

Emploi, la dernière année avant le changement

Introduction ⁽¹⁾

En 2001, où en est la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) ? De manière générale, le processus de Luxembourg qui met en œuvre la SEE paraît stable et, désormais, bien rôdé. Sur la base de lignes directrices annuelles, les États membres établissent un plan d'action national (PAN) dont l'évaluation est réalisée dans le rapport conjoint de la Commission et du Conseil. Enfin, la Commission propose des recommandations et le cycle annuel peut recommencer ⁽²⁾.

De ce point de vue, l'année 2001 clôt une phase quinquennale lancée en 1997 lors du Conseil extraordinaire européen de Luxembourg. Il y avait en effet été décidé d'évaluer au bout de cinq ans l'impact de la stratégie européenne de l'emploi inscrite dans le traité d'Amsterdam. Aux fins de cette évaluation, chaque État membre a entrepris, fin janvier, une analyse nationale d'impact de la SEE, dont les résultats devaient être disponibles au début de l'année 2002. Ces derniers devraient normalement conduire à une révision plus ou moins importante de la SEE. En juillet 2002, la Commission devait présenter une communication sur la révision de la stratégie, et il semble d'ores et déjà acquis que la prochaine évaluation sera réalisée en 2006, puis en 2010, afin d'intégrer pleinement la SEE dans la dynamique de Lisbonne.

¹ Je tiens à remercier Amparo Serrano (ISE) et Jonathan Zeitlin (University of Wisconsin-Madison) pour leurs commentaires, ainsi que Ramón Peña-Casas.

² La Commission prépare aussi son travail par un rapport interne, moins diplomatique (Commission européenne, 2001a) et maintenant disponible sur son site web (http://europa.eu.int/comm/employment_social/).

Cette année encore, les grandes orientations de politique économique (GOPE), en tant que document de coordination des politiques économiques et sociales, ont été renforcées par l'ajout d'une partie supplémentaire consacrée aux pensions (voir article dans cette édition). Sur le plan économique, le ralentissement de la croissance suite aux attentats du 11 septembre a assombri les perspectives. Il s'agit, pour la stratégie de Luxembourg, d'un premier test de sa capacité à être soutenue par les États membres dans un environnement moins porteur. Début 2002, déjà, la Présidence espagnole a tenté de donner un nouveau ton en insistant sur la dérégulation dans le cadre du processus de Cardiff pour faire face au rebond du chômage. Il faut noter que le document de synthèse préparé par la Commission pour le Conseil européen de Barcelone fait la part belle dans sa partie « Emploi » aux questions de taxation du travail (Commission européenne, 2002a). Moins suivi que les GOPE, le processus de Cardiff contient une section consacrée au marché du travail. Celle-ci se concentre sur les réformes des régimes fiscaux et des allocations sociales (EPC, 2001).

Les conclusions du Conseil européen de Lisbonne, en mars 2000 (cf. bilan de l'année dernière ; Goetschy, 2001 ; Trubek et Mosher, 2001 ; Jacobsson, 2001), puis de Stockholm, en mars 2001, ont introduit six objectifs horizontaux aux lignes directrices toujours divisées en quatre piliers : employabilité, adaptabilité, esprit d'entreprise et égalité hommes/femmes. Il s'agit :

- a) d'augmenter les taux d'emploi ;
- b) d'améliorer la qualité de l'emploi ;
- c) de définir une stratégie cohérente et globale visant à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie ;
- d) d'impliquer étroitement les partenaires sociaux ;
- e) d'avoir une approche équilibrée entre les quatre piliers ;
- f) de développer les indicateurs sociaux.

Ces six objectifs transversaux procèdent davantage d'une simple superposition de buts hétérogènes que d'une volonté de créer un encadrement cohérent. Néanmoins, étant le résultat de choix politiques

adoptés par les différents Conseils européens, on peut considérer qu'ils constituent la trame pour les objectifs à moyen terme de modification/évolutions des marchés nationaux du travail.

Recommandations

Cette stabilité se retrouve également dans le nombre de recommandations adressées aux États membres depuis 1999. Ces recommandations sont, pour une très grande majorité d'entre elles, des versions remaniées de l'année précédente. Ceci n'est pas étonnant si l'on considère que la stratégie européenne est une stratégie à moyen terme qui vise des réformes parfois radicales de pratiques anciennes. Or, toutes les études montrent que de tels changements ne peuvent se réaliser que progressivement.

À nouveau, le Comité pour l'emploi a souhaité que les recommandations soient basées sur des analyses précises des situations nationales – ce qui sous-entend que ce n'est pas toujours le cas –, et que les pays reçoivent de recommandations de même nature pour des problèmes identiques.

Si l'on additionne les recommandations faites à chaque État ces trois dernières années, on peut clairement distinguer trois groupes de pays. Un premier groupe est constitué des trois pays scandinaves ainsi que des Pays-Bas, de l'Irlande, de l'Autriche et du Luxembourg. En position intermédiaire, se trouvent le Portugal et le Royaume-Uni. Enfin, la France, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, la Belgique et la Grèce sont les pays qui reçoivent les plus de recommandations (c'est-à-dire l'ensemble des grands pays à l'exception du Royaume-Uni et des pays du Sud, hors Portugal).

Ce résultat ne confirme pas les analyses de ceux qui voient essentiellement dans la stratégie européenne pour l'emploi l'application du modèle anglo-saxon à l'ensemble de l'Europe (Barbier, 2001). En revanche, un pays comme l'Allemagne commence à ne pas dissimuler son irritation d'être, chaque année, l'un des pays les plus mal notés. Une série de réformes prises récemment dans ce pays s'inscrivent difficilement dans l'optique des lignes directrices pour l'emploi (taxation des petits jobs, pré-retraite).

**Tableau 1 : La stratégie européenne pour l'emploi :
nombre de recommandations du Conseil
adressées à chaque État membre**

	1999	2000	2001	Total
Pays-Bas	2	2	2	6
Danemark	2	3	2	7
Irlande	3	2	3	8
Suède	2	3	3	8
Autriche	3	3	3	9
Finlande	3	3	3	9
Luxembourg	3	3	3	9
Portugal	3	4	3	10
Royaume-Uni	4	4	4	12
Belgique	4	5	5	14
France	4	5	5	14
Espagne	4	5	5	14
Allemagne	5	5	5	15
Italie	5	5	5	15
Grèce	6	6	6	18

Source : Commission européenne, différentes années.

