

## Stratégie européenne pour l'emploi et dialogue social. Vers la construction d'un modèle européen de relations professionnelles

### The European Employment Strategy and Social Dialogue. Towards a European model of industrial relations

Nicole Kerschen et Isabelle Roussel-Verret

Le fédéralisme social. Les défis de la gouvernance à niveaux multiples  
Numéro 56, automne 2006

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/014979ar>  
DOI : <https://doi.org/10.7202/014979ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)  
1703-9665 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Kerschen, N. & Roussel-Verret, I. (2006). Stratégie européenne pour l'emploi et dialogue social. Vers la construction d'un modèle européen de relations professionnelles. *Lien social et Politiques*, (56), 165–177. <https://doi.org/10.7202/014979ar>

Résumé de l'article

Notre démarche vise à appréhender l'interaction entre la stratégie européenne pour l'emploi et le dialogue social européen. Nous formulons l'hypothèse d'une interaction forte entre la mise en place d'une stratégie européenne pour l'emploi à partir de 1997 et le renforcement du dialogue social européen. D'une part, le dialogue social a été mis au service de la stratégie européenne pour l'emploi et, d'autre part, la stratégie européenne pour l'emploi a été utilisée comme un outil pour transformer le dialogue social. Notre recherche a mis en évidence la transformation du rôle attribué aux partenaires sociaux dans la stratégie européenne pour l'emploi.

# Stratégie européenne pour l'emploi et dialogue social. Vers la construction d'un modèle européen de relations professionnelles

**Nicole Kerschen et Isabelle Roussel-Verret**

Pour concevoir cet article, nous avons privilégié deux angles d'approche différents intimement liés à nos parcours respectifs<sup>1</sup>: d'une part, l'analyse des responsabilités attribuées aux partenaires sociaux dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE)<sup>2</sup> et, d'autre part, l'étude de l'évolution du dialogue social européen<sup>3</sup>. Nous avons pris comme point de départ le traité d'Amsterdam de juin 1997, qui a constitué un tournant à la fois en matière de politique de l'emploi sur le plan communautaire et en matière de dialogue social européen.

L'insertion, par le traité d'Amsterdam, d'un Titre VIII<sup>4</sup> consacré à l'emploi dans le traité instituant les Communautés européennes (TRCE) a constitué la reconnaissance de l'emploi comme une question d'intérêt commun sur le plan européen. Les

États membres de l'Union européenne coordonnent leurs politiques nationales de l'emploi dans le cadre d'une procédure, appelée «stratégie coordonnée pour l'emploi» (article 128 TRCE). Chaque année, les États membres arrêtent, au sein du Conseil de l'Union européenne, des lignes directrices communes. Ensuite, chaque État membre traduit ces lignes directrices dans un plan national d'action pour l'emploi. Ces derniers font l'objet d'une évaluation sur le plan communautaire. À ce stade de la procédure, le Conseil peut formuler des recommandations à l'égard des États membres. À la fin de chaque année, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne publient un rapport conjoint sur l'emploi, qui opère une comparaison des politiques nationales et des résultats obtenus.

Quel rôle a été attribué aux partenaires sociaux dans cette straté-

gie? Il existe une certaine ambiguïté. Le Titre VIII ne reconnaît aux partenaires sociaux, à l'échelle européenne, qu'un rôle de consultation. Ils sont consultés sur les lignes directrices à travers leurs représentants au Comité économique et social (article 128 TRCE) et par le Comité de l'emploi dans le cadre de ses missions (article 130 TRCE). Cependant, dès l'origine, les États membres ont voulu associer les partenaires sociaux à la politique de l'emploi. En effet, l'alinéa 2 de l'article 126 TRCE prévoit que: «Les États membres, compte tenu des pratiques nationales liées aux responsabilités des partenaires sociaux, considèrent la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun». Par ailleurs, dès son lancement, les partenaires sociaux européens ont été associés à ce processus<sup>5</sup>.

En ce qui concerne le dialogue social, l'Accord sur la politique

sociale annexé au traité de Maastricht de 1992, qui attribue aux partenaires sociaux un rôle « quasi législatif » a été intégré au traité d'Amsterdam<sup>6</sup>. L'invention de l'expression *dialogue social* reviendrait à Jacques Delors<sup>7</sup>. Lorsqu'il est devenu président de la Commission européenne en 1985, il a utilisé cette expression pour désigner des réunions de discussion entre les partenaires sociaux européens lancées au château de Val Duchesse. Cette expression renvoie à une culture de partenariat fondée sur la prise de conscience d'intérêts communs entre les employeurs et les travailleurs (Drake, 2000: 37-39). Ainsi, le dialogue social se réfère aux discussions, consultations, négociations et actions conjointes entreprises par les organisations représentant les employeurs et les travailleurs, appelées « dialogue bipartite ». Le dialogue social peut aussi prendre la forme d'une concertation tripartite impliquant les partenaires sociaux et les autorités publiques européennes. Nous entendrons le dialogue social dans cette acception large.

Rappelons au préalable que les acteurs du dialogue social euro-

péen représentant les travailleurs sont la Confédération européenne des syndicats (CES), ainsi que la Confédération européenne des cadres (CEC) et le Conseil des cadres européens (Eurocadres). Les employeurs européens sont représentés par les trois organisations suivantes: l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME). Ces acteurs interagissent, négocient et utilisent leur influence et leur pouvoir économique et politique dans le processus de détermination des règles relatives au marché du travail (Dunlop, 1993). De ce fait, il convient d'analyser les possibilités de négociation des partenaires sociaux européens (article 139 TRCE) comme insérées, non seulement dans un processus d'élaboration de la législation en matière sociale (Mias, 2004: 4), mais également dans un processus de coopération entre les États membres en matière d'emploi à travers la stratégie européenne pour l'emploi.

Notre démarche vise à appréhender l'interaction entre la stratégie européenne pour l'emploi et le dialogue social européen. Il existe une influence mutuelle. D'une part, le dialogue social a été mis au service de la stratégie européenne pour l'emploi et, d'autre part, la stratégie européenne pour l'emploi a été utilisée comme un outil pour transformer le dialogue social (Kerschen, 2005). Le rôle attribué aux partenaires sociaux dans la

stratégie européenne pour l'emploi s'est transformé entre 1997 et 2002. On est passé d'une simple association des partenaires sociaux à une participation plus active et plus autonome de leur part. Quel a été l'impact de ce changement sur l'action des partenaires sociaux européens? Nous avons pu observer qu'aux deux périodes concernant le rôle des partenaires sociaux dans la stratégie européenne pour l'emploi correspondent deux périodes concernant le dialogue social européen.

