

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
POLITIQUE SOCIALES ET DE L'EMPLOI:
UN CADRE POUR INVESTIR DANS LA QUALITÉ**

PRISE DE POSITION DE L'UNICE

I. Introduction

Dans le manifeste de l'UNICE sur la politique sociale européenne, publié lors de la prise de fonction de la Commission et du Parlement européen actuels, les entreprises européennes préconisaient une approche plus qualitative des politiques sociales et de l'emploi au niveau de l'UE. C'est pourquoi elles accueillent favorablement le débat lancé par la communication de la Commission sur les politiques sociales et de l'emploi, intitulée "un cadre pour investir dans la qualité".

Par cette communication, la Commission vise à:

- définir une approche claire pour améliorer la qualité de l'emploi;
- établir un ensemble large et cohérent d'indicateurs de la qualité de l'emploi;
- assurer que l'objectif d'amélioration de la qualité est intégré totalement dans la politique de l'emploi et la politique sociale, par le biais d'examen de la qualité.

Après avoir analysé les relations entre la qualité de l'emploi et la modernisation du modèle social européen, la Commission propose une définition de la qualité de l'emploi axée sur dix domaines et suggère trois indicateurs pour chacun d'eux:

- la qualité intrinsèque de l'emploi;
- les qualifications, l'apprentissage tout au long de la vie et la progression de la carrière;
- l'égalité entre les femmes et les hommes;
- la santé et la sécurité au travail;
- la flexibilité et la sécurité;
- l'inclusion et l'accès au marché du travail;
- l'organisation du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- le dialogue social et l'implication des travailleurs;
- la diversité et la non-discrimination;
- la performance économique générale et la productivité.

II. Commentaires généraux

Avant tout, l'UNICE tient à souligner que la "qualité" est au cœur de la vie quotidienne des entreprises depuis de nombreuses années. Une poursuite constante d'améliorations qualitatives est nécessaire à leur efficacité et à leur compétitivité. La "qualité de l'emploi" fait partie intégrante des politiques des entreprises. Cependant, les politiques menées par elles pour atteindre un emploi de qualité doivent être adaptées à leurs conditions particulières. L'évaluation de la qualité est également influencée fortement par l'environnement social et culturel général. En outre, avec l'individualisation des styles de vie, les besoins des travailleurs varient. Les moyens de faire correspondre les besoins des entreprises et ceux des travailleurs pour atteindre la qualité de l'emploi sont nombreux.

À Lisbonne, l'Europe a défini une stratégie pour faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde. Elle a décidé également d'augmenter significativement les taux d'emploi, afin de résoudre son problème de chômage. À Nice, le Conseil européen a adopté un nouvel agenda pour la politique sociale européenne afin d'étayer la stratégie de Lisbonne. Ces décisions signifient que l'Union européenne a opté tant pour la qualité que pour la quantité de l'emploi.

Dès le début et sans ambiguïté, les entreprises européennes ont apporté un soutien à la stratégie de Lisbonne, et en particulier à son approche reposant fortement sur la méthode de coordination ouverte. Elles soutiennent donc fermement les initiatives visant à étalonner les capacités des États membres à atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés à Lisbonne. Elles insistent cependant pour que l'étalonnage de la qualité de l'emploi ne conduise pas oublier la nécessité d'augmenter le nombre des emplois ni à compromette le programme de Lisbonne.

L'UNICE considère qu'il convient de mettre pleinement en œuvre la stratégie de Lisbonne, plutôt que de:

- rouvrir un débat sur l'approche à adopter pour améliorer la qualité de l'emploi;
- créer de nouveaux examens de la qualité.

Le débat sur la qualité de l'emploi devrait se concentrer sur l'identification d'un nombre restreint d'indicateurs qualitatifs à intégrer dans le processus de Luxembourg, à côté des indicateurs quantitatifs, sans surcharger le processus. Vu la difficulté à saisir la complexité de la qualité dans des indicateurs quantifiables, des échanges de bonnes pratiques devraient également être envisagés.

III. Commentaires sur les caractéristiques et les indicateurs

Les indicateurs choisis devant servir de base à des recommandations de politiques, il est capital qu'ils soient:

- objectifs (ils devraient mesurer les progrès accomplis en termes de résultats. En cas de recours à des indicateurs subjectifs fondés sur des sondages, ceux-ci devraient être clairement désignés comme tels);
- comparables (en cas de problèmes de comparabilité, ils doivent être accompagnés d'une explication claire des différences statistiques);
- actualisés et disponibles sur une base régulière pour suivre l'évolution dans le temps;
- basés sur des données disponibles afin d'éviter d'imposer aux entreprises des charges administratives supplémentaires.

De l'avis de l'UNICE, la définition et les dix domaines proposés par la communication de la Commission sont difficiles à comprendre, se chevauchent partiellement et conduiront à un nombre excessif d'indicateurs. Pour que les indicateurs de qualité soient gérables, il serait souhaitable de réduire le nombre de ces domaines et de limiter le nombre des indicateurs à un total de dix.

Pour l'UNICE, les critères suivants sont cruciaux:

- nombre total d'accidents graves et mortels sur le lieu de travail;
- taux de maladies professionnelles;
- nombre total de jours perdus pour cause de maladie;
- un indicateur de la productivité du travail;
- proportions de la population d'âge actif possédant un niveau d'éducation faible, moyen et élevé (si possible avec une répartition selon le sexe et/ou les tranches d'âge);
- proportions de la population possédant un niveau de connaissances informatiques faible, moyen ou élevé (si possible avec une répartition selon le sexe et/ou les tranches d'âge).
- délai moyen avant de trouver un premier ou un nouvel emploi (avec une répartition selon le sexe et/ou les tranches d'âge).
- taux d'emploi et taux de chômage selon le sexe, la tranche d'âge et le niveau d'enseignement;
- proportions de la population d'âge actif créant leur propre entreprise (avec une répartition selon le sexe, la tranche d'âge et le niveau d'enseignement).

IV. Conclusion

Pour résumer, l'UNICE estime que le débat sur la qualité de l'emploi devrait:

- reconnaître que la poursuite de la qualité est au cœur de la vie quotidienne des entreprises et qu'il existe de nombreux moyens de parvenir à la qualité de l'emploi;
 - contribuer à la pleine mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, et non rouvrir le débat sur une approche destinée à améliorer la qualité de l'emploi;
 - intégrer les indicateurs de qualité dans le processus de Luxembourg, à côté des indicateurs quantitatifs, et non lancer de nouveaux examens de la qualité;
 - limiter le nombre de domaines et des indicateurs de qualité à un maximum de dix, pour ne pas surcharger le processus de Luxembourg;
 - promouvoir les échanges de bonnes pratiques;
 - utiliser des données pan-européennes disponibles, objectives, comparables et actualisées, pour ne pas imposer de charge administrative supplémentaires aux entreprises.
-