Si les recommandations de la Commission sont supposées être liées au (non) respect des lignes directrices, on peut également constater que se dégagent, en creux, les modèles qui semblent les plus performants. Il s'agit de (petits) pays où le taux de chômage est particulièrement bas. Comme l'indique Auer (2001) « *The four countries (Austria, Ireland, the Netherlands and Denmark) are among those which follow the principles of the European Employment Strategy quite closely, although their labour market policies and their social dialogue remain in specific national frameworks* ». Ceci permet d'inverser en partie la perspective. Plusieurs pays obtiennent des résultats favorables en termes de réduction du chômage et de création d'emplois par des moyens divers mais l'élément important souligné

entre autres par Auer est la cohérence des mesures adoptées les unes par rapport aux autres. La stratégie européenne, et particulièrement sa partie « Activation », s'intègre donc dans des contextes différents. L'évaluation de la Commission de la mise en œuvre de la SEE dans ces pays porte uniquement sur sa mise en œuvre formelle et non sur les facteurs éventuellement différents de succès des politiques de lutte contre le chômage.

Cette année est, comme nous l'avons vu, essentiellement une année de transition, et les lignes directrices pour 2002 sont, dans l'ensemble, fort semblables à celles de 2001. Toutefois, diverses inflexions méritent d'être soulignées ; c'est ce que nous tenterons de faire dans les lignes qui suivent. La première section abordera la question centrale du taux d'emploi, et particulièrement de l'emploi des travailleurs plus âgés. La seconde section détaillera les acquis et débats autour de la qualité de l'emploi. Nous reviendrons ensuite sur le thème de la formation tout au long de la vie. Quatre ans plus tard, il est également utile de s'interroger sur la participation effective des acteurs sociaux et locaux, ce sera l'objet de la quatrième section. Enfin, la dernière partie s'interrogera sur les conséquences pour la SEE d'un élargissement rapide et massif.

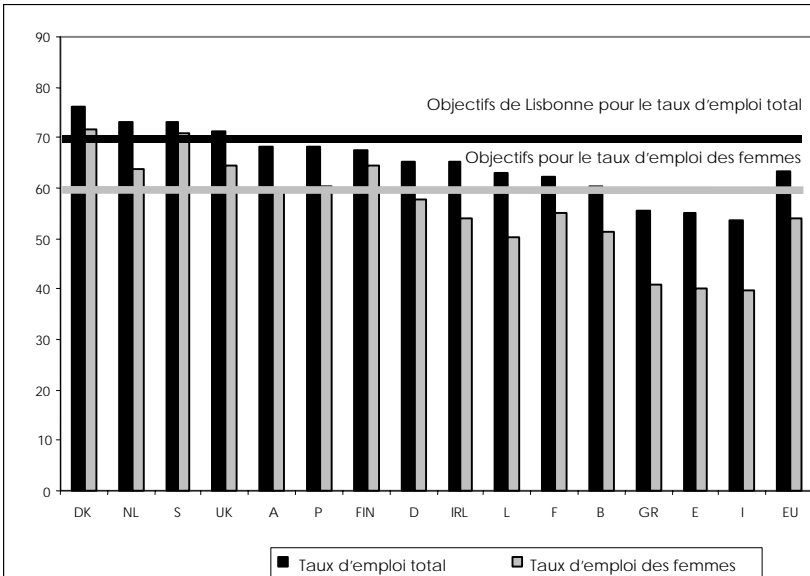
1. Le taux d'emploi : objectif central

L'augmentation du taux d'emploi (objectif : 70 % en moyenne et 60 % pour les femmes en 2010) est devenu, depuis le Sommet de Lisbonne, une priorité (voir bilan précédent pour une analyse critique). Le graphique ci-après présente l'état des lieux de ce taux en 2000.

Le Conseil européen de Stockholm (mars 2001) a renforcé ces objectifs en indiquant des objectifs intermédiaires pour 2005. Ceux-ci consistent en un taux d'emploi global de 67 % et, pour les femmes, de 57 %. Un taux d'emploi de 50 % est défini pour 2010 pour les travailleurs âgés (55-64 ans). Le retournement du cycle conjoncturel rend hautement improbable la réalisation de ces objectifs. Il faut également souligner qu'ils constituent des moyennes et non des objectifs pour chaque État membre. Ainsi, pour la Belgique ou l'Espagne, arriver à 70 % impliquerait de créer sans interruption pendant neuf années d'affilée plus d'emplois que durant l'année à ce jour la plus favorable sur le front de l'emploi. Il faut aussi

souligner que peu de pays (et généralement ceux qui ont déjà réalisé les objectifs de Lisbonne, cf. Commission européenne, 2001b) se sont donnés des objectifs précis en cette matière. L'objectif horizontal indique bien, à la demande du Comité pour l'emploi, que les États membres *devraient* envisager de fixer des objectifs nationaux. La Commission avait un moment travaillé sur un scénario de taux d'emploi pays par pays mais, suite aux critiques, elle a abandonné cette idée.

Graphique 1 : Taux d'emploi en 2000



Source : Commission européenne, 2001b.

Signalons également que la Commission a présenté, en janvier 2002, un rapport intitulé « Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif » (Commission européenne, 2002b) où elle analyse l'impact de l'élévation du taux d'emploi en fonction du cycle de vie. Cette décomposition permet de voir quelles sont les

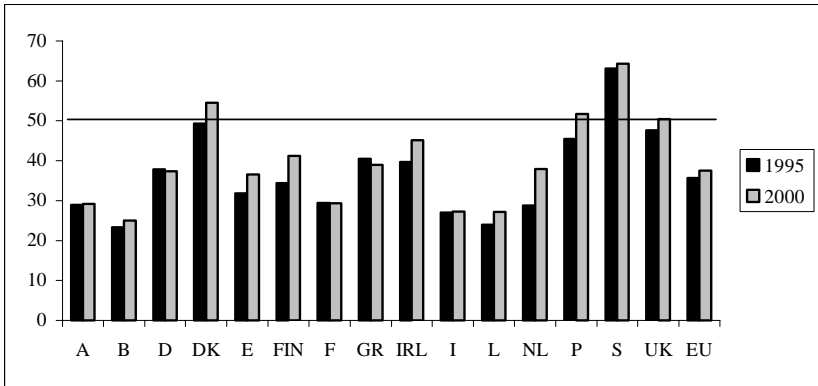
personnes principalement visées. Un rapport conjoint avec le Conseil devait être disponible pour le Conseil européen de printemps de Barcelone de mars 2002.

La réelle nouveauté de 2001 est l'attention portée aux travailleurs âgés. L'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés qui, dans de nombreux pays, avaient obtenu des facilités pour sortir du marché du travail (pré-retraites) est également liée à la question des pensions et de leur financement (lire article dans cette édition). Cela pose la question de la qualité du travail car le retrait prématuré du marché de l'emploi est souvent souhaité par le travailleur lui-même (cette question figure désormais dans la ligne directrice 3, voir *infra*). Il s'agit donc d'un problème plus large, en ce qu'il modifie les conditions de la fin de carrière ainsi que les attentes des travailleurs. Cela nécessite, entre autres, que les employeurs changent leur comportement et ne licencient plus systématiquement les travailleurs les plus âgés. Pour cela, il serait nécessaire que la formation tout au long de la vie n'ignore pas les plus de 40 ans et les moins qualifiés, comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui.