### **Une participation limitée des partenaires sociaux à la stratégie européenne pour l'emploi entre 1997 et 2000**

Le postulat de départ a été de considérer que l'emploi n'était pas un domaine réservé aux États membres<sup>8</sup>. Ceci découle des conclusions de la présidence du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi de novembre 1997, qui a lancé la stratégie européenne pour l'emploi. Il a été énoncé que « dans le cadre du nécessaire renforcement du dialogue social, les partenaires sociaux, à tous les niveaux, seront associés à toutes les étapes de cette démarche et apporteront leur contribution à la mise en œuvre des lignes directrices ». Ainsi, les États membres ont invité les partenaires sociaux à fournir leur contribution dans les différents domaines couverts par la stratégie européenne pour l'emploi.

#### *L'association progressive des partenaires sociaux à la stratégie européenne pour l'emploi*

L'association des partenaires sociaux à la stratégie européenne pour l'emploi s'est effectuée dans

le respect «des pratiques nationales liées à leurs responsabilités» (article 126 al. 2 TRCE). En analysant les lignes directrices pour l'emploi, on constate deux modes principaux d'association: d'une part, une coopération directe avec les États membres (approche tripartite) et, d'autre part, des négociations et des accords collectifs (approche bipartite). La reconnaissance de ces deux canaux au sein de la stratégie européenne pour l'emploi a été le résultat d'un compromis entre différentes conceptions de la place des partenaires sociaux dans les systèmes nationaux de relations professionnelles.

Quels rôles ont été dévolus aux partenaires sociaux dans les différents piliers de la stratégie européenne pour l'emploi?

Le premier pilier de la stratégie européenne pour l'emploi visait à «améliorer la capacité d'insertion professionnelle» des travailleurs, c'est-à-dire leur employabilité. Deux lignes directrices ont été adressées directement aux partenaires sociaux<sup>9</sup>. En effet, les États membres ont considéré que leur action seule ne suffirait pas pour atteindre les résultats souhaités dans deux domaines: la lutte contre le chômage des jeunes et des adultes et le développement de la formation tout au long de la vie. Aussi ont-ils encouragé «une approche de partenariat».

Afin de compléter leur action en matière de lutte active contre le chômage, les États membres ont invité les partenaires sociaux à conclure des accords, à leurs différents niveaux de responsabilité et d'action, en vue d'accroître les opportunités pour les chômeurs (possibilités de formation, d'expé-

rience professionnelle, de stage...) et de faciliter ainsi leur employabilité. Ils se sont également engagés à développer, conjointement avec les partenaires sociaux, des possibilités de formation tout au long de la vie<sup>10</sup>. Cette action tripartite s'est traduite par la définition en commun d'un concept européen de «formation tout au long de la vie<sup>11</sup>», ce qui a permis ensuite aux États membres de fixer des objectifs nationaux en matière de mesures de formation tout au long de la vie<sup>12</sup>.

Ces lignes directrices relatives à l'employabilité des travailleurs font apparaître deux formes différentes de partenariat: d'un côté, une association des partenaires sociaux à une politique étatique de lutte contre le chômage avec un rôle complémentaire; de l'autre côté, une compétence partagée des États membres et des partenaires sociaux dans l'élaboration commune d'une politique de développement de la formation tout au long de la vie.

Le deuxième pilier de la stratégie européenne pour l'emploi visait à «développer l'esprit d'entreprise». À l'origine, les partenaires sociaux ne figuraient pas dans ce pilier réservé aux États membres. À partir de 1999, les États membres ont considéré qu'il fallait exploiter toutes les sources potentielles d'emploi et notamment les possibilités de création d'emplois offerts à l'échelon local et dans l'économie sociale. Dans cette optique, ils ont adopté une ligne directrice<sup>13</sup> dans laquelle ils se sont engagés à mieux reconnaître et soutenir le rôle et la responsabilité des acteurs locaux, dont les partenaires sociaux. Ces

derniers figurent parmi d'autres acteurs dans un partenariat décentralisé de gestion des marchés du travail.

Le troisième pilier de la stratégie européenne pour l'emploi visait à «encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs». Un des objectifs de ce pilier était la modernisation de l'organisation du travail. Dans ce domaine, les États membres ont reconnu une compétence exclusive aux partenaires sociaux. Ils les ont invités «à négocier et à mettre en œuvre, à tous les niveaux appropriés, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse (flexibilité) et sécurité». Cette compétence exclusive a été le résultat d'un partage explicite des compétences entre les partenaires sociaux et les États membres, ces derniers étant responsables de la modernisation des formes d'emploi<sup>14</sup>. Ce partage des rôles demeurera inchangé de 1998 à 2000.

Il a été considéré, à l'échelle européenne, qu'une grande partie des efforts d'adaptation devait intervenir sur le lieu de travail et que, de ce fait, les partenaires sociaux, avec l'appui des gouvernements, constituaient le principal moteur de cette dynamique. En intervenant dans ce domaine, les États membres ont pour objectif de stimuler le dialogue social et la négociation collective. Le rapport entre les partenaires sociaux et les États membres est inversé par rapport au premier pilier. Le rôle

principal est ici dévolu aux partenaires sociaux. Cette approche n'ira pas sans poser de problème dans certains États membres où l'intervention législative est traditionnellement préférée.

Le quatrième pilier de la stratégie européenne pour l'emploi visait à «renforcer les politiques d'égalité des chances». À l'origine, la lutte contre la discrimination entre hommes et femmes était réservée aux États membres. Toutefois, ce pilier a comporté un objectif de «conciliation entre vie professionnelle et vie familiale». Dans ce domaine, les États membres ont pris acte des accords signés par les partenaires sociaux à l'échelle communautaire (accords-cadres sur le travail à temps partiel et sur le contrat à durée déterminée). Une ligne directrice a reconnu une compétence partagée aux États membres et aux partenaires sociaux dans l'élaboration, l'application et l'encouragement de «politiques favorables à la famille» devant se traduire par la mise en place de services d'accueil et de différentes formules de congé<sup>15</sup>.

