

communiqué



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

L'accès à l'emploi des groupes vulnérables



Les groupes vulnérables face à l'emploi ont tendance à être marginalisés sur le marché du travail et courent de grands risques d'exclusion sociale. Le débat actuel de l'UE sur l'insertion sociale reconnaît l'importance de l'emploi en tant que moyen de lutte contre la pauvreté, mais aussi le fait que l'emploi ne constitue pas à lui seul la solution au problème.

L'idée qui sous-tend le modèle social européen est que tous les citoyens – ou au moins autant que possible – puissent partager les richesses qui sont créées et ainsi participer pleinement à la société. Pour la plupart des citoyens, l'occupation d'un emploi est la condition préalable à une participation sociale étendue; de même, la perte d'un emploi ou l'accès à un poste constitue un facteur déterminant d'entrée dans la pauvreté ou d'abandon de cette condition.

Les récents Conseils européens ont centré leurs discussions sur le soutien à l'emploi

en faveur des groupes défavorisés afin de réduire les risques d'exclusion sociale et de pauvreté.

Le Conseil européen à Nice (2000) a attiré l'attention sur l'importance du soutien à l'emploi en faveur des groupes vulnérables, en particulier les chômeurs de longue durée, les travailleurs

handicapés, les salariés les plus âgés et les minorités ethniques. Au niveau des usagers, cette démarche se traduit par une coordination plus efficace des services afin de répondre à des besoins multiples et diversifiés. Ceci exige non seulement une coordination entre les services et les organismes au niveau local, mais aussi l'intégration de ces mesures et de ces services aux niveaux local, régional et national.

Le deuxième Cahier de la Fondation, *Access to employment for vulnerable*

groups, décrit la situation actuelle et analyse les tendances de l'emploi chez les

«les besoins et la situation des groupes marginalisés nécessitent une action globale intégrant les politiques sociales et les mesures économiques et environnementales»

Conditions de travail dans les pays candidats

Les travailleurs des pays candidats sont plus nombreux à considérer que leur travail comporte des risques pour leur santé et leur sécurité que les salariés de l'Union européenne.

Page 2

Malte: moins de stress au travail

La direction et les experts de la Fondation se sont rendus à Malte pour discuter des conditions de travail.

Page 3

La pression augmente au travail

La pression des délais continue à croître dans l'Union européenne.

Page 4

Égalité pour les travailleurs intérimaires

Les conditions de travail des intérimaires par rapport à celles de leurs collègues employés permanents demeurent préoccupantes.

Page 5

Conférence au Luxembourg sur la participation des salariés au capital

François Biltgen, le ministre luxembourgeois du travail, s'est rendu à la Fondation pour discuter de la participation des employés au capital de l'entreprise.

Page 6

La suite page 3

Risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail deux fois plus importants dans les pays candidats

Les travailleurs des pays candidats sont plus nombreux à considérer que leur travail comporte des risques pour leur santé et leur sécurité que les salariés de l'Union européenne (40 % contre 27 %). On signale également des journées de travail plus longues, en moyenne dix heures ou plus par jour.

Ces chiffres sont tirés de la *Première enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats*. Cette étude fournit une première synthèse globale des conditions de travail dans les douze pays candidats, en utilisant la même méthodologie que dans les enquêtes précédentes de la Fondation sur les conditions de travail dans l'Union européenne. Elle aborde un large éventail de questions relatives à la qualité du travail et de l'emploi, telles que les facteurs de risques physiques (bruit, vibrations), les modèles d'aménagement du temps de travail (horaires de travail, travail posté et de nuit), et les effets en termes de santé au travail (stress).

«Les conclusions à ce stade se fondent sur des moyennes, qui peuvent donc cacher des différences importantes, en particulier entre les pays», explique **Pascal Paoli**, coordinateur de l'équipe Conditions de travail de la Fondation. «Par conséquent, il se peut que certaines des conclusions ne reflètent pas toujours la situation particulière d'un pays dans le groupe des pays candidats. Il est évident qu'il en va de même des comparaisons nationales dans le groupe d'États membres de l'UE.»