On conviendra aisément qu'un tel changement ne peut se concevoir qu'à moyen terme. Force est d'ailleurs de constater que certains gouvernements ont adopté des mesures allant dans un sens contraire à la réduction des pré-pensions (Allemagne, cf. Hassel 2001 ; Espagne, cf. de la Porte et Pochet, 2002). Par ailleurs, une série de faillites importantes, par exemple celle de la compagnie belge d'aviation Sabena, ont montré que ce système constituait toujours bel et bien un amortisseur social utile.

Le graphique ci-après illustre le taux d'emploi en 1995 et 2000 pour les travailleurs de 55 à 64 ans. On y constate qu'en cinq ans, ce taux a augmenté de 1,8 % en moyenne dans l'UE, passant de 35,7 à 37,5 %. Pour 2001, selon les dernières données disponibles, l'augmentation serait de 0,8 point pour atteindre 38,3 %. La perspective d'une augmentation de 12,5 % en 10 ans pour atteindre 50 %, comme le veut Stockholm, est donc totalement invraisemblable. Seule la Suède, avec ses 64 %, est largement au dessus de l'objectif. Trois autres États (le Portugal, le Danemark et le Royaume-Uni) sont quant à eux légèrement au-dessus de 50 %. Cinq pays sont plus de vingt points au-dessus de cet objectif.

Graphique 2 : Taux d'emploi en 1995 et 2000 pour les 55-64 ans (objectif : 50 % en 2010)



Source : Commission européenne, 2001b.

D'évidence, la participation accrue des personnes de plus de 50 ans constitue un aspect essentiel de l'agenda européen à moyen terme. Cette question est également fortement liée à celle de la réforme des pensions publiques.

2. Qualité de l'emploi : une approche nouvelle

La question de la qualité de l'emploi a fait son apparition en tant que réponse à la stratégie européenne trop centrée, au départ, sur l'augmentation quantitative du taux d'emploi. Si l'on veut résumer, sous forme d'un slogan, cette question, on pourrait dire qu'il s'agit de « créer des emplois, mais pas n'importe comment ».

La qualité de l'emploi est explicitement inscrite dans l'objectif global de Lisbonne qui envisage pour l'Union d'évoluer, non seulement, vers plus d'emplois, mais aussi vers de meilleurs emplois (*more and better jobs*). La question est : quel type d'emplois créer ? À Nice, l'accent avait été mis sur la qualité de l'emploi et de la formation – mais aussi des relations industrielles et des politiques sociales –, à intégrer au cœur de la stratégie européenne pour atteindre les objectifs fixés en matière de

compétitivité et de plein emploi fixés à Lisbonne. Cette question a ensuite été abordée au Conseil social informel de Lulea (janvier 2001), et au Conseil européen de Stockholm (mars 2001). Durant le second semestre 2001, la présidence belge a fait de la qualité de l'emploi et de l'adoption d'indicateurs comparables l'une de ses priorités sociales.

Ce débat n'a, pour autant, pas été simple ; il ne s'est jamais tenu au grand jour, mais s'est déroulé derrière les portes closes des réunions d'experts et de comités spécialisés. Les premières délibérations ont porté sur la définition des éléments constitutifs de la qualité de l'emploi. Car il s'agit là d'une problématique à multiples facettes, guère appréhendables aisément. Le Conseil européen de Stockholm a énuméré certains domaines qui ne correspondaient pas totalement aux conclusions de Nice, ni à celles du Conseil social informel de Lulea (janvier 2001).

La Commission a, pour sa part, isolé dix domaines constitutifs de la qualité de l'emploi dans une communication de juin 2001. Ce sont ces derniers qui serviront de base au Comité pour l'emploi pour bâtir un ensemble d'indicateurs (Commission européenne, 2001c).

- 1) Qualité intrinsèque de l'emploi
- 2) Qualification, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière
- 3) Égalité entre les femmes et les hommes
- 4) Santé et sécurité au travail
- 5) Flexibilité et sécurité
- 6) Insertion et accès au marché du travail
- 7) Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- 8) Dialogue social et participation des travailleurs
- 9) Diversité et non-discrimination
- 10) Performances économiques générales et productivité.

La portée de ces différents domaines n'est pas toujours évidente. Il ne semble pas y avoir de réel principe directeur. Notons d'emblée que la question, non négligeable, du salaire se trouve dissimulée sous le vocable de « qualité intrinsèque de l'emploi », avec la question de la satisfaction subjective des travailleurs. Notons également que des questions délicates telles que celles des travailleurs à bas salaires et des *working poor* ont été « reportées pour examen plus approfondi... ».

À côté des propositions de la Commission, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin a également organisé un groupe d'experts sur ce thème, à la demande de la ministre belge de l'Emploi. Cette question a donné lieu à deux conférences importantes, la première organisée par la Commission durant la Présidence suédoise, la seconde par la Présidence belge et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Bien entendu, il est difficile d'être opposé à des emplois de qualité. Dès lors, les débats ont plutôt porté sur la signification réelle du terme et sur les domaines qui le définissaient (notons qu'un travail de réflexion parallèle a été organisé par l'OCDE).

Si cette thématique avait bien évidemment les faveurs de la Confédération européenne des syndicats (CES), les organisations patronales européennes se sont prononcées de manière positive, mais avec des bémols plus ou moins importants. Ainsi, l'UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises) notait dans sa prise de position que « *la qualité du travail ayant par nature une dimension relative et subjective, son évaluation demande donc au préalable de bien clarifier les objectifs que l'on entend vouloir atteindre* » (UEAPME, 2001). De son côté, le CEEP (Centre européen des entreprises à participations publiques) appuie fortement la communication de la Commission et indique qu'il s'avère tout particulièrement important que ces valeurs soient soulignées et soutenues dans le processus d'élargissement de l'Union européenne. Par contre, la mesure des salaires lui pose problème, car il « *convient également de tenir compte de facteurs tels que le coût de la vie et la qualité de vie en relation avec le logement, les transports, la qualité des services publics, etc.* » (CEEP, 2001). Comme les autres représentants du patronat, l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des

employeurs d'Europe) soutient globalement l'idée de qualité mais souhaite un nombre très limité d'indicateurs (maximum dix) (UNICE, 2001). Elle considère qu'il est plus utile de mettre en œuvre la stratégie de Lisbonne que de rouvrir un débat sur l'approche à adopter pour améliorer la qualité de l'emploi.

Au plan plus politique, certains domaines proposés par la Commission ont été fortement critiqués. Il s'agit notamment de la question salariale, où le gouvernement britannique, entre autres, ne voulait pas d'un indicateur de revenu, craignant de se voir montrer du doigt pour ses « *working poor* »⁽³⁾. Finalement, a été adopté un indicateur de trajectoire entre emploi et chômage et entre niveaux salariaux. L'idée étant d'éviter la discussion sur les bas salaires en tentant plutôt de s'attacher à la question de la progression (ou non) salariale. Bref, de ramener la question des bas salaires à un élément acceptable s'il n'est pas permanent.

