'experts du secteur;
- porter une attention particulière aux savoir-faire, productions traditionnelles locales et marques régionales, dont la rareté relative fait aussi l'originalité patrimoniale.

5.6.2 L'objectif d'un marché du travail plus stable et plus sain devrait être une composante d'une stratégie plus vaste, dans laquelle d'autres acteurs, comme les services d'intérêt général et les professions libérales, joueraient également un rôle.

⁽²³⁾ Voir l'avis du CESE intitulé «Comment utiliser la flexicurité en matière de restructuration, dans le contexte du développement mondial», JO C 318 du 23.12.2009, pp. 1-5.

5.7 Si Bruxelles indique la direction générale dans laquelle le marché du travail doit se développer, la mise en œuvre ne peut s'effectuer que dans les États membres. Les régions apparaissent par excellence comme le niveau le plus approprié pour ce faire. Dans une économie de la connaissance, c'est à elles qu'il incombera de former et de retenir une population active créative. L'UE peut favoriser une telle évolution en la soutenant financièrement par l'intermédiaire des Fonds structurels européens, ainsi que par la collecte des exemples de bonnes pratiques et leur mise à disposition sous la forme d'une base de données. Les membres de la CCMI ont rassemblé bon nombre d'exemples de ces bonnes pratiques qui sont joints en annexe ⁽²⁴⁾. Le CESE invite la Commission européenne à diffuser ces exemples et à les recommander auprès des institutions concernées tant de l'Union européenne que des États membres.

5.8 Il existe en Europe plusieurs exemples de régions qui, dotées d'un riche passé industriel, ont assisté à la disparation

brutale de leurs industries traditionnelles et, avec elles, de l'assise de leurs emplois et de leur prospérité. C'est le cas du Nord de la France, autour de Lille, ou de la Ruhr en Allemagne. Au lieu d'essayer de s'accrocher désespérément au passé, les acteurs régionaux se sont mis à réfléchir aux possibilités qui existaient pour construire l'avenir et ont agi en conséquence. Le résultat est que la région de Lille et le bassin de la Ruhr ont repris espoir et se sont redéployés en s'appuyant sur un large éventail d'activités économiques nouvelles, qui, dans une large mesure sont durables et fondées sur la connaissance. La force de l'économie européenne se situe en effet à ce niveau: c'est dans ces secteurs que l'Europe dispose des meilleures perspectives et qu'elle doit renforcer sa position. Tant Lille que la région de la Ruhr sont même devenues capitales européennes de la culture. À ce niveau, les gouvernements et les partenaires sociaux doivent élaborer des initiatives qui ont pour objectif ultime de mettre en œuvre du modèle social européen, tel qu'il a été défini dans un avis antérieur du CESE ⁽²⁵⁾.

Bruxelles, le 13 juillet 2011.

Le président
du Comité économique et social européen
Staffan NILSSON

⁽²⁴⁾ <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/handout.doc>

⁽²⁵⁾ JO C 309 du 16.12.2006, p. 119.