Les résultats initiaux de l'enquête ont été présentés aux journalistes lors du sommet européen des affaires qui s'est tenu à Bruxelles le 6 juin 2002. Les résultats de l'enquête seront publiés dans le courant de cette année, mais les données sont déjà disponibles sur le site internet de la Fondation.



Des différences structurelles

Il existe des différences structurelles importantes entre les pays candidats et les États membres de l'UE, en particulier dans la répartition de la main d'œuvre entre les divers secteurs et les catégories d'emploi ainsi que dans les niveaux de revenus. L'agriculture représente 21 % de la force de travail dans les pays candidats par rapport à 5 % dans l'UE. On trouve également moins de travailleurs dans les qualifications plus élevées et la proportion de travailleurs à faibles revenus est plus élevée dans les pays candidats.

«Globalement, l'organisation du travail dans les pays candidats peut être décrite comme étant plus orientée vers l'industrie que vers le service, contrairement au cas des États membres de l'UE», explique le directeur de la Fondation **Raymond-Pierre Bodin**. «Ainsi, l'interaction entre les travailleurs et les clients n'est pas aussi répandue dans les pays candidats, 58 % contre 69 % dans l'UE, ce qui nous amène à la conclusion que toute différence de rythme de travail dans les pays candidats dépendra probablement moins d'une exigence extérieure, telle que la demande du client, que des ordres provenant d'un supérieur.»

Méthodologie de l'enquête

L'enquête a été effectuée en juin 2001 à partir d'entretiens en face-à-face avec un échantillon représentatif sur un total de 11 000 travailleurs: 1000 travailleurs par pays, excepté Malte et Chypre où 500 personnes ont été interrogées. La pondération a été effectuée conformément à l'Enquête sur les Forces de Travail d'Eurostat (2000).

Le questionnaire est le même que celui qui a été utilisé pour la *Troisième enquête sur les conditions de travail* effectuée en 2000 par la Fondation dans les 15 États membres de l'UE. Ce questionnaire a été élaboré par la Fondation au sein d'un groupe réunissant des experts nationaux, des représentants de la Commission européenne ainsi que d'organisations d'employeurs (UNICE) et de salariés (CES).

Un résumé du rapport peut être téléchargé à l'adresse www.fr.eurofound.eu.int/working/ccseminar.htm

Les données résultant de l'enquête sont disponibles à l'adresse: www.eurofound.eu.int/working/ccindex.htm

Pour plus d'informations, contacter John Hurley, l'officier de liaison chargé de la communication, à l'adresse électronique: joh@eurofound.eu.int

L'accès à l'emploi des groupes vulnérables

Suite de la page 1

groupes vulnérables. Il fournit une série de recommandations à vocation pratique sur la façon d'améliorer les opportunités d'emploi en appliquant des mesures plus complètes et plus intégrées, ainsi qu'en améliorant la coordination des organismes d'emploi et de sécurité sociale chargés de mettre en oeuvre les politiques.

Le but des Cahiers de la Fondation est de mettre en lumière les connaissances et les analyses qui ressortent des recherches de la Fondation et d'apporter une contribution opportune au débat européen dans les domaines de l'emploi, de l'égalité des chances, de l'insertion sociale, de l'utilisation du temps et de la diversité. L'objectif est de rendre pertinents et accessibles les travaux passés, présents et futurs de la Fondation sous une forme concise.

«La Fondation a contribué aux recherches sur les relations entre la protection sociale et les stratégies du marché du travail au cours des dix dernières années», estime **Robert Anderson**, coordinateur de recherche de l'équipe Conditions de vie à la Fondation. «Les recherches se sont appuyées sur l'analyse des politiques et l'examen des stratégies actives à partir de l'expérience acquise lors des études de cas locaux».