Au terme de l'étude des lignes directrices pour l'emploi des trois premières années de la stratégie

européenne pour l'emploi (de 1998 à 2000), force est de constater que les États membres ont manifesté leur volonté d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de cette stratégie. Sur la vingtaine de lignes directrices, cinq ont été adressées aux partenaires sociaux. Il s'agit avant tout des partenaires sociaux nationaux, qui sont appelés à soutenir et à compléter l'action des États membres ou à élaborer avec les gouvernements des États membres une politique commune. Cependant, le rôle confié aux partenaires sociaux paraît assez limité. Dans cette première période, les États membres sont les véritables destinataires de la stratégie européenne pour l'emploi et donc les principaux acteurs de cette stratégie. Les partenaires sociaux se sont vu reconnaître une responsabilité propre dans trois domaines: la création de nouvelles opportunités pour améliorer l'employabilité des chômeurs, la modernisation de l'organisation du travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Cette responsabilité n'est exclusive qu'en matière d'organisation du travail.

Comment les partenaires sociaux européens ont-ils répondu aux rôles que la stratégie européenne pour l'emploi les a invités à jouer?

#### *Une contribution des partenaires sociaux européens à la stratégie européenne pour l'emploi de faible portée et à destination des États membres*

Dans le cadre du dialogue social, les partenaires sociaux européens ont apporté leur contribution au Conseil européen de Luxembourg, le 13 novembre 1997<sup>16</sup>. Ils ont

demandé à «être consultés par le Comité de l'emploi» (pt. 36). Ils ont également souhaité être «pleinement impliqués, aux niveaux national et européen, dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des lignes directrices pour l'emploi» (pt. 37). L'emploi d'une forme verbale passive et non active du type «les partenaires sociaux s'impliquent» est révélateur de leur conception du rôle qu'ils doivent jouer. La CES ainsi que l'UNICE et le CEEP ont considéré que les États membres étaient, à ce stade de la stratégie européenne pour l'emploi, les principaux acteurs de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi<sup>17</sup> et que, de ce fait, ils ne disposaient pas d'une responsabilité autonome. En même temps, les partenaires sociaux européens ont appelé leurs «organisations membres à promouvoir les orientations définies dans cette contribution commune» (pt. 38). Ils ont estimé ainsi que la stratégie européenne pour l'emploi attribuait essentiellement une responsabilité aux partenaires sociaux nationaux, afin de respecter la diversité des systèmes de relations professionnelles.

La contribution des partenaires sociaux européens à la stratégie européenne pour l'emploi a pris la forme d'échanges de bonnes pratiques entreprises par les partenaires sociaux des différents États et d'accords-cadres.

— L'implication des partenaires sociaux européens à travers des réflexions ou des échanges de bonnes pratiques

Les partenaires sociaux européens ont répondu au rôle qui leur

est confié par la stratégie européenne pour l'emploi en réalisant des études portant sur des initiatives prises par les partenaires sociaux nationaux dans certains domaines. Dans leur contribution au Sommet sur l'emploi de Luxembourg<sup>18</sup>, ils ont annoncé la poursuite de leurs réflexions sur l'importance de l'information et la consultation des représentants des travailleurs en cas de restructurations. Ils se sont également engagés à organiser, au printemps 1998, un échange de bonnes pratiques impliquant les partenaires sociaux et visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. En outre, dans leur déclaration au Conseil européen de Vienne du 9 décembre 1998 pour les lignes directrices pour l'emploi de 1999, la CES, l'UNICE et le CEEP ont annoncé leur décision d'étudier des initiatives prises par les partenaires sociaux dans les États membres permettant de trouver des équilibres entre flexibilité et sécurité. Toutefois, ces réflexions ou ces initiatives n'ont pas débouché sur des résultats concrets. Seule une étude entreprise en 1997 concernant les actions impliquant les partenaires sociaux dans les différents États membres, ayant permis de surmonter les obstacles à l'emploi des personnes handicapées, a abouti à l'élaboration d'un recueil de bonnes pratiques, remis en janvier 1999. Ce recueil a ensuite été complété dans leur déclaration du 11 mai 1999.

— La conclusion d'accords-cadres sur la modernisation de l'organisation du travail.

Cette contribution des partenaires sociaux européens s'est aussi manifestée par la conclusion

de deux accords-cadres, sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997<sup>19</sup>, et sur le contrat à durée déterminée, signé le 18 mars 1999<sup>20</sup>, transformés en directives par le Conseil. Ils s'inscrivent dans la stratégie européenne pour l'emploi, car ils visent à moderniser l'organisation du travail et à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Il faut remarquer que, dans cette période, les partenaires sociaux européens n'ont jamais opté pour la première voie de mise en œuvre d'un accord conclu à l'échelle européenne, «selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres» (article 139§2 TRCE). Pourtant, cela aurait pu leur permettre de s'impliquer fortement dans la stratégie européenne pour l'emploi. Ils ont choisi d'utiliser l'autre voie de mise en œuvre de l'accord conclu à l'échelle européenne, «à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission», selon le même article. Par l'intervention des États membres au sein du Conseil, l'accord conclu est transformé en directive. Ainsi, l'autonomie des partenaires sociaux européens est doublement restreinte, car l'accord fonde son autorité dans l'action des États membres (Lyon-Caen, 1997: 367) et, étant transformé en directive, il oblige les États membres et non les partenaires sociaux des différents États membres.

Les partenaires sociaux européens ont fait la démonstration de leur capacité de faire des propositions dans le cadre de la stratégie

européenne pour l'emploi par l'intermédiaire de réflexions, d'échanges de bonnes pratiques et d'accords-cadres. Cependant, la portée de leur contribution est relativement réduite. Ainsi, le rôle des partenaires sociaux européens est en correspondance avec le rôle limité qui leur est attribué dans la stratégie européenne pour l'emploi du fait du rôle central des États membres à un double niveau. Sur le plan communautaire, ces derniers sont les principaux acteurs dans la phase d'élaboration des lignes directrices, ainsi que dans le suivi du respect de celles-ci par des évaluations conduisant à des recommandations, mais aussi sur le plan national dans la transcription de ces lignes directrices dans les plans nationaux d'action pour l'emploi. Aussi, l'analyse de la place respective des partenaires sociaux et des États membres met en lumière une approche centralisée ou «*top down*» de la stratégie européenne pour l'emploi du Sommet européen de Luxembourg de novembre 1997 au Conseil européen de Lisbonne de mars 2000.

