



Pour une Europe pérenne

Demandes des cadres pour 2019 - 2024



**#ThisTimeImVoting
#ManagersforEU**

Publié: mars 2019 par © CEC European Managers



Contenu

Sommaire ...2

Introduction: la valeur ajoutée de l'UE ...4

Les demandes de la CEC pour 2019-2024

 Emploi, conditions de travail et mobilité professionnelle ...6

 Assurer le succès de la digitalisation ...7

 Éducation et innovation pour un monde en transition ...8

 Égalité des genres, diversité et inclusion ...8

Contact ...9



SOMMAIRE

Emploi, conditions de travail et mobilité professionnelle

Une nouvelle résolution du Parlement européen sur la définition des cadres

La nouvelle résolution devrait souligner les nouveaux défis auxquels les cadres font face, promouvoir les politiques pour les soutenir et reconnaître leur rôle dans le dialogue social et la société.

Faire d'Erasmus + un mécanisme d'apprentissage et de mobilité européen

Nous demandons le développement du programme Erasmus + pour que celui-ci tende vers un mécanisme européen d'apprentissage et de mobilité qui s'adresse également aux cadres et aux professionnels de haut niveau.

Promouvoir l'accès transnational à la protection sociale et la reconnaissance des diplômes

L'UE devrait continuer à promouvoir l'accès transfrontalier à la protection sociale et à faciliter la reconnaissance des diplômes et l'accès aux marchés du travail.

Cadre européen sur les aspects psychosociaux de la santé

Avec l'augmentation des niveaux de stress et d'épuisement professionnel, des actions doivent être entreprises pour sensibiliser aux risques psychosociaux liés à l'organisation du travail.

Assurer le succès de la digitalisation

Envisager le développement d'outils en ligne pour le dialogue social et transnational

Il faudra envisager d'établir des mécanismes pour améliorer la portée du dialogue social vers de nouvelles catégories de travailleurs et de nouveaux secteurs d'activité.

Réglementer l'intelligence artificielle

L'Union européenne devrait établir des normes juridiques pour un développement de l'IA sûr et centré sur l'être humain. La législation en cours devrait être examinée pour vérifier son adéquation aux applications de l'IA.

Assurer des conditions de travail de qualité dans les environnements numériques

L'UE devrait soutenir les formes de développement organisationnel innovatrices, numériques et garantantes de conditions de travail décentes au même temps.

SOMMAIRE

Éducation et innovation pour un monde en transition

Promouvoir la formation continue en Europe à travers de comptes de formation individuels portables

L'UE devrait promouvoir l'accès, la qualité et l'intégration des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, tant dans l'éducation formelle que non formelle à travers de comptes de formation individuels portables dans l'UE.

Doubler le budget recherche et innovation à travers Horizon Europe

Le budget d'Horizon Europe devrait être doublé. Une attention particulière devrait être portée sur la recherche multidisciplinaire, notamment dans le domaine de l'IA, et tenant compte des potentielles applications industrielles.

Égalité des genres, diversité et inclusion

Soutenir le renforcement de la présence des femmes dans l'encadrement

En combinant différentes mesures et options politiques, l'UE devrait contribuer à faire augmenter la présence des femmes dans les postes de l'encadrement.

Promouvoir la diversité et l'inclusion sur les lieux de travail

L'UE devrait renforcer ses efforts de sensibilisation contre la discrimination et en faveur de la diversité et de l'inclusion.

INTRODUCTION

La valeur ajoutée européenne

L'Union européenne fait face à des défis sans précédents. Dans un contexte international tendu et attaquée par des forces qui remettent en cause la légitimité de la construction européenne, les défenseurs du plus grand projet démocratique du monde doivent se mobiliser pour défendre et protéger ce modèle unique dans l'histoire. Parmi les 13 millions de cadres et 45 millions de professionnels de l'UE, un grand nombre d'entre eux ont un rôle actif dans la société et contribuent à dessiner un avenir plus durable, inclusif et prospère.