Remplacer les mesures passives par des mesures actives

Au cours des deux dernières décennies, la protection sociale était considérée comme un mécanisme

destiné à maintenir un niveau minimal d'aide sociale. Aujourd'hui, il règne au sein de l'UE un consensus selon lequel les politiques sociales, économiques et de l'emploi sont liées et se trouvent en étroite interaction, contribuant toutes à l'amélioration de la qualité de vie pour tous. Les politiques sociales en faveur des chômeurs et des autres personnes qui ne travaillent pas, auparavant axées sur une assistance passive reposant sur l'apport d'un revenu, s'orientent maintenant vers des mesures actives pour aider ces personnes à s'insérer sur le marché du travail. Ces mesures se divisent en deux grandes catégories: d'une part, les mesures qui aident les chômeurs à trouver un emploi en les assistant dans leur recherche ou en améliorant leur potentiel d'embauche par la formation et l'acquisition d'une expérience professionnelle supplémentaire; et d'autre part, l'accès direct à l'emploi par le biais d'incitations financières (subvention ou réduction des impôts et/ou des charges sociales) ou par l'aide à la création d'entreprise ou à l'installation d'un travailleur indépendant.

Les groupes vulnérables se caractérisent par la multiplicité et la complexité des problèmes auxquels ils sont confrontés, non seulement en termes d'emploi et de qualification, mais aussi en matière de santé, de logement, de revenu et d'autres difficultés. Le besoin de mesures intégrées et globales est déjà soigneusement consigné dans l'Agenda européen pour la politique sociale et constitue la base des initiatives du Fonds social européen.

Cependant, les recherches de la Fondation ont montré que la mise en place d'une coordination efficace, d'un partenariat et de la participation des citoyens et des travailleurs est problématique. Le Cahier décrit de nombreuses études de la Fondation qui ont analysé en détail la façon de mettre en pratique ces principes.

Stratégies coordonnées

Tous les États membres de l'UE se sont engagés à harmoniser les stratégies du marché du travail et les politiques en matière de sécurité sociale dans le cadre de l'Agenda de la Commission européenne en matière de politique sociale. La lutte contre l'exclusion sociale requiert également un partenariat étroit entre les autorités, les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales.

«En nous fondant sur nos recherches, nous pouvions déjà conclure au milieu des années 90 que les besoins et la situation des groupes marginalisés nécessitent une action globale intégrant les politiques sociales et les mesures économiques et environnementales», explique Robert Anderson. «Ceci exige le développement de services de qualité ainsi que de la formation et de l'assistance pour le personnel, à qui on demande d'adopter de nouvelles manières de travailler constituant une remise en question des habitudes».

Pour plus d'informations, contacter l'officier de liaison chargé de la communication, Teresa Renehan, à l'adresse électronique: ter@eurofound.eu.int

Malte: moins de stress au travail

La Fondation se prépare à l'élargissement de l'Union européenne en visitant tous les pays candidats et en présentant le travail de la Fondation aux représentants des gouvernements, des syndicats et des employeurs. Les 21 et 22 mai 2002, la Fondation s'est rendue à Malte, où le directeur de la Fondation **Raymond-Pierre Bodin** et le directeur adjoint **Éric Verborgh**, accompagnés d'experts de la Fondation, ont discuté des résultats initiaux de la première enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats.

«Les conditions de travail à Malte sont largement influencées par la nature des emplois, l'économie maltaise étant essentiellement orientée vers les services», a commenté M. Bodin après la visite. «Le travail motivé par le client, avec une grande autonomie de l'employé, entraîne moins de stress et autres problèmes de santé liés au travail.»

Le programme des visites de la Fondation dans les pays candidats s'achèvera en septembre, avec des visites d'abord à Chypre et par la suite en Turquie.



Dr Lawrence Gonzi, Premier ministre adjoint et ministre de la Politique sociale, et Raymond-Pierre Bodin, directeur de la Fondation, à Malte.

La pression augmente au travail

La pression des délais continue à croître dans l'Union européenne. C'est la résultante de l'accroissement du nombre de situations de travail sous forte pression, selon une étude récente de la Fondation.

La Fondation a publié deux rapports à partir d'une deuxième analyse des résultats de la *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail*, menée en 2000. Le premier rapport examine le lien entre les technologies (machines et ordinateurs) au travail et les conditions de travail, le second

rapport porte sur la santé des travailleurs dans différents types d'emplois dans l'UE.