Comment mesurer la qualité du dialogue social ? Cette question a également constitué une difficulté majeure. Aucun indicateur clé n'est attribué à ce domaine. Six indicateurs de contexte sont soumis à l'examen sans qu'une décision n'ait été prise. Il en va de même pour la question des discriminations raciales : comment mesurer celles-ci quand on n'a pas de connaissance statistique des groupes discriminés ? En effet, les discriminations ne portent pas nécessairement sur la nationalité, mais sur des signes distinctifs plus ou moins visibles (nom, couleur de la peau, adresse, etc.). Déterminer un indicateur sûr, par exemple, l'appartenance ethnique reviendrait à tenter de chiffrer la « question qui ne se pose pas ». Encore plus complexes sont les indicateurs liés notamment aux préférences sexuelles. Pour pouvoir prouver une discrimination indirecte, il faudrait connaître les

³ Alors qu'en fin de compte, le Royaume-Uni n'est pas le pays où les « *working poor* » (actifs faisant partie d'un ménage dont le revenu cumulé global se situe sous le seuil de pauvreté) sont les plus nombreux. Par rapport à une moyenne européenne de 8 %, le Royaume-Uni a 7 % de *working poor* alors que l'Espagne et la Grèce connaissent des taux de 9 % et que ce taux grimpe à 10 % en Italie et en Allemagne (Marlier et Ponthieux, 2000).

inclinaisons de l'ensemble des candidats, ce qui serait évidemment contraire au respect de la vie privée (pour des développements intéressants sur cette question délicate, voir De Schutter, 2001).

En définitive, 31 indicateurs ont été agréés, dont sept « indicateurs clés » et vingt-quatre « indicateurs de contexte ». Un certain nombre de propositions d'indicateurs à établir est également inclus dans le document.

On soulignera au passage que l'un des indicateurs importants porte sur le nombre de personnes occupant non volontairement un emploi dit « atypique » (temps partiel, à durée déterminée, intérim). Alors que le développement du travail à temps partiel a été valorisé au niveau européen, désormais les discussions sur la qualité de l'emploi précisent qu'il doit être volontaire. Il s'agit de reconnaître et de tenir compte de la différence entre les travailleurs contraints au temps partiel – et donc notamment à des revenus plus bas et, parfois, une protection sociale moindre –, et ceux qui choisissent de passer à temps partiel pour, par exemple, s'occuper de leurs enfants. Notons également qu'en ce qui concerne les accidents de travail, l'UNICE avait proposé d'établir des objectifs communs avec les syndicats. Toutefois, l'établissement d'indicateurs dans ce domaine aussi pose de nombreuses questions. Quel en serait l'objectif : avoir une meilleure appréhension de la situation, avec le risque que les statistiques augmentent du fait d'une meilleure connaissance, ou vouloir faire diminuer les statistiques au risque que certains employeurs s'arrangent avec leurs travailleurs pour ne pas déclarer l'accident ?

L'un des principaux points positifs du débat sur les indicateurs est que tout le monde s'accorde sur le fait qu'il s'agit d'un ensemble ouvert : de nombreux indicateurs doivent être techniquement améliorés, d'autres sont encore à construire (pas moins de sept, dans la proposition du Comité pour l'emploi). Il s'agit dès lors d'un début et d'un processus dynamique et non d'une liste définitive.

Intégration de la qualité de l'emploi dans les lignes directrices

Un accord est rapidement intervenu sur la proposition belge de ne pas faire de la qualité de l'emploi un processus séparé. Dès lors, les avancées se sont principalement inscrites dans le cadre de la Stratégie européenne

pour l'emploi, même si l'on précise, dans les discours, que la qualité doit couvrir tous les champs de la politique sociale.

Concernant la stratégie européenne pour l'emploi, un nouvel objectif transversal B indique désormais qu' « *en vue d'augmenter les taux d'emploi, de promouvoir la cohésion sociale et le progrès social, d'améliorer la productivité et le fonctionnement du marché du travail, les États membres s'efforcent de veiller à ce que les politiques mises en œuvre au titre des quatre piliers contribuent à maintenir et améliorer la qualité des emplois* ». Il cite ensuite les dix domaines proposés par la Commission. Plus spécifiquement, au sein même des lignes directrices, la qualité de l'emploi a été intégrée dans les cinq lignes suivantes :

Ligne 3 : prolongation de la vie active

Ligne 7 : lutte contre les discriminations

Ligne 10 : emploi dans les services

Ligne 11 : action locale et régionale

Ligne 13 : modernisation de l'organisation du travail

On s'accordera sur le fait que la multiplication des processus, et des indicateurs y afférents, risque d'entraîner une certaine confusion, notamment pour des thématiques communes à plusieurs processus (comme l'emploi ou l'inclusion sociale). On soulignera également le problème que constitue l'absence de hiérarchie claire entre les différents indicateurs. Pour n'en donner qu'un exemple : comparé aux neuf indicateurs de performances retenus pour la SEE en 1998, on a atteint près de 60 indicateurs de performances et de politique en 2001 (hors les 31 indicateurs de qualité)! La nomenclature adoptée au début de la SEE distinguant, d'un côté, les indicateurs de performance – divisés en performance de base et structurelles –, et de l'autre, les indicateurs de politique, subdivisés eux-mêmes en indicateurs d'input et d'output, s'est révélée difficile à appliquer en pratique et finalement source de confusion.

Un des apports de la réflexion sur les indicateurs qui s'est menée dans les divers processus a été l'établissement d'une structure hiérarchique des ceux-ci en trois niveaux, permettant de circonscrire de manière plus

claire la signification des indicateurs en fonction de leur contexte d'usage (niveau européen, plans nationaux, régional et local).

La Commission a adopté une division plus simple entre *indicateurs-clés* ayant pour objet de mesurer les progrès effectués, et *indicateurs de contexte* visant à soutenir l'analyse en mettant en perspective les politiques et performances nationales.

Il faut souligner que le travail sur les indicateurs se réalise de manière très empirique et itérative. Il s'agit en effet surtout d'un travail réactif aux demandes politiques et aux capacités d'obtenir des données comparables (grâce à l'existence – ou l'absence – d'enquête européenne).

Dans le contexte d'une multiplication des indicateurs dans tous les processus, la quarantaine d'indicateurs structurels qui sont sélectionnés pour évaluer la stratégie de Lisbonne sont particulièrement importants (Commission européenne, 2001d). Outre le contexte économique général, ils mesurent différentes dimensions : innovation et recherche, réformes économiques, emploi, cohésion sociale et, depuis le Sommet européen de Göteborg, six indicateurs de développement durable (pour plus de détails, voir aussi l'article de Peña-Casas). En matière de qualité de l'emploi, un nouvel indicateur structurel y fait référence explicitement : il s'agit des accidents de travail. Par ailleurs, l'écart de rémunération entre hommes et femmes (nouveau, lui aussi) peut être également considéré comme un indicateur de qualité.