A travers ce document, la CEC European Managers permet à ces hommes et ces femmes de faire entendre leur voix. Dans la première partie, nous identifions une série de questions globales et nous expliquons la valeur ajoutée de l'Union européenne. Dans la deuxième partie, nous exprimons, en tant que représentants des cadres, nos demandes pour l'UE après les élections de 2019.

Nous appelons les électeurs à tenir compte de la valeur ajoutée de l'Europe dans un certain nombre de domaines dans leurs choix de vote et soulignons les grandes priorités politiques de l'Europe pour la prochaine législature.

Un acteur global pour la démocratie, la paix et la prospérité

Dans un contexte global où la concurrence, les tensions géopolitiques et les menaces environnementales sont à la hausse, **aucun pays européen ne peut espérer pouvoir s'en sortir seul**. Être unis dans un projet institutionnel commun tel que l'Union européenne, où chacun participe de manière égale, est le seul antidote contre la perte de pouvoir sur la scène mondiale. Cette réalité s'applique aussi à la gestion des flux migratoires de façon à permettre de concilier nos considérations économiques avec nos obligations humanitaires.

*Soutenir le
multilatéralisme*

Conscients des préjudices causés par le protectionnisme, les cadres savent à quel point il peut être avantageux pour l'économie mondiale d'entretenir un système de relations commerciales internationales et de concurrence équitable. Encore une fois, seule une Union européenne forte peut défendre les intérêts commerciaux du marché unique tout en adoptant une **approche multilatérale** des relations internationales qui permette aux flux commerciaux mondiaux de prospérer.

Renouveler l'économie sociale de marché européenne

Sous bien des aspects, le **modèle social européen** a été plus solide que d'autres modèles dans le monde. Les réalisations de l'État providence constituent la pierre angulaire de la plupart des États membres de l'UE. Cependant, un rétrécissement de la classe moyenne, la numérisation, le vieillissement de la main d'œuvre ainsi que la globalisation nous obligent à moderniser ce modèle. Seule une Union européenne courageuse peut permettre ce processus, en étroite coopération avec les États membres et dans le respect du principe de subsidiarité. Pour de plus amples informations sur notre vision de l'avenir du modèle social européen, nous vous invitons à lire notre document « La dimension sociale de l'Europe » **ici**.

*Etat-provi-
dence pour le
21è siècle*



Gérer la transition durable

La diminution de la biodiversité, le réchauffement planétaire et l'épuisement des ressources naturelles mettent sous pression la capacité de résilience de la nature et menacent la vie sur la terre. Nous devons saisir l'opportunité d'une **transition vers un système socio-économique durable**. Seulement une UE unie peut donner l'exemple, en s'engageant dans des actions qui peuvent constituer un modèle pour d'autres acteurs mondiaux (comme œuvrer pour atteindre les objectifs climatiques définis dans l'accord de Paris). A leurs niveaux, les cadres ont beaucoup à faire pour s'assurer que leur manière de gérer et de diriger soient en phase avec les nouveaux modèles de développement durable. Pour en savoir plus sur la manière dont nous pensons que le leadership et le développement durable peuvent aller de pair, veuillez **[lire notre rapport ici](#)**.

*Besoin de
leadership
durable*



Demandes de la CEC pour 2019-2024

La CEC European Managers appelle les décideurs politiques de l'UE à adopter des mesures, des initiatives et des programmes capables d'avoir un impact réel sur l'encadrement européen, moteur du changement pour la société de demain.

Emploi, conditions de travail et mobilité professionnelle

Moderniser le management en Europe

Les cadres guident le changement et sont les relais entre les travailleurs et le patronat. Ils seront de plus en plus amenés à façonner la transition vers un système socio-économique plus durable. Une **résolution du Parlement européen actualisée¹ sur la définition de l'encadrement en Europe**, qui reconnaisse leur rôle sociétal et dans le dialogue social, devrait donc être adoptée.