Le rapport *Work organisation, technology and working conditions* peut être téléchargé à l'adresse: www.eurofound.eu.int/publications/EF0205.htm

Le rapport *Types of Employment and Health in the EU* peut être téléchargé à l'adresse www.eurofound.eu.int/publications/EF0221.htm

MANIFESTATIONS

Forum de la Fondation
Dublin, Irlande, 29-30 août 2002

Labour supply and diversity in the work life on local, national, European and global level (Main d'œuvre et diversité dans le monde du travail aux niveaux local, national, européen et mondial)

Göteborg, Suède, 2 septembre 2002

workingonsafety.net (Travailler en sécurité)

Elsinore, Danemark, 3-6 septembre 2002

PUBLICATIONS

Accès à l'emploi des groupes vulnérables (Cahier de la Fondation n° 2)
www.eurofound.eu.int/publications/General.htm

Approches intégrées du système social actif et des politiques de l'emploi
www.fr.eurofound.ie/projects/0194.html

EIRObserver 03/02 EN:
www.eiro.eurofound.eu.int/eirobserver.html

Employment status and working conditions (rapport) EN:
www.eurofound.eu.int/publications/EF0208.htm

Public sector reform under EMU (Réforme du secteur public dans le cadre de l'UEM) EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF0213.htm

Rapport annuel 2001 EN + FR (bientôt disponible dans toutes langues)
www.eurofound.eu.int/publications/General.htm

Travail et santé au travail (rapport) FR:
www.eurofound.eu.int/publications/EF0206.htm

Travail intérimaire en Europe (résumé)
www.fr.eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm

Types of employment and health in the EU (rapport) EN: www.eurofound.eu.int/publications/EF0221.htm

Work organisation, technology and working conditions (rapport) EN:
www.eurofound.eu.int/publications/EF0205.htm

Working conditions in candidate countries and the EU (résumé) EN:
www.eurofound.eu.int/publications/EF0246.htm

Working time preferences in 16 European countries (rapport) EN:
www.eurofound.eu.int/publications/EF0207.htm

Les publications gratuites peuvent être téléchargées directement à partir du site internet et les publications payantes peuvent être commandées en ligne (www.eurofound.eu.int). Vous pouvez également les commander auprès de votre libraire habituel ou à un agent commercial de l'Office des publications officielles des Communautés européennes (adresses disponibles sur www.eur-op.eu.int).

LA RECHERCHE EN CHIFFRES

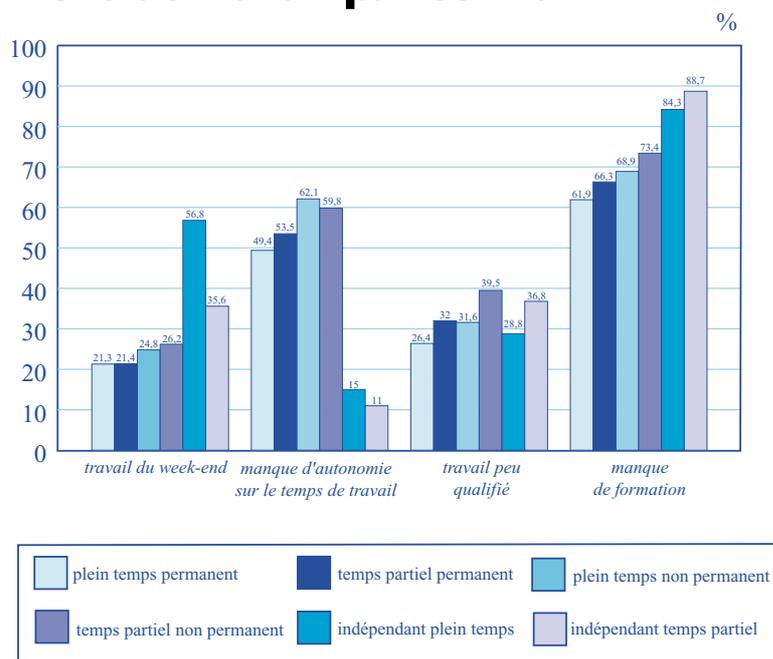
Les conditions de travail des travailleurs non permanents et à temps partiel ne seraient pas aussi favorables que celles des salariés permanents et à temps plein, selon une récente étude de la Fondation qui s'appuie sur l'analyse des résultats de la *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail*. Ce rapport vise à montrer la relation entre le statut d'emploi et les conditions de travail dans l'Union européenne.