La difficulté avec la question de la qualité du travail est que celle-ci n'est pas – et ne sera pas – un processus. Elle doit donc s'arrimer aux lignes directrices de la stratégie de l'emploi, sans pour autant faire l'objet d'une approche intégrée au niveau national. Il faut souligner que la Belgique a produit un rapport national sur la qualité de l'emploi qui mesure les performances du pays par rapport à la moyenne européenne (Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 2002). Des travaux allant dans ce sens ont également été réalisés par la DARES en France. Toutefois, la question de la qualité dans une période de ralentissement économique peut être contradictoire avec celle de la quantité. Si l'on y ajoute que les Présidences espagnole et danoise ne semblaient pas attacher beaucoup d'importance à cette question, il en résulte que l'émergence de la qualité

doit être considérée comme étant le début d'un processus et non son achèvement, mais qu'on ne peut exclure *a priori* que cette question disparaisse aussi rapidement de l'agenda européen qu'elle est apparue.

3. Formation tout au long de la vie : stratégie multiforme, résultats décevants...

Parti d'un concept d'employabilité provenant de l'OCDE (4), le débat européen s'est rapidement transformé en un débat sur la formation tout au long de la vie. La différence entre ces deux expressions peut, certes, être considérée comme assez ténue. Toutefois, nous pensons que deux termes couvrent des aspects différents. Tout d'abord, la variable temps : l'employabilité se centre souvent sur les capacités, à un moment donné, d'être employable, tandis que la formation tout au long de la vie prend comme base le cycle de vie et de travail. Ensuite, la stratégie : la formation tout au long de la vie rend nécessaire le développement d'une stratégie cohérente et coordonnée y compris en tenant compte de la formation initiale, là où l'employabilité est davantage liée à des éléments conjoncturels (pénurie de main-d'œuvre, inadéquation des formations...).

Ainsi, la question de la formation tout au long de la vie fait le lien avec un autre débat – celui de l'éducation – pour aboutir à une réflexion sur un espace européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (Commission européenne, 2001e). Le Conseil Éducation a, pour sa part, entamé des discussions pour l'amélioration de la formation initiale. D'autres initiatives comme le *e-learning* doivent également être prises en compte. Toutefois, l'évaluation de la Commission et du rapport conjoint sur les évolutions nationales en matière de formation tout au long de la vie est des plus mitigées. Si de nets progrès sont constatés, et des stratégies globales sont instituées dans près de la moitié des États membres, ces stratégies en sont encore à un stade précoce de mise en œuvre. « *En outre, dans la majorité des États membres ; il n'y a guère de signes d'une coordination et d'une synergie entre les ministères compétents. De même peu*

⁴ Concept qui peut se décomposer en deux éléments : d'une part des incitations financières à travailler, et de l'autre, de la formation.

d'États membres fixent des objectifs pour le relèvement des investissements en ressource humaine ou le renforcement de la participation à l'éducation et à la formation complémentaire » (Commission européenne, 2001b : 5).

Dans son évaluation des lignes directrices, la Commission identifiait trois groupes de pays en fonction de la cohérence de la stratégie qu'ils développent. Le Danemark, les Pays-Bas, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni ont, selon elle, déjà établi les principaux éléments d'une stratégie globale. L'Allemagne et la France doivent encore approfondir certains aspects. Le second groupe est composé de la Belgique, de l'Irlande et de l'Autriche, où des efforts de cohérence sont toujours nécessaires. Enfin, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal n'ont pas de stratégie globale et cohérente. Certes, il convient de distinguer la dynamique à moyen terme, qui semble prometteuse, et la situation à court terme, où les progrès sont beaucoup plus lents.

La formation tout au long de la vie se devra également d'adresser de manière beaucoup plus frontale la question des risques accrus de discrimination. Ainsi, il est maintenant bien démontré que les entreprises forment essentiellement les personnes les plus formées, et surtout celles entre 20 et 40 ans qui sont les plus productives.

Suite au rapport sur « *Les nouveaux marchés de l'emploi* » (Commission européenne, 2001f), notons la création d'une « Task force » de haut niveau sur la question des compétences et de la mobilité. Son rapport, remis en décembre 2001, regroupe 26 propositions autour de trois têtes de chapitre : mobilité géographique, information et transparence. La ligne directrice 6 sur la mobilité a également été renforcée en 2002. Dans la foulée un plan d'action en matière de compétence et de mobilité a été déposé par la Commission (Commission européenne, 2002c).

4. Rôle des acteurs sociaux et locaux : une inscription toujours marginale

L'un des arguments souvent utilisés en faveur de la stratégie européenne pour l'emploi et, plus généralement, de la méthode ouverte de coordination est qu'un de ses objectifs est d'associer davantage d'acteurs à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques.

Qu'en est-il des partenaires sociaux et des acteurs locaux ? Le Conseil européen de Feira (juin 2000) avait appelé les partenaires sociaux à jouer un rôle plus important en mettant en œuvre et évaluant les lignes directrices qui relèvent de leur compétence. Un objectif transversal leur a été consacré. De même, différentes lignes directrices les invitent à mener des actions.

LD 6 : identification et prévention des goulets d'«étranglement ;

LD 9 : lutte contre le travail au noir ;

LD 11 : mise en œuvre des stratégies de création d'emploi au niveau local ;

LD 13 : modernisation de l'organisation du travail ;

LD 14 : révision du cadre législatif existant ;

LD 15 : accords sur l'apprentissage tout au long de la vie ;

LD 17 : discrimination entre hommes et femmes ;

LD 18 : conciliation entre vie professionnelle et familiale.

Notons que la demande de la part de la Commission et des États membres d'une participation accrue des partenaires sociaux se marque de plus en plus. Elle a été répétée avec force lors du Conseil informel social de Burgos, en janvier 2002. Toutefois, les objectifs (et les marges de manœuvre et d'autonomie) d'une telle demande ne sont pas clairement explicités. Nous reviendrons sur ce point plus bas.