Le Conseil européen de Lisbonne va constituer un tournant dans la perception du rôle que doivent jouer les partenaires sociaux dans la stratégie européenne pour l'emploi et dans la contribution des partenaires sociaux européens à cette stratégie.

### **Vers une participation autonome des partenaires sociaux à la stratégie européenne pour l'emploi à partir de 2000**

La seconde période a démarré avec le Conseil européen de Lisbonne en mars 2000<sup>21</sup>. À l'occasion de ce Conseil européen,

L'Union européenne s'est dotée d'un nouvel objectif stratégique à moyen terme (2010), d'une stratégie globale et d'une nouvelle méthode. La stratégie européenne pour l'emploi a été inscrite dans ce nouveau cadre. L'Union européenne s'est fixé pour objectif de devenir, dans les 10 ans à venir, «l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale». Pour cela, elle entend «moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en luttant contre l'exclusion sociale». En matière d'emploi, la stratégie dite de Lisbonne doit permettre à l'Union européenne de «rétablir les conditions propices au plein emploi».

Cependant, l'application de cette stratégie suppose également l'amélioration des processus existants par l'introduction, à tous les niveaux, d'une nouvelle méthode appelée méthode ouverte de coordination (MOC). Cette méthode a pour objectif «de diffuser les

meilleures pratiques, d'assurer une meilleure convergence au regard des principaux objectifs de l'Union européenne et d'aider les États membres à développer progressivement leurs propres politiques». Elle s'inspire directement de la stratégie européenne pour l'emploi. En étendant la MOC à de nombreux domaines au-delà de l'emploi, le Conseil européen de Lisbonne a reconnu la pertinence de cette méthode.

Le Conseil européen de Lisbonne a également renforcé le rôle du Conseil européen en matière d'orientation et de coordination en instituant un Conseil européen dit de printemps, consacré exclusivement aux questions économiques et sociales. Les partenaires sociaux devront être entendus avant chaque réunion du Conseil européen de printemps.

Par la suite, le Conseil européen de Maria da Feira de juin 2000<sup>22</sup> a précisé la place du dialogue social européen et des partenaires sociaux et il a invité ces derniers à jouer un rôle plus important dans la stratégie européenne pour l'emploi révisée, en définissant, en mettant en œuvre et en évaluant les lignes directrices pour l'emploi relevant de leur compétence. Dans ce cadre, l'accent a été mis sur la modernisation du travail, sur l'éducation et la formation tout au long de la vie et sur l'augmentation du taux d'emploi, pour les femmes en particulier.

#### *Une forte implication des partenaires sociaux fondée sur un partenariat global*

À partir de 2001, les lignes directrices pour l'emploi ont été

précédées par des objectifs dits horizontaux, qui traversent les quatre piliers. Deux de ces objectifs ont été consacrés à l'action des partenaires sociaux. Quant aux lignes directrices proprement dites, elles ont subi un certain nombre de changements en rapport avec la définition du nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne. Les domaines d'intervention des partenaires sociaux ont été élargis et leurs compétences renforcées.

Un premier objectif vise la mise en place par les États membres d'un «partenariat global» avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre, contrôler et suivre la stratégie européenne pour l'emploi. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont été invités à intensifier leur action à tous les niveaux. D'une part, il a été demandé aux partenaires sociaux, au niveau national, de créer un processus autonome de mise en œuvre des lignes directrices qui leur sont propres, de déterminer les questions sur lesquelles ils entendent négocier et d'évaluer leur apport au plan national d'action pour l'emploi. D'autre part, les partenaires sociaux ont été appelés, à l'échelle européenne, à définir leur propre contribution et à faire un suivi des efforts déployés sur le plan national.

Un second objectif a été consacré à la mise en œuvre d'une «stratégie globale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie» sous la responsabilité des États membres. Dans ce cadre, une place centrale a été accordée aux partenaires sociaux, qui «devraient négocier et adopter des mesures destinées à améliorer

la formation complémentaire et la formation des adultes en vue d'accroître la capacité d'adaptation des travailleurs et la compétitivité des entreprises». On retrouvera cette approche lors de l'analyse des lignes directrices.

La compétence exclusive des partenaires sociaux a trouvé son expression dans l'énoncé suivant: «Les partenaires sociaux sont invités à négocier, à conclure, à mettre en œuvre...». Deux lignes directrices appartenant au pilier intitulé «Encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés» comprennent cette formulation.

D'une part, la compétence exclusive des partenaires sociaux a été confirmée en matière d'organisation du travail. Deux modifications principales ont été introduites. La qualité de l'emploi devient un nouveau thème de négociation. En matière de méthode, les partenaires sociaux devront produire un rapport annuel sur les aspects couverts par la négociation, ainsi que sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre (cf. objectif de partenariat global).

D'autre part, les partenaires sociaux ont acquis une nouvelle compétence exclusive en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. L'objectif est de soutenir la capacité d'adaptation dans les entreprises en rehaussant la qualification. Les accords devront porter prioritairement sur les formations en matière de technologies de l'information et de la communication et constituer un apport au nouvel objectif stratégique de l'Union européenne.

La compétence partagée a trouvé son expression dans l'énoncé suivant: «Les États membres et les partenaires sociaux...». Cette formulation se trouve dans une seule ligne directrice, appartenant au pilier intitulé «Renforcer les politiques d'égalité des chances entre les femmes et les hommes», relative à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. La compétence des partenaires sociaux demeure inchangée. Ils joueront un rôle accru en participant avec les États membres à la définition d'un objectif national en vue d'accroître l'offre de services d'accueil et à la détermination de moyens susceptibles de supprimer les obstacles freinant la réintégration dans la vie active d'hommes et de femmes après une absence.

L'association des partenaires sociaux à des politiques étatiques trouve son expression dans l'énoncé suivant: «Les États membres, le cas échéant avec les partenaires sociaux, font...», ce qui signifie que les États membres sont compétents et que, suivant les pratiques nationales ou s'ils le jugent nécessaires, ils associeront les partenaires sociaux à leur action. On trouve cette formulation dans quatre lignes directrices appartenant à trois piliers différents.

À partir de 2001, les États membres peuvent associer les partenaires sociaux à deux nouveaux domaines relevant de l'employabilité des travailleurs: la politique visant à prolonger la vie active en vue d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans et la «politique active destinée à développer le placement et à

prévenir et supprimer les nouveaux goulets d'étranglement».

