



CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 23 novembre 2001 (30.11)
(OR. en)

14263/01

SOC 478
EDUC 144
ECOFIN 347

RAPPORT

du : Comité de l'emploi

au : COREPER (1ère partie)/CONSEIL

n° prop. Cion : 10307/01 SOC 255 EDUC 91 ECOFIN 179

Objet : **Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au
Comité économique et social et au Comité des régions**

- **Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité**
 - = **Indicateurs de la qualité de l'emploi**
 - **Rapport du Comité de l'emploi**

Les délégations trouveront ci-joint le rapport du Comité de l'emploi sur la question visée en objet.



LE COMITÉ DE L'EMPLOI

RAPPORT DU COMITÉ DE L'EMPLOI

INDICATEURS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

En réponse à la demande formulée par le Conseil européen et par les ministres de l'emploi lors de la réunion informelle qu'ils ont tenue à Liège les 6 et 7 juillet, et sur la base de la communication de la Commission relative à l'investissement dans la qualité, le comité souhaite soumettre au Conseil, pour examen, son rapport sur les indicateurs de la qualité de l'emploi. Le comité a examiné cette question lors de trois réunions et il a bénéficié à cette fin du travail intensif et approfondi que le Groupe "Indicateurs" y a consacré.

Parmi les dix dimensions de la qualité de l'emploi énumérées dans l'annexe au présent rapport, le comité recommande 8 indicateurs clés, assortis de 23 indicateurs de contexte, qui figurent également dans l'annexe. Ces indicateurs reposent sur des données existantes, fiables et comparables. Le comité a par ailleurs recensé un certain nombre d'indicateurs de contexte supplémentaires éventuels, pour lesquels un examen plus approfondi est nécessaire, examen que le comité a l'intention d'entreprendre au début de l'année prochaine.

Le comité souligne que, étant donné le caractère pluridimensionnel de la qualité de l'emploi, les indicateurs recommandés doivent être évalués comme un tout. Lors de l'établissement de ces indicateurs clés et de contexte, le comité a suivi le principe adopté dans son avis sur la qualité de l'emploi, approuvé en juillet, selon lequel les indicateurs choisis devraient, autant que possible, être solides, non ambigus et comparables dans tous les États membres et se référer à des sources d'information régulièrement mises à jour.

Le comité a observé, pour les indicateurs clés et de contexte, les définitions suivantes :

- les indicateurs clés devant servir à mesurer les progrès accomplis en ce qui concerne la stratégie pour l'emploi, ils devraient être liés aux objectifs des lignes directrices pour l'emploi. Ils devraient être significatifs, c'est-à-dire que toute tendance constatée dans leur évolution devrait indiquer un progrès ou un recul par rapport à ces objectifs ;
- les indicateurs de contexte contribueront à l'analyse des plans d'action nationaux pour l'emploi dans le cadre du rapport conjoint sur l'emploi en relativisant les politiques nationales et leurs résultats.

Sur la base des travaux qu'il a menés jusqu'à présent, il ne fait aucun doute pour le comité que la reconnaissance des indicateurs doit se faire selon un processus évolutif comprenant à la fois le réexamen des indicateurs déjà mis au point et la recherche d'indicateurs pertinents supplémentaires, en tenant compte en particulier de l'évolution des objectifs et des données disponibles. Le comité a donc l'intention de poursuivre l'examen de cette question dans son ensemble et notamment la reconnaissance des indicateurs clés en ce qui concerne les dimensions pour lesquelles aucun indicateur clé ne peut encore être proposé. Le comité prend note du fait que le projet de lignes directrices pour l'emploi pour 2002 indique clairement que les dix dimensions de la qualité de l'emploi sont des domaines à prendre en considération, notamment pour ce qui est de préserver et d'améliorer la qualité de l'emploi.

Quand il examinera, lors de sa prochaine réunion, en février 2002, la structure des plans d'action nationaux pour l'emploi pour 2002, le comité réfléchira à la manière dont il convient d'utiliser ces indicateurs.

Le comité souhaite appeler l'attention sur les conclusions ci-après relatives à certaines dimensions spécifiques de la qualité de l'emploi.