La participation des acteurs sociaux doit être appréhendée en fonction de trois critères. Premièrement, leur implication globale dans le processus ; deuxièmement, leur implication dans la mise en œuvre des lignes directrices ; troisièmement, leur rôle autonome notamment dans la mise en œuvre du pilier adaptabilité.

a) Implication globale

De ce point de vue, on constate généralement une appréciation plus positive, que ce soit de la part de la Commission ou des syndicats eux-mêmes. Selon la Commission, pour la Belgique, l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et le Portugal, les progrès ont été importants. Toutefois, tous les pays ne partaient pas de la même

situation et, pour quatre d'entre eux – Irlande, Grèce, Royaume-Uni et Portugal –, l'implication générale reste faible (malgré des améliorations pour les deux derniers cités). L'évaluation de la CES va, dans les grandes lignes, dans la même direction : une certaine amélioration.

b) Implication dans la mise en œuvre des lignes directrices

La Commission s'est livrée à une évaluation du rôle et des contributions des partenaires sociaux. Elle juge que *« les contributions des partenaires sociaux continuent de manquer de visibilité et d'épaisseur tant au niveau européen qu'au niveau national. Ceci est dû en partie aux situations spécifiques, décentralisées et différentes des partenaires sociaux dans les contextes européens et nationaux, ces éléments leur permettant difficilement de jouer pleinement leur rôle dans le cadre de la Stratégie de l'Europe pour l'emploi, en participant au processus qu'ils soutiennent fondamentalement, mais tout en essayant de conserver leur autonomie et leur indépendance »* (Commission européenne, 2001b : 17).

c) Implication autonome

La ligne directrice 13 (modernisation de l'organisation du travail) prévoit que les partenaires fassent rapport chaque année sur les progrès accomplis dans la modernisation de l'organisation du travail, du statut de mise en œuvre des accords et de l'impact sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail. La Commission constate qu'« aucun processus de ce type n'a été enclenché dans aucun des quinze États membres ».

Alors que l'objectif transversal D indique que « les partenaires sociaux européens sont invités à définir leur propre contribution », les tentatives pour les encourager à mener de manière indépendante un processus dans le pilier « Adaptabilité », particulièrement en ce qui concerne l'organisation du travail, a été un échec. L'UNICE a fait savoir à plusieurs reprises qu'elle n'était pas demandeuse d'une implication d'une telle nature. L'un des problèmes est de faire entrer dans un texte gouvernemental une contribution gérée par les partenaires sociaux qui n'en ont pas, eux-mêmes, la maîtrise complète. Une autre difficulté est que les employeurs considèrent la modernisation de l'organisation du travail comme faisant partie de leur prérogative managériale. Enfin, il peut y avoir une crainte symétrique. Si l'UNICE soutient depuis longtemps l'auto-régulation et peut se

féliciter du développement européen, elle craint également un processus incontrôlé qui pourrait avoir des effets inattendus (voir l'émergence de la thématique de la qualité du travail). Une étude empirique pour la France (Raveaud, 2001) illustre le non-engagement du patronat français (MEDEF). Inversement, certains syndicats craignent que le processus ne soit que du vent et n'ait aucun impact concret. Pourquoi dès lors s'y investir ?

Acteurs locaux

Outre la participation accrue des partenaires sociaux, la Commission tente de développer la dimension locale et régionale de la stratégie européenne pour l'emploi. Bien souvent, les acteurs locaux ignorent tout de cette stratégie européenne (pour les cas danois et suédois, voir Jacobsson et Schmid, 2002). Les lignes directrices pour 2001 indiquaient que « *tous les acteurs à l'échelon régional et local y compris les partenaires sociaux, doivent être mobilisés pour mettre en œuvre la SEE (...)* ». Et la ligne directrice 11 précisait que « *les États membres (...) encourageront les autorités locales et régionales à définir des stratégies pour l'emploi (...)* ». Cette inscription territoriale de la stratégie pour l'emploi est également fortement soutenue par le CEEP (voir Pochet et Arcq, 2001).

Dans sa communication, la Commission privilégie une vision *top-down* de l'implication des acteurs locaux. Elle explique qu'« *une stratégie locale pour l'emploi devrait viser à développer l'emploi sur un territoire donné grâce à un ensemble intégré de mesures et à un plan d'action. La stratégie devrait consister à : cibler un territoire ; établir un diagnostic local des points forts et faibles ; identifier les acteurs potentiels et élaborer des mécanismes afin de coordonner leurs contributions, analyser les possibilités et les menaces concernant l'emploi sur le territoire cible et impliquer les autorités régionales et nationales en s'inspirant du plan d'action national pour l'emploi correspondant* » (Commission européenne, 2001g : 10).

On constate d'emblée que l'implication des acteurs locaux n'est pas pensée comme un processus permettant de faire remonter des problématiques nouvelles, ou d'indiquer des domaines où les plans nationaux sont inappropriés, ou encore d'utiliser des indicateurs plus pertinents par rapport aux enjeux locaux. Cette implication ne vise pas à enrichir et à diversifier la stratégie européenne. Il s'agit, dans l'esprit

de la Commission, de renforcer la pénétration des idées et mesures contenues dans les plans nationaux. Les acteurs locaux sont priés de s'inspirer des PAN et les autorités communautaires, nationales et régionales d'informer les intervenants locaux et de les faire participer au PAN. Or, on peut penser que la stratégie européenne de l'emploi ne pourra réellement se développer que lorsqu'elle acceptera une approche *bottom-up* et une réelle participation, non pas à la mise en œuvre de mesures décidées de façon centralisée et relativement opaque mais à l'élaboration même des lignes directrices et à l'évaluation contradictoire de leurs effets (sur l'approche *bottom-up* voir de la Porte *et al.*, 2001).

Comme nous allons le voir maintenant pour les pays candidats à l'adhésion, on peut étendre la question de la diversité des expériences locales à celle des marchés nationaux du travail confrontés à d'autres problèmes que ceux listés comme prioritaires dans la SEE.

En fait, il existe un certain paradoxe. D'une part, tous les États membres se sont joints à une stratégie européenne pour l'emploi dont les prescriptions doivent s'appliquer à l'ensemble des États membres. D'autre part, certains mettent en évidence les fortes différences régionales internes et la nécessité d'en tenir compte. Le cas le plus évident est celui de l'Italie, avec des différences significatives entre le Nord et le Sud. Mais d'autres États sont dans le même cas, même s'ils ne mettent pas nécessairement en évidence cette question lors des réunions du Comité pour l'emploi (Belgique, Espagne, Allemagne...). La question de la valeur « universelle » de la stratégie européenne (dont certains éléments ont d'ailleurs été repris par l'OIT) face aux spécificités nationales ou régionales qui nécessitent des lignes directrices différentes se posera avec acuité lors de l'entrée dans l'Union d'États connaissant des marchés du travail particuliers. Il ne s'agit pas ici d'opposer les pays de l'UE aux futurs nouveaux États membres mais d'indiquer que l'hétérogénéité déjà présente sera accentuée.