De même, les États membres peuvent associer les partenaires sociaux à la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes, afin d'améliorer la représentation des femmes dans certains secteurs d'activité et certaines professions et d'améliorer leurs perspectives de carrière.

Enfin, la ligne directrice relative à la modernisation des formes d'emploi prévoit une forme particulière d'association des partenaires sociaux, qui est exprimée de la façon suivante: «Les États membres, le cas échéant en concertation avec les partenaires sociaux ou en s'inspirant des accords négociés avec eux...». Elle prend acte des pratiques nationales. En effet, dans nombre de pays, les formes d'emploi font l'objet de réformes arrêtées, suivant le système national de relations professionnelles, par voie de négociation avec les partenaires sociaux ou par voie de concertation tripartite, associant gouvernement, patronat et syndicats de salariés.

Au terme de l'étude des lignes directrices pour l'emploi des années 2001 et 2002, les partenaires sociaux apparaissent comme des acteurs essentiels de la stratégie européenne pour l'emploi aux côtés des États membres. Leur intervention a été élargie à de nouveaux domaines, comme le vieillissement actif et la modernisation des formes d'emploi. Leur rôle a été confirmé dans la modernisation de l'organisation du travail et surtout dans l'éducation et la formation tout au long de la vie. À travers un partenariat global à



tous les niveaux, l'autonomie des partenaires sociaux européens a été reconnue.

Comment les partenaires sociaux ont-ils répondu à l'invitation, à la fois des objectifs dits « horizontaux » et des lignes directrices, d'une participation autonome, afin d'améliorer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la stratégie européenne pour l'emploi ?

### *Un engagement actif des partenaires sociaux européens dans la stratégie européenne pour l'emploi*

En confiant aux partenaires sociaux une responsabilité propre dans la stratégie européenne pour l'emploi, le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 a marqué une étape vers une impulsion du dialogue social européen. Dans la première période de 1997 à 2000, les partenaires sociaux européens avaient demandé à être impliqués dans la stratégie européenne pour l'emploi par les États membres. À partir de 2000, ils ont affirmé leur volonté de devenir des acteurs autonomes dans le processus de Luxembourg, dans leur Déclaration conjointe du 15 juin 2000 pré-

sentée au Conseil européen de Santa Maria da Feira. L'objectif de partenariat global entre les États membres et les partenaires sociaux dans les lignes directrices pour l'emploi s'est ainsi concrétisé par la définition d'un programme de travail par les partenaires sociaux européens avec de nouveaux outils d'action : les accords volontaires et une appropriation de la méthode ouverte de coordination.

En amont de l'élaboration d'un programme de travail, les partenaires sociaux européens ont voulu démontrer leur autonomie à l'égard des États membres en répertoriant l'ensemble des initiatives prises par les partenaires sociaux des différents États sur toutes les questions traitées par la stratégie européenne pour l'emploi. Ils les ont rassemblées dans un recueil rendu public en novembre 2000.

Ensuite, afin d'apporter « une contribution utile à la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi », les partenaires sociaux européens se sont engagés, au Conseil Européen de Laeken du 7 décembre 2001, à « développer un dialogue social autonome » et à « mieux organiser les travaux du dialogue social dans un programme de travail ». Ce programme de travail, couvrant les années 2003 à 2005, a été présenté à la fin des cinq premières années de la stratégie européenne pour l'emploi, à l'occasion du Sommet du dialogue social de Genval de novembre 2002<sup>23</sup>. Les thèmes retenus dans ce programme renvoient à des formes d'intégration des partenaires sociaux au sein de la stratégie européenne pour l'emploi. En

effet, les thèmes de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ainsi que celui de la modernisation de l'organisation du travail renvoient à ce que nous avons caractérisé comme relevant de la compétence exclusive des partenaires sociaux. De même, le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes renvoie à la compétence partagée entre les États membres et les partenaires sociaux. Il faut cependant signaler que les sujets relatifs à la modernisation de l'organisation du travail ont été décidés en toute liberté par les partenaires sociaux européens. Ces derniers ont privilégié trois angles d'approche : les nouvelles formes de travail du fait de l'évolution des technologies avec le télétravail ; la qualité du travail avec le stress au travail et le harcèlement ; et l'aide à la gestion des changements et de leurs conséquences sociales en cas de restructurations. Dans ce programme de travail, les partenaires sociaux ont choisi des instruments d'action différents selon les thèmes.

Dans cette période, les partenaires sociaux européens ont choisi de conclure non plus des accords-cadres, comme dans la première période, mais des accords qu'ils ont dénommés « accords volontaires » dans leur programme de travail, pour les distinguer des premiers.

Dans la stratégie européenne pour l'emploi, les partenaires sociaux étaient invités à négocier et à conclure des accords pour moderniser l'organisation du travail. Ceci explique qu'ils aient choisi de conclure des accords sur le télétravail et le stress au travail.

L'accord sur le télétravail a abouti en juillet 2002<sup>24</sup> et l'accord relatif au stress au travail en octobre 2004<sup>25</sup>. Il faut souligner que les partenaires sociaux européens ont opté pour la première voie de mise en œuvre des accords conclus sur le plan européen, prévue par l'article 139§2 TRCE<sup>26</sup>, «selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres» au détriment de la seconde voie «par une décision du Conseil sur proposition de la Commission». Ainsi, l'accord peut être transcrit par une convention collective à l'échelle nationale, si les pratiques nationales le permettent.

Pourquoi les partenaires sociaux européens ont-ils privilégié le recours aux accords volontaires par rapport aux accords-cadres? La responsabilité de s'assurer de la mise en œuvre des accords-cadres, repris par des directives, revient aux États membres et la Commission européenne est garante du respect des directives par les États membres. À la différence de ces derniers, les accords volontaires s'efforcent d'encadrer la négociation collective dans les systèmes nationaux. Les partenaires sociaux nationaux sont responsables de la mise en œuvre de ces accords et les partenaires sociaux européens sont chargés de veiller au respect de ces accords par leurs membres. De cette manière, les partenaires sociaux européens vont pouvoir encourager et suivre l'action des partenaires sociaux nationaux dans la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi.

L'utilisation de ces outils permet donc une participation plus

autonome des partenaires sociaux à la stratégie européenne pour l'emploi et une meilleure articulation entre le niveau national et le niveau européen. Ce mouvement d'autonomie des partenaires sociaux se traduit également par une appropriation de la méthode ouverte de coordination en matière d'emploi en vue d'une meilleure contribution à la stratégie européenne pour l'emploi.