Premièrement, au sujet de la qualité intrinsèque de l'emploi, le comité a reconnu qu'il y avait des questions particulièrement complexes à résoudre. Cependant, il est parvenu à la conclusion que le plus simple était de prendre un indicateur clé qui mesure les mouvements entre le non-emploi et l'emploi et qui, dans le cadre de l'emploi, procède par niveau de rémunération. Le comité estime que le meilleur moyen de mesurer ces mouvements est offert par le tableau relatif à l'indicateur n° 1, qui figure au début de l'annexe. Toutefois, le comité a pris note du fait que la seule source de données pour l'ensemble de l'UE (le Panel communautaire des ménages) ne fournira des données pour l'année 2000 qu'en décembre 2002 et encore, ces données ne couvrent pas tous les États membres (la Suède et le Luxembourg n'y participant pas actuellement). Il faut encore travailler sur les sources statistiques et l'on devrait envisager la possibilité d'utiliser des statistiques nationales appropriées. Le comité recommande de compléter ce tableau sur les mouvements par un second tableau (au titre de l'indicateur n° 2 de l'annexe) mesurant les mouvements entre non-emploi et emploi et, dans le cadre de l'emploi, par type de contrat et à l'aide d'un indicateur de contexte mesurant la satisfaction des travailleurs.

Deuxièmement, en ce qui concerne les qualifications, l'éducation et la formation tout au long de la vie et la progression de la carrière, le comité recommande un indicateur clé mesurant le pourcentage de la population en âge de travailler suivant un enseignement ou une formation et assorti de trois indicateurs de contexte.

Troisièmement, à propos de l'égalité entre les femmes et les hommes, le comité recommande un indicateur clé mesurant l'écart de rémunération entre les sexes (rapport entre l'indice de rémunération horaire des femmes et celui des hommes pour les salariés travaillant au moins 15 heures par semaine). Le comité souhaite souligner que, sur la base des données actuellement disponibles, cet indicateur ne permet de mesurer que la rémunération nette. Lorsque les données seront disponibles, cet indicateur devrait également couvrir la rémunération brute. Le comité prend note du travail accompli dans le prolongement de la conférence de Pékin et recommande que les indicateurs correspondant à un même domaine soient, autant que possible, compatibles.

Quatrièmement, pour ce qui est de la santé et de la sécurité, le comité recommande un indicateur clé pour les accidents du travail (évolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100 000 salariés). Le comité recommande d'établir un indicateur composite mesurant les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris ceux et celles dus au stress. Dans la suite des travaux, il faudra aussi tenir compte des statistiques nationales appropriées.

Cinquièmement, à propos de la flexibilité et de la sécurité, le comité recommande un indicateur clé mesurant le nombre des travailleurs qui, volontairement ou non, travaillent à temps partiel ou avec un contrat à durée déterminée, exprimé en pourcentage du nombre total de travailleurs et qui soit accompagné d'informations précisant dans quelle mesure ces travailleurs jouissent, en matière de protection sociale et de droits légaux, de droits équivalents et proportionnels à ceux des travailleurs à temps plein et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Sixièmement, en ce qui concerne l'insertion et l'accès au marché du travail, le comité recommande un indicateur clé mesurant les mouvements entre emploi, chômage et inactivité. Le comité estime que le meilleur moyen de mesurer ces mouvements est constitué par le tableau correspondant à l'indicateur n° 16 de l'annexe. Il recommande d'étayer ce tableau relatif aux mouvements par un autre tableau (correspondant à l'indicateur n° 17 de l'annexe) mesurant le passage des personnes sans emploi à l'emploi et à la formation ainsi que par un certain nombre d'indicateurs de contexte.

Septièmement, pour ce qui est de l'organisation du travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le comité recommande, pour le groupe des 20 à 50 ans, un indicateur clé mesurant, en chiffres absolus et par sexe, la différence entre les taux d'emploi des personnes ayant des enfants âgés de 0 à 6 ans et ceux des personnes qui n'en ont pas, cet indicateur étant assorti de deux indicateurs de contexte. Le comité poursuivra la réflexion sur des indicateurs relatifs aux modalités flexibles de travail en ce qui concerne le temps de travail ainsi que sur les soins donnés aux personnes dépendantes autres que des enfants.