5. Extension de la SEE aux Pecos : plus de questions que de réponses ⁽⁵⁾

La décision d'élargir rapidement l'Union européenne à au moins dix pays (d'ici 2004-2005) pose la question de l'utilité et de la pertinence de la stratégie européenne de l'emploi pour des économies qui sont, dans l'ensemble, confrontées à d'autres défis que ceux des membres actuels de l'Europe. L'agenda pour la politique sociale adopté à Nice donnait comme objectif de « faciliter l'appropriation par les pays candidats de la stratégie européenne de l'emploi ». Quant à la Commission, elle avait indiqué qu'il fallait « poursuivre l'élaboration et la mise en cohérence des révisions des politiques de l'emploi (conduisant à des évaluations conjointes) avec l'ensemble des pays candidats ».

En accord avec ces recommandations, la Commission s'est mise à réaliser un examen des politiques de l'emploi de tous les pays candidats. Début 2002, cette évaluation a été menée avec sept d'entre eux : la République tchèque, la Slovénie, la Pologne, l'Estonie, Malte, la Hongrie et la Slovaquie. Des sept, seuls Malte et la Hongrie n'ont pas encore élaboré leur plan national. Cet examen de la politique d'emploi se penche sur les questions suivantes :

- les structures appropriées du marché du travail sont-elles déjà mises en place pour permettre une participation au marché unique ?
- les institutions du marché du travail et de la politique de l'emploi sont-elles suffisamment développées pour permettre à cette étape la mise en place de la stratégie de l'emploi ?
- le système politique, économique et social du pays a-t-il une maturité suffisante lui permettant de participer pleinement à la MOC ?
- quelles sont les priorités concernant le développement des ressources humaines pour le Fonds social européen ?

⁵ Cette partie s'appuie sur un travail de stage réalisé à l'Observatoire social européen par Katarzyna Ghodz.

Le rapport 2001 sur l'Emploi en Europe de la Commission met en évidence des divergences notables (Commission européenne, 2001h). Par exemple, « à la différence de ce qui se passe dans l'Union, où le chômage touche davantage les femmes que les hommes, la plupart des PECO affichaient en 2000 des taux de chômage masculins plus élevés que les féminins! Les emplois dans l'agriculture sont toujours nettement plus élevés que dans l'Union européenne avec des problèmes particuliers de transition pour la Pologne, la Roumanie ». Par contre, les services sont sous-développés, et des restructurations industrielles importantes sont encore à venir.

Contrairement aux pays de l'Union européenne, le taux d'emploi et le taux d'activité ont diminué dans les PECO. Porter simplement le taux d'emploi au niveau moyen atteint par l'Union en 2000 signifie la création de 7 % de postes supplémentaires, soit trois millions de personnes en plus sur le marché du travail. Quant aux partenaires sociaux, leur structuration et leur implication en termes d'acteurs sont nettement moins sophistiquées que dans les pays actuels de l'Union. Quand on connaît les difficultés, rappelées ci-avant, de leur participation au processus de Luxembourg, on est en droit de s'interroger sur les capacités réelles des partenaires sociaux des PECO d'utiliser pleinement la MOC.

Dans ce contexte, on ne peut que s'interroger sur la valeur ajoutée de la SEE et sur la nécessité d'éventuellement élaborer une stratégie particulière susceptible de mieux répondre aux préoccupations réelles de ces pays (ainsi que, peut-être, de certains pays de l'UE).

Toutefois, comme souvent, ceci semble plus facile à proposer qu'à réaliser. Il existe, en effet, une obligation de mettre en œuvre l'acquis communautaire, et l'on ne voit pas vraiment en fonction de quel argument légal (la stratégie européenne se trouve dans le traité) on pourrait faire une exception pour l'emploi. De plus, la Commission et la plupart des futurs pays membres ont entrepris de mettre en œuvre la SEE. Certes, ceci se déroule avec des variations notables dans la qualité des plans nationaux des PECO, du suivi des lignes directrices et du sérieux de l'exercice, mais c'est bien dans cette voie de l'imitation plus que de l'originalité qu'on semble se diriger. Ce défi a été reconnu par la commissaire Mme Diamantopoulou qui, dans un exposé au Conseil

informel Travail - Affaires sociales à Burgos, a indiqué : « *Another major consideration on our side is the need to reform the EES to reflect the reality of an enlarged Union. (...) It will certainly lead to wider diversity between national labour market situations within the EU. An issue that should be fully considered* ». Mais elle n'indiquait pas dans quel sens.

Évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi : un manque évident de transparence

Après cinq années de mise en œuvre, l'évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi faite par la Commission se base sur dix questions. On peut d'emblée regretter que ce processus se déroule dans une très grande discrétion, et que le nécessaire débat autour des avantages et des inconvénients de la méthode, de sa réussite et de ses échecs, se déroule sans méthodologie commune. On aurait pu penser qu'afin d'avoir une vue plus indépendante, chaque pays associe aux équipes de recherche nationales (qui connaissent bien le terrain) une équipe de recherche non nationale (pour avoir une approche communautaire). Cela aurait été plus cohérent, dans un processus qui vante tant l'échange d'expériences et les bonnes pratiques. S'il est difficile d'anticiper les résultats de cette évaluation, il semble bien, au vu des déclarations des uns et des autres, que l'on se dirige essentiellement vers une reconduction du processus, plutôt que vers un changement radical.

Dix thèmes ont été soumis à évaluation.

- 1) la prévention et les politiques d'activation des chômeurs ;
- 2) les réformes fiscales et des allocations ;
- 3) l'apprentissage tout au long de la vie ;
- 4) l'inclusion sociale ;
- 5) les simplifications administratives et les indépendants ;
- 6) la création d'emploi dans les services, au plan local et dans l'économie sociale ;
- 7) la fiscalité ;
- 8) la modernisation de l'organisation du travail ;

- 9) l'égalité des chances ;
- 10) les modifications dans l'élaboration des politiques.

Les neuf premiers domaines pourraient constituer l'ossature des futures lignes directrices. La prise en considération des décisions des Conseils européens pour adapter les lignes chaque année est également souvent mentionnée. Au Conseil informel Affaires sociales du 19 janvier 2002, un consensus a pu se former sur « *une simplification du processus ainsi qu'une réduction du nombre de lignes directrices pour l'emploi* ». Est aussi apparue la nécessité de « *renforcer la coordination de toutes les stratégies mises en place dans le domaine social, en encourageant la rapidité du processus, en améliorant sa simplification, et en évitant les double-emplois* ». Une évaluation des séances de « peer review » a également été réalisée dans le domaine des politiques actives de l'emploi pour 2000/2001 ⁽⁶⁾.

Conclusion

Le développement de la stratégie européenne pour l'emploi est encore inégal. Il a été accordé beaucoup d'attention au premier pilier « employabilité », au détriment des autres. La Commission notait qu'en 2001, l'intérêt des États membres par rapport au pilier « égalité homme/femme » avait même décliné. Par rapport aux autres processus MOC, l'emploi a l'avantage de voir inscrites dans le traité les principales étapes de sa mise en œuvre. La SEE est donc moins soumise que les autres processus aux déclarations des Conseils européens successifs. Toutefois, comme nous l'avons illustré avec les objectifs horizontaux, les conclusions de Conseils européens ne sont pas sans influence notamment en ce qui concerne les objectifs transversaux.