À partir de 2002, les institutions européennes ont incité les partenaires sociaux européens à s'approprier la méthode ouverte de coordination, définie lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, afin d'améliorer leur contribution. La Commission européenne, dans sa communication du 26 juin 2002, intitulée *Le dialogue social force de modernisation et de changement*, a recommandé aux partenaires sociaux d'«adapter à leurs relations la méthode ouverte de coordination dans tous les domaines appropriés», d'«élaborer des rapports de suivi de la mise en œuvre au niveau national de ces cadres d'action» et de «mettre en place des mécanismes de *peer review* adaptés au dialogue social<sup>27</sup>». Cette communication se fonde sur les conclusions du rapport du groupe de haut niveau sur les relations du travail et les mutations de l'Union européenne, rendu public en janvier 2002<sup>28</sup>.

Les partenaires sociaux nationaux, sous l'impulsion des partenaires sociaux européens<sup>29</sup>, ont d'abord expérimenté les mécanismes des *peer review* utilisés par la stratégie coordonnée pour l'emploi<sup>30</sup>. En effet, au cours de l'année 2002, le projet de contribution des

partenaires sociaux au processus de Luxembourg, appelé COPAR-SOC<sup>31</sup>, a favorisé un débat transnational sur les pratiques favorables à l'emploi entreprises par les partenaires sociaux nationaux de différents niveaux dans les États membres. Ce projet a également eu pour objectif de faire remonter, aux niveaux national et européen, les expériences de terrain afin qu'elles soient mieux prises en compte dans l'élaboration des politiques nationales et européennes de l'emploi. Trois rencontres régionales et une conférence de synthèse, organisée à Paris en février 2002, ont eu lieu.

Après ce projet expérimental, les partenaires sociaux européens sont allés plus loin dans l'appropriation de la MOC en matière d'emploi à travers un nouveau type d'instrument d'action: les «cadres d'actions». Il ne faut pas confondre ces derniers avec les «accords-cadres». Les cadres d'actions ont été utilisés dans des domaines où la stratégie européenne pour l'emploi a attribué aux partenaires sociaux une compétence exclusive, c'est-à-dire la formation tout au long de la vie, ainsi qu'une compétence partagée avec les États membres en ce qui concerne l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux ont d'abord conclu un cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie en février 2002. Ils ont ensuite signé un cadre d'actions relatif à l'égalité entre hommes et femmes en mars 2005.

Les cadres d'actions utilisent une méthode qui s'inspire de celle

de la MOC. En effet, les deux cadres d'actions fixent quatre priorités d'actions qui prennent exemple sur les quatre piliers définis à l'origine par la stratégie européenne pour l'emploi, regroupant plusieurs objectifs. Les partenaires sociaux européens invitent ensuite les partenaires sociaux nationaux à établir un rapport annuel sur la mise en œuvre de ces priorités d'actions. Ces derniers doivent remettre une fiche nationale répertoriant, non seulement les actions réalisées au niveau national, mais également celles qui sont réalisées sur les plans régional et local. Cette démarche est comparable à la rédaction des plans nationaux d'action pour l'emploi par les États membres. Enfin, les cadres d'actions prévoient la conclusion d'un rapport de suivi d'évaluation par les partenaires sociaux européens, qui peut ensuite conduire à une mise à jour des priorités identifiées. Ce processus d'évaluation s'apparente à celui des rapports conjoints dans la stratégie européenne pour l'emploi.

Par l'intermédiaire des cadres d'actions, les partenaires sociaux européens vont diffuser leur

MOC emploi aux partenaires sociaux nationaux, qui vont eux-mêmes la diffuser auprès des partenaires sociaux d'autres niveaux (branche, région, entreprise notamment). L'utilisation de ces outils d'action par les partenaires sociaux européens participe ainsi de la décentralisation de la stratégie européenne pour l'emploi.

### Conclusion

Cette recherche croisée a permis de mettre en lumière le rôle d'impulsion joué par la stratégie européenne pour l'emploi sur le dialogue social européen et de faire apparaître, à travers l'évolution du dialogue social européen, sous l'influence de la stratégie européenne pour l'emploi, l'émergence d'un modèle européen de relations professionnelles et, au-delà, d'un modèle européen de société.

D'une part, la stratégie européenne pour l'emploi a influencé le comportement des partenaires sociaux européens et favorisé le développement de leur autonomie. Ce mouvement d'autonomie des partenaires sociaux dépend, de ce fait, du pouvoir politique (MIAS, 2003). Pour autant, il ne faut pas nier la capacité des acteurs sociaux de s'émanciper. Ainsi, il existe une liaison forte entre le processus de coordination communautaire en matière d'emploi et la dynamique de structuration des partenaires sociaux européens.

D'autre part, à travers l'évolution de l'articulation entre les responsabilités des États et celles des partenaires sociaux, dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques de l'emploi, se dessine un

modèle européen de société. Dans un premier temps, jusqu'en 2000, les destinataires de la stratégie européenne pour l'emploi étaient avant tout les travailleurs. Afin de légitimer l'Europe à leurs yeux, il fallait leur permettre d'exprimer leur volonté à travers leurs représentants, c'est-à-dire les partenaires sociaux (Supiot, 1996). Ainsi, on peut concevoir aisément que les partenaires sociaux aient été conçus comme une composante essentielle de la démocratie politique (Borenfreund et Souriac, 2003). Ils sont des acteurs qui viennent appuyer et compléter l'action des États membres en matière d'emploi.

À partir du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000, le social ne se réduit plus à l'emploi, mais comprend aussi l'inclusion sociale, les pensions, la santé. La stratégie européenne pour l'emploi et, au-delà, la MOC appliquée au social ne sont plus conçues uniquement pour les travailleurs, mais pour les citoyens. En conséquence, la démocratie sociale se voit donner une nouvelle vitalité, qui se manifeste par l'élargissement de la stratégie européenne pour l'emploi à d'autres acteurs que les organisations professionnelles, comme les collectivités locales, la société civile. La place attribuée aux partenaires sociaux évolue corrélativement. Ces derniers deviennent des acteurs clés aux côtés des États membres. Le développement de leur autonomie est encouragé et ils se voient dotés de responsabilités propres. Ainsi, la conception du rôle de la démocratie sociale change. Elle semble être conçue comme une solution de rechange à la démocratie politique et non plus seule-

ment comme une composante de celle-ci.