Malgré les différences des dispositions contractuelles qui régissent leurs statuts et leurs conditions de travail, les cadres partagent des caractéristiques professionnelles (mérite, haut degré de compétence et d'efficacité) qui les font appartenir à une communauté. La résolution, basée sur un ensemble de valeurs partagées, met en évidence les nouveaux défis auxquels la profession managériale est confrontée (notamment la durabilité, la numérisation et la formation tout au long de la vie) et suggère des politiques concrètes pour les soutenir. Pour préparer les cadres à un monde en transition, un modèle de leadership plus durable, une meilleure formation en gestion et une participation active au dialogue social sont nécessaires.

Améliorer la mobilité professionnelle en Europe

Si l'on prend en considération les faibles niveaux de mobilité professionnelle en Europe et le besoin de mieux partager les connaissances et les meilleures pratiques (en affaires), nous demandons le **développement du programme Erasmus +** pour que celui-ci tende vers un **mécanisme européen d'apprentissage et de mobilité** qui s'adresse également aux cadres et aux professionnels de haut niveau. Dans cet objectif, le budget prévu pour Erasmus + devrait être plus que doublé par rapport au budget prévu pour 2019, et être étendu à tous les âges.

La circulation des idées et des personnes est l'une des valeurs fondatrices de l'Union et l'une des clés pour soutenir le développement technologique et l'innovation. Les cadres en sont bien conscients, du fait de leur taux de mobilité plus élevé. Pour cette raison, l'UE devrait continuer à promouvoir l'accès transfrontalier à la protection sociale et à faciliter la reconnaissance des diplômes et l'accès aux marchés du travail. À cet égard, et nonobstant les développements futurs, la nouvelle autorité européenne du travail devrait devenir avant tout un guichet unique (intégrant des agences européennes similaires) pour la mobilité de la main-d'œuvre européenne et l'information sur les droits du travail.

Enfin, le Brexit met en péril la portabilité des droits des Européens qui ont travaillé ou vont travailler sur le sol britannique. Il en va de même pour les citoyens britanniques vivant et travaillant dans l'Union européenne. Garantir des règles claires et les meilleurs résultats possibles en matière de mobilité professionnelle devrait constituer une priorité dans les négociations entre les deux parties mais aussi pour définir les règles de la nouvelle relation entre l'UE et le Royaume-Uni.

*Nouveaux
défis
managériaux*

*Mécanisme
européen
d'apprentissage et de
mobilité*

Un cadre européen pour les aspects psycho-sociaux de la santé

Avec l'augmentation des niveaux de stress et d'épuisement professionnel, des actions doivent être entreprises pour sensibiliser aux risques psychosociaux liés à l'organisation du travail, à l'impact qu'ils peuvent avoir sur la vie des managers et à leurs coûts globaux. Les partenaires sociaux devraient jouer un rôle plus actif dans la mise en œuvre des programmes dédiés à la sensibilisation à ces risques et à leur prévention, avec l'agence européenne OSHA.

Assurer le succès de la digitalisation

Envisager le développement d'outils numériques pour le dialogue social et transnational

Même si le travail numérique ne concerne seulement qu'une minorité des travailleurs et du personnel de l'encadrement, les institutions européennes et les partenaires sociaux européens devraient anticiper les effets de cette révolution sur le fonctionnement du dialogue social.

Le dialogue social a permis de rapprocher les dimensions économique et sociale en atténuant les transitions industrielles pour les entreprises et les travailleurs. Par conséquent, il devrait être envisagé d'établir des mécanismes pour **améliorer la portée du dialogue social vers de nouvelles catégories de travailleurs** et de nouveaux secteurs d'activité. Ces nouveaux outils ne doivent en aucun cas remplacer les outils existants, ni réduire leur portée matérielle et personnelle actuelle ou le niveau de protection qu'ils assurent.