La stratégie passe pour le moment son premier vrai test de crédibilité. Le ralentissement économique et la faible création d'emplois – voire l'augmentation du chômage – dans de nombreux États membres met fin à une période où la croissance économique permettait d'attribuer à la SEE une part de la création d'emplois.

⁶ Plus de renseignements se trouvent sur <http://peerreview.almp.org/>.

Le choix qui s'affirme de mettre en parallèle l'emploi et les grandes orientations de politiques économiques a pour lui la rationalité. Par contre, le défi sera de taille pour les ministres des Affaires sociales qui devront affronter, à armes inégales, leur collègues des Finances. Le décalage de six mois préservait dans une certaine mesure « l'autonomie » de l'emploi. Il faut aussi souligner que le choix de faire du Conseil européen de printemps un moment clé aura des répercussions pour les autres procédures, comme l'exclusion sociale, qui ne pourront pas rester à l'écart.

Enfin, le débat ouvert sur la nouvelle phase de la stratégie de l'emploi met en évidence la nécessité d'une dynamique à moyen terme qui évalue périodiquement (tous les quatre ans) les résultats obtenus. Le secret qui entoure le premier exercice indique toutefois que la stratégie européenne ne satisfait pas aux critères sur lesquels elle est censée être basée : transparence, participation, débat contradictoire, apprentissage collectif...

Références

Auer, P. (2001), « Institutions and Policies for labour market success in Europe », Paper presented at the Saltsa workshop on the European Strategy in Stockholm, 11 octobre 2001.

Barbier, J.-C. (2001), « Assessing the European Employment Strategy : Some Preliminary considerations », Presentation to the Seventh Workshop on Alternative Economic Policy in Europe, Bruxelles, 28-30 septembre 2001.

CEEP (2001), Avis sur la Communication de la Commission (COM (2001) 313) « Politiques sociales et de l'emploi un cadre pour investir dans la qualité », novembre 2001.

Commission européenne (2001a), « Evaluation de la mise en oeuvre des lignes directrices pour l'emploi 2001, SEC (2001) 1398 du 16 novembre 2001 (http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/support2001_fr.pdf).

Commission européenne (2001b), Projet de Rapport conjoint sur l'emploi 2001, COM (2001) 438 final du 12 septembre 2001.

Commission européenne (2001c), Communication de la Commission « Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité », COM (2001) 313 du 20 juin 2001.

Commission européenne (2001d), Communication de la Commission sur les « Indicateurs structurels », COM (2001) 619 du 30 octobre 2001.

Commission européenne (2001e), Communication de la Commission « Réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie », COM (2001) 678 du 21 novembre 2001.

Commission européenne (2001f), Communication de la Commission « De nouveaux marchés européens du travail ouverts et accessibles à tous », COM (2001) 116 final du 28 février 2001.

Commission européenne (2001g), Communication de la Commission « Renforcer la dimension locale de la stratégie européenne pour l'emploi », COM (2001) 629 du 6 novembre 2001.

Commission européenne (2001h), *L'emploi en Europe 2001, Évolution récente et perspectives*, Coll. Emploi et Affaires sociales, Office des publications officielles de la Communauté européenne, Luxembourg.

Commission européenne (2002a), Communication de la Commission au Conseil européen de printemps de Barcelone « La stratégie de Lisbonne – Réussir le changement », COM (2002) 14 final du 15 janvier 2002.

Commission européenne (2002b), Rapport de la Commission demandé par le Conseil européen de Stockholm : « Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif », COM (2002) 9 final du 24 janvier 2002.

Commission européenne (2002c), Communication de la Commission « Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité », COM (2002) 72 final du 13 février 2002.

de la Porte, C. et Pochet, P. (2002) (eds.), *Building Social Europe through the Open Method of Co-ordination*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles.

de la Porte, C., Pochet, P. et Room, G. (2001), « Social Benchmarking, Policy-Making and the Instruments of New Governance », *Journal of European Social Policy*, Vol. 11, n°4, pp. 291-307.

De Schutter, O. (2001), *Discriminations et marché du travail – Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles.

EPC (2001), Annual Report on structural reforms 2001, Report addressed to the Council and the Commission, Economic Policy Committee, ECFIN/EPC/171/01-EN, 6 mars 2001 (http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/epc/2001annualreport_en.pdf).

Goetschy, J. (2001), « The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm : has it reached it cruising speed yet ? », in Towers, B. et Terry, M. (eds.), *Industrial Relations Journal : European Annual Review*, Vol.32, n°5, Blackwell, Londres, décembre 2001, pp.401-419.

Hassel, A. (2001), « The Problem of Political Exchange in Complex Governance Systems : The Case of Germany's Alliance for Jobs », *European Journal of Industrial relations*, Vol.7, n°3, pp.307-326.

Jacobsson, K. (2001), « Employment and Social Policy Co-ordination. A New System of EU Governance », Paper for the Scancor Workshop on Transnational Regulation and the Transformation of States, Stanford, 22-23 juin 2001.

Jacobsson, K. et Schmid, H. (2002), « Real Integration or Just Formal Adaptation ? », in de la Porte, C. et Pochet, P. (eds.), *Building Social Europe through the Open Method of Co-ordination*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles, pp. 69-95.

Marlier, E. et Ponthieux, S. (2000), « Les bas salaires dans les pays de l'Union européenne », *Collection Statistiques en bref 11/2000*, Eurostat, Office des Publications officielles de la Communauté européenne, Luxembourg.

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (2002), *Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique*, Bruxelles.

Pochet, P. et Arcq, E. (2001), « UNICE and CEEP in 2000 », in Gabaglio, E. et Hoffmann, R. (eds.), *European Trade Union Yearbook - 2000*, Institut syndical européen, Bruxelles, pp. 173-215.

Raveaud, G. (2001), « La dimension européenne des politiques d'emploi françaises. Une analyse de la participation des partenaires sociaux à l'élaboration du PNAE 2001 », *Rapport pour la DGEFP*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, novembre 2001.

Trubek, D. et Mosher, J. (2001), « EU Governance, Employment Policy and the European Social Model », part of contributions to the *Jean Monnet Working Paper*, n°6/01, Symposium : Responses to the European Commission's White Paper on Governance, New York University School of Law (<http://www.jeanmonnetprogram.org/papers/01/011501.html>).

UEAPME (2001), *Prise de position sur la Communication de la Commission (COM (2001) 313) « Politiques sociales et de l'emploi un cadre pour investir dans la qualité »*, 17 octobre 2001.

UNICE (2001), *Commentaire sur la Communication de la Commission (COM (2001) 313) « Politiques sociales et de l'emploi un cadre pour investir dans la qualité »*, 25 octobre 2001.