Nicole Kerschen et  
Isabelle Roussel-Verret  
IRERP UMR CNRS N°7029  
Université Paris X

---

## Notes

<sup>1</sup> Nicole Kerschen, en tant que chercheuse au CNRS, mène des recherches sur la construction du modèle social européen à travers la méthode ouverte de coordination, dont fait partie la stratégie européenne pour l'emploi. Elle enseigne également les politiques sociales à l'Université de Paris X sous une triple approche: communautaire, comparée et nationale. Isabelle Roussel-Verret a travaillé au sein d'un syndicat français et elle a, dans ce cadre, assisté à la construction du dialogue social européen et à la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi.

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm).

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_fr.htm).

<sup>4</sup> *Journal officiel*, C 340, du 10 novembre 1997, p. 1. Articles 125 à 130 TRCE.

<sup>5</sup> Cette rédaction est due aux réserves formulées par les employeurs européens. Cependant, la CES et le CEEP ont publié un avis conjoint, le 8 août 1998, dans lequel ils ont affirmé leur engagement de s'impliquer pour rendre la stratégie européenne pour l'emploi efficace.

<sup>6</sup> *Journal officiel*, C 340, du 10 novembre 1997, p. 1. Articles 137 à 139 TRCE.

<sup>7</sup> Lors d'une grève particulièrement dure des mineurs en 1963, une mission de concertation a été confiée à trois personnes, MM. Massé, Bloche

Lainé et Masselin. Jacques Delors, alors chef du service des affaires sociales du Commissariat général au plan, a été nommé rapporteur de ce groupe. Il choisira d'utiliser l'expression *dialogue social* afin de faciliter la concertation, ce qui contribuera à l'issue favorable du conflit. Helen Drake (2000), dans son livre sur Jacques Delors, fait référence à cet épisode (p. 37).

<sup>8</sup> Allan Larsson, qui était le directeur de la Direction générale Emploi et Affaires sociales à l'époque, a affirmé dans un entretien: «Nous attendons beaucoup des partenaires sociaux. Les lignes directrices européennes leur donnent un rôle important. Les politiques publiques ne fonctionneront que si employeurs et syndicats peuvent s'entendre pour améliorer ensemble le marché de l'emploi. Dès lors, il est très positif que les partenaires sociaux collaborent au sein du comité du dialogue social pour préparer une contribution commune au sommet emploi». [http://ec.europa.eu/employment\\_social/elm/summit/en/w hat/al.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/elm/summit/en/w hat/al.htm).

<sup>9</sup> Il s'agit des lignes directrices n° 4 et 5 – Lignes directrices pour l'emploi 1998: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/98\\_guidelines\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/98_guidelines_fr.htm).

<sup>10</sup> À l'époque, l'inscription de ce thème au sein de la stratégie européenne pour l'emploi pouvait être considérée comme un succès. Dans ses *Mémoires*, Jacques Delors (2004) a fait état de son engagement personnel, pendant ses deux présidences, pour la mise en œuvre de l'éducation tout au long de la vie. Il préconisait l'adoption d'un cadre de coopération conforté par un accord entre le patronat et les syndicats (p. 315). Sa dernière réunion, en décembre 1994, avec les représentants du patronat et des syndicats porta sur l'éducation tout au long de la vie et elle se solda par un échec. Ces derniers considéraient que leurs systèmes nationaux devaient être maintenus et ils ne voyaient pas ce que pourrait ajouter une dimension européenne (p. 314).

<sup>11</sup> *Rapport conjoint sur l'emploi 1999*, p. 42.

<sup>12</sup> *Rapport conjoint sur l'emploi 2000*, p. 40.

<sup>13</sup> Il s'agit de la ligne directrice n° 12 – Lignes directrices pour l'emploi 2000: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000D0228:FR:HTML>

<sup>14</sup> Il s'agit des lignes directrices n° 15 et 16 – Lignes directrices pour l'emploi 2000.

<sup>15</sup> Il s'agit de la ligne directrice n° 20 – Lignes directrices pour l'emploi 2000.

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/elm/summit/fr/papers/contrifr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/elm/summit/fr/papers/contrifr.pdf)

<sup>17</sup> Article 128 TRCE. Les États membres arrêtent, au sein du Conseil, des lignes directrices, qu'ils traduisent dans des plans nationaux d'action pour l'emploi.

<sup>18</sup> Voir note 3.

<sup>19</sup> Directive 97/81 CE du Conseil du 15 décembre 1997.

<sup>20</sup> Directive 99/70 CE du Conseil du 28 juin 1999.

<sup>21</sup> Conclusions de la présidence portugaise au Conseil européen de Lisbonne en mars 2000: [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm).

<sup>22</sup> Conclusions de la présidence portugaise au Conseil européen de Maria da Feira en juin 2000: [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/fr/ec/00200-r1.f0.htm](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00200-r1.f0.htm).

<sup>23</sup> Jacques Delors, alors président de la Commission, après avoir lancé le dialogue social bipartite à Val Duchesse en 1985, a également organisé ponctuellement avec les partenaires sociaux européens interprofessionnels des Sommets du dialogue social. À ce jour, huit sommets du dialogue social ont eu lieu à l'initiative du président de la Commission, qui les préside. Ces sommets ne doivent pas

Stratégie européenne pour l'emploi et dialogue social. Vers la construction d'un modèle européen de relations professionnelles

176

être confondus avec les sommets sociaux tripartites, qui réunissent des représentants des États, de la Commission et des partenaires sociaux européens.

<sup>24</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/interprof\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/interprof_fr.htm).

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> L'article 139 paragraphe 2 TRCE prévoit que «la mise en œuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 137, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission».

<sup>27</sup> Communication de la Commission du 26 juin 2002, *Le dialogue social force de modernisation et de changement*, COM (2002) 341 Final.

<sup>28</sup> Maria Joao Rodrigues a été, pendant la présidence portugaise, coordinatrice de la ligne d'action «Emploi, réformes économiques et cohésion sociale – vers une Europe basée sur l'innovation et la connaissance» et coordinatrice du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000. Elle a également fait partie du groupe de haut niveau sur les relations du travail et les mutations, mis en place en 2001 par la Commission, qui a rendu son rapport en janvier 2002. Elle a affirmé que le développement des

relations professionnelles devait suivre le chemin d'une décentralisation coordonnée et que la méthode ouverte de coordination apparaissait comme un des moyens d'améliorer le dialogue social.