Huitièmement, en matière de dialogue social et de participation des travailleurs, le comité reconnaît qu'en raison des différences de régimes et de traditions entre les États membres, il est difficile de trouver des indicateurs clés. Il est parvenu à la conclusion que le mieux était peut-être de recenser toute une série, tout un "menu" d'indicateurs mesurant la représentation et la participation des travailleurs. Le comité a l'intention de poursuivre d'urgence l'examen d'indicateurs possibles en ce qui concerne cette dimension, sur la base, entre autres, des exemples donnés dans l'annexe.

Neuvièmement, à propos de la diversité et de la non-discrimination, le comité reconnaît qu'il est difficile de fournir des données, notamment en ce qui concerne un indicateur clé, et recommande donc trois indicateurs de contexte. Le premier concerne le faible taux d'emploi du groupe des personnes âgées de 55 à 64 ans. Le second a trait à l'écart entre les taux d'emploi et de chômage des personnes appartenant à des minorités ethniques et des immigrés, compte tenu de la distinction à faire en fonction du niveau de qualification, par rapport aux taux correspondants pour l'ensemble des travailleurs. Le troisième se réfère à l'écart entre le taux d'emploi et le taux de chômage des personnes handicapées, compte tenu de la distinction à faire en fonction du niveau de qualification, par rapport aux taux correspondants pour l'ensemble des travailleurs.

Dixièmement, s'agissant des performances générales du travail, le comité recommande un indicateur clé mesurant l'augmentation de la productivité, calculée en fonction de l'évolution, en pourcentage, du niveau de PIB par personne employée et par heure de travail effectuée, et assorti de deux indicateurs de contexte.

* * *

On trouvera en annexe la liste complète des indicateurs clés et de contexte recommandés.

INDICATEURS RECOMMANDÉS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

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 Situation à (t-1)	1 ^{er} décile	2 ^e décile	3 ^e décile	4 ^e -10 ^e décile	Non emploi ¹	Total
1 ^{er} décile						100
2 ^e décile						100
3 ^e décile						100
4 ^e -10 ^e 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: PCM)

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

¹ La catégorie "non-emploi" couvre à la fois les situations de chômage et d'inactivité.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
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)²	2. <u>QUALIFICATIONS, ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET PROGRESSION DE LA CARRIÈRE</u> 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).	
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)	3. ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 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).	Proportion des femmes employées à des postes de responsabilité par rapport aux hommes

2 Y compris l'enseignement de base et la formation professionnelle continue.
À l'exclusion de la formation de loisirs.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
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).		
<u>4. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</u>		
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)		Taux de maladies professionnelles, y compris les risques nouveaux, par ex. les lésions dues à des contraintes répétitives. Pourcentage de travailleurs exposés au stress.
14263/01	DG J	are/jcc
		7 FR

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
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.	<u>5. FLEXIBILITÉ ET SÉCURITÉ</u>	Indicateur composite de la couverture par la sécurité sociale: droit aux allocations de chômage, à la pension de retraite et à l'assurance-maladie.
14263/01	DG J	are/jcc
		8 FR

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

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

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

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
<u>7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE</u>		
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)		
	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 que des tendances au sein de chaque État membre).	Il faut poursuivre la réflexion pour mettre au point un indicateur valable pour les soins donnés aux personnes dépendantes autres que les enfants.
	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).	Il faut poursuivre la réflexion pour mettre au point un indicateur sur les modalités flexibles de travail, en particulier pour ce qui est du temps de travail.
<u>8. DIALOGUE SOCIAL ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS</u>		
	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:	

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ	INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS	INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR
	– 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

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).
- Il faut poursuivre la réflexion afin d'améliorer les données utilisées pour établir ces indicateurs et afin que ces indicateurs couvrent l'écart de rémunération et d'autres groupes désavantagés sur le marché du travail.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

**INDICATEURS DE CONTEXTE
RECOMMANDÉS**

**INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT
ENCORE RÉFLÉCHIR**

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

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)

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)