Les travailleurs non permanents, comme les employés à temps partiel,

tendent à occuper des emplois moins qualifiés qui leur offrent moins de possibilités de gérer leur temps et leur travail et ils travaillent moins d'heures non normalisées et ont des opportunités de formation réduites.

Pour les travailleurs indépendants, la situation est similaire, à l'exception du fait que ces travailleurs signalent une plus grande maîtrise de leur temps comme de leur travail. Le rapport *Statut de l'emploi et conditions de travail* peut être téléchargé à www.eurofound.eu.int/publications/0208.htm.

Conditions de travail par contrat



Source: Employment status and working conditions, 2002

Vers l'égalité pour les travailleurs intérimaires

L'intérim est la forme de travail atypique qui s'est le plus développée dans l'Union européenne ces dix dernières années. Les conditions de travail des intérimaires par rapport à celles de leurs collègues employés permanents demeurent préoccupantes.

Le nombre de travailleurs intérimaires a quintuplé ces dernières années au Danemark, en Espagne, en Italie et en Suède, et a doublé dans tous les autres États membres de l'UE.

Au total, on estime à quelque 6 millions de personnes le nombre de salariés employés par une agence d'intérim au cours de l'année 2000. Les travailleurs intérimaires ont tendance à être plus jeunes, exposés à des conditions de travail plus médiocres et bénéficiant de moins de possibilités de formation que les autres catégories d'employés. À l'exception des trois États membres scandinaves, les hommes représentent la majorité des travailleurs d'agence. Il est clair que la distribution par sexe du travail d'agence peut s'expliquer largement par rapport aux secteurs (industrie et bâtiment) dans lesquels les deux sexes sont représentatifs.

Un rapport récemment publié par la Fondation analyse les principales tendances en matière de travail intérimaire ainsi que les problèmes et défis de cette forme d'activité pour les États membres et l'Union européenne dans son ensemble. Le rapport conclut que le travail intérimaire peut potentiellement apporter des avantages économiques considérables aux entreprises utilisatrices, qu'il peut profiter à l'économie dans son ensemble ainsi qu'aux agences et ceci sans l'érosion ou le contournement des normes d'emploi de l'entreprise utilisatrice. Le secteur affichait un chiffre d'affaire global de 59 milliards d'euros en 1999.

«Le travail intérimaire est vraiment une méthode d'externalisation de la main d'œuvre pour les sociétés et il leur offre une solution souple en matière d'emploi», explique Dr **Donald Storrie**, du *Centre for European Labour Market Studies* de Göteborg, en Suède, auteur du rapport de la Fondation, *Travail intérimaire dans l'Union*



européenne. «La fonction de mise en adéquation des offres et des demandes de postes est également positive, à la fois du point de vue du salarié et de celui de l'employeur.»

Néanmoins, en dépit du principe juridique en place dans plusieurs États membres selon lequel les salariés intérimaires doivent recevoir le même traitement que ceux de l'entreprise utilisatrice, il existe des preuves du contournement des normes de l'emploi en ce qui concerne le salaire et la réglementation du temps de travail, avec des conséquences négatives pour le travailleur intérimaire.

La directive communautaire

«Le rapport de la Fondation a été largement utilisé dans la récente proposition de directive européenne relative aux conditions de travail des intérimaires, ainsi que dans le débat qui a suivi», explique **Ola Persson**, directrice de recherche à la Fondation. «C'est un bon exemple de la façon dont les recherches de la Fondation peuvent contribuer au processus de prise de décision.»

Le projet de législation (mars 2002) vise à établir le principe de non-discrimination, y compris en matière de salaire, entre les travailleurs intérimaires et les salariés occupant un poste équivalent dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle l'intérimaire effectue une mission.