<sup>29</sup> Nous avons vu que les partenaires sociaux européens avaient élaboré, le 21 novembre 2000, un recueil de bonnes pratiques des initiatives prises par les partenaires sociaux nationaux. Ce dernier a servi de document de référence et de base de discussion dans le cadre du projet COPARSOC.

<sup>30</sup> Les mécanismes de *peer review*, utilisés par la stratégie européenne pour l'emploi, sont des échanges d'expériences entre les États membres. Un État membre peut apprendre de l'expérience d'autres pays qui ont peut-être déjà trouvé des solutions à des problèmes similaires dans le marché du travail.

<sup>31</sup> <http://www.institut-formation.travail.gouv.fr/doc/COPARSOC/index.htm>.

## Bibliographie

BIAGI, Marco. 2000. «The impact of European employment strategy on the role of labour law and industrial relations», *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, été: 155.

BORENFREUND, Georges et Marie-Armelle SOURIAC. 2003. «Les rapports de la loi et de la négociation collective: une mise en perspective», *Droit social*: 73.

BOUSSAT, Bernard, 2001. «Le rôle des acteurs sociaux», *Les Cahiers de la Fondation Europe et Société*, 42-43: 83.

BRUUN, Niklas. 2001. «The European employment strategy and the *acquis communautaires* of labour law», *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 17: 309-324.

DEGRYSE, Christophe. 1999. *Dialogue social européen: bilan en demi-teinte*. Rapport pour l'Observatoire de l'emploi.

DEGRYSE, Christophe. 2000. *Comprendre l'Europe sociale. Le rôle des syndicats*. Bruxelles, EVO.

DELORS, Jacques. 2004. *Mémoires*. Paris, Plon.

DRAKE, Helen. 2000. *Jacques Delors, perspectives on a European leader*. Londres et New York, Routledge.

DUNLOP, John Thomas. 1993. *Industrial Relations Systems*. Boston, Harvard Business School Press. (Édition révisée)

GOETSCHY, Janine. 1990. «La construction de l'Europe des relations professionnelles. Mécanismes de régulation du social et acteurs collectifs européens», *Revue française des affaires sociales*, 44, 1: 107-124.

GOETSCHY, Janine. 2001. «Les grandes évolutions de la négociation collective en Europe», *Les Cahiers de la Fondation Europe et Société*, 42-43: 9.

HERITIER, Pierre et al. 1991. *Les enjeux de l'Europe sociale*. Paris, La Découverte essais.

HERZOG, Philippe. 1998. *Avec l'euro construire les relations sociales européennes*. Paris, Rapport de mission.

KERSCHEN, Nicole. 2005. «The social partners in coordinated employment strategy. Specific guidelines and national action plans for employment», dans Olivier DE SCHUTTER et Simon DEAKIN, éd. *Social rights and market forces: Is the open coordination of employment and social policies the future of social Europe?* Bruxelles, Bruylant: 165.

KERSCHEN, Nicole. 2005. *La construction d'un modèle social européen fondé sur l'employabilité. Rapport de recherche en trois parties*. Paris, Programme ACI «Travail», Ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles Technologies.

- LAPEYRE, Jean. 2001. « Les évolutions du dialogue social européen », *Les Cahiers de la Fondation Europe et Société*, 42-43 : 75.
- LAPOINT, Mathew et Olga RYMKEVITCH. 2002. « Industrial relations and change in the European Union », *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* : 329.
- LYON-CAEN, Antoine. 1997. « Le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du droit communautaire », *Droit social* : 68.
- LYON-CAEN, Antoine et Jean-Cristophe SCIBERRAS. 1989. « Pratiques et perspectives de la négociation collective européenne », *Travail et Emploi*, 42 : 22.
- MIAS, Arnaud. 2003. « Le syndical saisi par le politique. L'institutionnalisation du dialogue social européen par le protocole social de Maastricht », *CNRS Document de travail, Série Règles, Institutions et Conventions*, 3-4.
- MIAS, Arnaud. 2004. « Le droit communautaire comme éclairage sur les relations professionnelles européennes », communication aux sessions du Réseau thématique en formation « Sociologie du droit » Rtf n 13, *Congrès de l'Association française de sociologie*, Villetaneuse, 24-27 février.
- MIAS, Arnaud. 2005. « La négociation collective comme dispositif d'action publique : l'exemple européen », communication à la table ronde *Le politique et les relations professionnelles*, 8<sup>e</sup> Congrès de l'Association française de sciences politiques AFSP, Lyon, 14-16 septembre.
- POCHET, Philippe. 2001. « Subsidiarité, gouvernance et politique sociale », *Revue belge de sécurité sociale*, 1 : 125-140.
- QUINTIN, Odile et Brigitte FAVAREL-DAPAS. 1999. *L'Europe sociale : enjeux et réalités*. Paris, La Documentation française.
- RODRIGUES, Maria Joao. 2001. « The open method of coordination as a new governance tool », dans Mario TELO, éd. *L'evoluzione della governance europea*, numéro special *Europa/Europe*, Rome, 2-3 : 96.
- SMISMANS, Stijn. 2004. « European Union employment policy: Decentralisation or centralisation through the open method of coordination ? », dans Roberto TONIATTI, Francesco PALERMO et Marco DANI, éd. *An Ever More Complex Union. The Regional Variable as Missing Link in the EU Constitution*. Baden-Baden, Nomos : 291-312.
- STREECK, Wolfgang. 1992. « National diversity, regime competition and institutional deadlock : Problems in forming European industrial relations system », *Journal of Public Policy*, 12, 4 : 301-330.
- STREECK, Wolfgang et Philippe SCHMITTER. 1999. « Du corporatisme national au pluralisme transnational : les intérêts organisés dans le marché unique européen », dans Enrico GABAGLIO et Rainer HOFFMANN, éd. *La CES : un processus en évolution*, Bruxelles, Institut syndical européen : 137-180.
- SUPIOT, Alain. 1996. « La loi dévorée par la convention ? » dans Philippe GÉRARD, François OST et Michel van de KERCHOVE, dir. *Droit négocié, droit imposé ?* Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis : 631-642.
- TRENTIN, Bruno. 2001. « L'évolution du dialogue social européen », *Les Cahiers de la Fondation Europe et Société*, 42-43 : 87.