Un avenir numérique pour le dialogue social

Réglementer l'intelligence artificielle

Pour créer des conditions équitables au niveau mondial, l'Union européenne devrait établir des **normes juridiques pour ce qui est de la diligence raisonnable en matière de conception des systèmes d'IA, de règles de responsabilité, de conduite autonome** et dans d'autres domaines juridiques connexes. Le principe de la responsabilité humaine dans la prise de décision doit être établie. Compte tenu des problèmes souvent complexes qui se posent, il conviendrait d'évaluer de nouvelles méthodes de conseil (humain) et de prévision (AI) dans les processus de prise de décision. A cet égard, nous demandons à la Commission européenne d'inclure des **indicateurs liés à l'intelligence artificielle, dans le cadre de son analyse réglementaire des éléments législatifs** européens existants, dans ses activités périodiques de « bilan de qualité ».

bilan de qualité réglementaire sur l'IA

Assurer des conditions de travail de qualité dans les environnements numériques

Adopter une approche proactive pour façonner les conditions de travail dans le numérique de demain sera essentiel pour éviter d'accentuer les risques de stress et d'autres risques psychosociaux, y compris la solitude. Les cadres ayant des compétences émotionnelles seront de plus en plus importants pour garder la dimension « humaine » du travail. Par conséquent, des **nouveaux programmes européens devraient financer des actions pour les nouvelles formes de développement organisationnel** qui soient innovantes, numériques et offrant des conditions de travail à la fois humaines et décentes.

De nouveaux modèles commerciaux



La formation et l'éducation pour un monde en transition

Promouvoir l'apprentissage tout le long de la vie

L'UE devrait promouvoir l'accès, la qualité et l'intégration des possibilités d'apprentissage tout le long de la vie, tant dans l'éducation formelle que non formelle. Pour développer l'accès à ces services, et en tenant compte de professionnels hautement mobiles, nous demandons la mise en place de **comptes de formation individuels portables** qui soient accessibles à tous les cadres dans l'Union. De plus, afin de garantir une approche holistique de l'éducation centrée sur le facteur humain et intégrant des compétences transversales, la CEC demande que l'on étudie la possibilité d'intégrer le leadership durable dans les programmes de formation des cadres à tous les niveaux.

Penser ensemble la mobilité et la formation

Pour un panorama de la recherche européenne florissant

La diversité du cadre de l'innovation en Europe permet de créer de nouvelles synergies entre Etats membres et parmi différentes disciplines. Pour permettre la création d'un écosystème européen de la recherche et du développement florissant, nous demandons que **les fonds alloués au budget Horizon soient doublés**. La recherche multidisciplinaire doit être mise à l'honneur, tout particulièrement dans le domaine de l'intelligence artificielle, compte tenu de son potentiel dans de multiples applications industrielles.

Recherche multi-disciplinaire

Égalité de genres, diversité et inclusion

Soutenir le renforcement de la présence des femmes dans l'encadrement

En combinant différentes mesures et options politiques, l'UE devrait contribuer à faire augmenter la présence des femmes dans les postes de l'encadrement et à hautes responsabilités. La proposition d'une directive sur l'équilibre hommes-femmes dans les entreprises cotées en bourse, présentée par la Commission européenne en 2012, n'a jamais complété son processus législatif. Tout en soulignant l'opportunité que les partenaires sociaux européens réouvrent le débat à ce sujet, nous demandons à la Commission européenne des **lignes budgétaires spécifiques pour financer des activités de sensibilisation sur l'importance d'un leadership mixte et sensible à l'égalité des genres**.

Briser le plafond de verre

Promouvoir la diversité et l'inclusion sur les lieux de travail

Puisque seulement un tiers des citoyens européens est pleinement au courant qu'il est juridiquement protégé contre la discrimination, l'UE devrait renforcer ses efforts de **sensibilisation contre la discrimination et en faveur de la diversité et de l'inclusion**, à l'aide de programmes européens spécifiques. Les cadres sont les principaux acteurs en matière de gestion de la diversité et de pratiques d'inclusion sur les lieux de travail.

Généraliser la gestion de la diversité





Contactez-nous

www.cec-managers.org

Bureau

info@cec-managers.org
+32 24 20 10 51

CEC European Managers
Rue de la Loi 81a
B - 1040 Bruxelles

Directeur du bureau

Matteo Matarazzo
+32 2 420 10 51
matarazzo@cec-managers.org

**Responsable affaires européennes
et communication**

Jean-Philippe Steeger
+32 2 420 08 23
steeger@cec-managers.org



EUROPEAN MANAGERS

Suivez-nous