«Le rapport fournit une synthèse complète et une bonne analyse du travail intérimaire dans l'Union européenne», a estimé, lors d'une séance publique et conférence de presse sur le sujet à Bruxelles le 28 mai, **Ieke van den Burg** (PSE, Pays-Bas) rapporteur auprès de la Commission de l'emploi et les affaires sociales du Parlement européen sur les conditions de travail et les travailleurs intérimaires.

Prochaines étapes

La question a déjà été débattue au sein du groupe de travail du Conseil et l'objectif de Madame van den Burg est de disposer d'un projet de document pour la session de juillet du Parlement européen. Ce projet devrait ensuite être soumis à la plénière d'automne, pour préparer le terrain pour les réactions de la Commission européenne et ouvrir un débat au Conseil au cours de la présidence danoise de l'UE.

Le rapport ainsi que la directive de la commission européenne sont disponibles à l'adresse eurofound.eu.int/working/temporary_new.htm.

Pour plus d'informations tirées des recherches sur les conditions de travail: <http://www.fr.eurofound.eu.int/working/working.htm> ou contacter John Hurley, à l'adresse électronique: joh@eurofound.eu.int

Luxembourg: contribuer à la participation des salariés au capital de l'entreprise

La participation des salariés était l'un des sujets de discussion lors de la visite de **François Biltgen**, ministre du travail du Luxembourg, qui s'est rendu à la Fondation le 28 mai. La Fondation a été chargée de

participer à la préparation d'une conférence en septembre 2002 au Luxembourg visant à faire partager son expertise et ses recherches sur la participation des employés.



Raymond-Pierre Bodin, directeur de la Fondation, avec François Biltgen, ministre du travail du Luxembourg, et Éric Verborgh, directeur adjoint de la Fondation.

Un record de visites sur notre site

Le site internet de la Fondation a enregistré un total de 61 197 visiteurs en avril 2002. En mai, ce chiffre a augmenté pour atteindre un niveau sans précédent: 67 557 visites.

Le site internet EIROOnline (www.eiro.eurofound.eu.int) a enregistré 81 636 visiteurs en avril et 94 213 en mai, ce qui constitue également un record.

Documents les plus consultés

Le *Rapport annuel 2001* de la Fondation, la *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail* (en particulier la version française) et le premier Cahier de la Fondation, *La qualité du travail et de l'emploi en Europe*, ont été les trois documents les plus téléchargés à partir du site de la Fondation jusqu'à la fin mai 2002. Ils sont suivis du document récemment publié *Travail intérimaire en Europe*. Le *Rapport annuel 2001*, disponible sur le site internet depuis le 23 mai, a été téléchargé 8 015 fois.

communiqué

Communiqué est publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

La Fondation est un organe autonome de l'Union européenne, fondé par le Règlement (CEE) n°1365/75 du Conseil des ministres de la UE du 26 mai 1975.

Directeur: Raymond-Pierre Bodin

Directeur adjoint: Éric Verborgh

Communiqué est publié six fois par an, en anglais et en français. La reproduction du texte est autorisée à condition d'en indiquer la source.

Communiqué est gratuit. Il peut être téléchargé gratuitement à www.eurofound.eu.int/newsroom.

Chargée de programme: Elisabeth Lagerlöf

Rédacteur: Måns Mårtensson, mans.martensson@eurofound.eu.int

Original: anglais

Circulation: 15 500

EF/02/62/FR

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Informations générales, services de renseignement

Tél.: +353-1-204 3100, e-mail: info@eurofound.eu.int

Måns Mårtensson, attaché de presse

Tél.: +353-1-204 3124, e-mail: mma@eurofound.eu.int

Chargés de liaison de l'information:

Camilla Galli da Bino, EIRO

Tél.: +353-1-204 3125, e-mail: gdb@eurofound.eu.int

John Hurley, Conditions de travail

Tél.: +353-1-204 3209, e-mail: joh@eurofound.eu.int

Marina Patriarka, Relations industrielles

Tél.: +353-1-204 3136, e-mail: map@eurofound.eu.int

Teresa Renehan, Conditions de vie

Tél.: +353-1-204 3126, e-mail: ter@eurofound.eu.int