



CONSULTATION SUR LA FUTURE "STRATEGIE UE 2020"

Position de la CEC European Managers

LA CEC EUROPEAN MANAGERS EVALUE L'INNOVATION ET DE LA FORMATION CONTINUE

En tant que partenaire social européen, la CEC European Managers suit attentivement les initiatives de la Commission européenne pour l'amélioration du modèle social européen et du développement économique de l'Union européenne.

La Stratégie de Lisbonne, lancée au début du nouveau millénaire en 2000, visait à stimuler la croissance économique et à créer de nouveaux et de meilleurs emplois, tout en rendant l'économie plus verte et innovante. Le principal but de cette stratégie était de faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici 2010¹ ».

Le bilan à mi-parcours de cette stratégie ambitieuse montrait déjà des résultats mitigés, pas aussi satisfaisants que prévus : « les résultats au niveau européen et national ont tout simplement été insuffisants »², déclare le communiqué du Conseil européen de Printemps 2005. Pour faire face à cette situation, une relance de la Stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi, lancée par la nouvelle Commission en 2005, a fixé des objectifs plus spécifiques pour garantir que :

- ⇒ L'Europe devienne plus attrayante en terme d'investissements et d'emploi ;
- ⇒ La connaissance et l'innovation soient au cœur de la croissance économique d'Europe ;
- ⇒ Les Communautés européennes définissent les politiques nécessaires pour permettre aux entreprises de créer de nouveaux et de meilleurs emplois.

Début 2010, alors que la Stratégie de Lisbonne arrive à terme, la CEC European Managers a le sentiment que les principaux objectifs n'ont pas été atteints. Nous sommes conscients des effets dévastateurs de la crise économique et financière qui a frappé durement l'Europe depuis 2008. La crise a affecté la croissance économique européenne, mais plus encore son marché du travail, au risque d'anéantir les résultats du travail suite à l'application de la Stratégie de Lisbonne. Néanmoins la CEC European Managers n'a pas constaté la réduction de l'écart entre le taux de croissance de l'Europe et celui de l'Amérique du Nord et de l'Asie au cours des dix dernières années

¹ Déclaration des chefs d'Etat et de gouvernement au Sommet de Lisbonne, mars 2000

² Communication du Conseil européen de Printemps 2005 – COM (2005) 24, « Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi - Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne », Bruxelles février 2005

et craint qu'il sera d'autant plus difficile à l'Union européenne de devenir l'économie la plus compétitive du monde dans les années à venir.

Nous sommes fortement convaincus que, pour que la Stratégie post-Lisbonne soit un succès, l'Union européenne doit continuer à concentrer ses efforts sur la créativité et l'innovation.

Dans sa consultation sur sa future Stratégie « UE 2020 », la Commission européenne a défini les principales orientations et priorités suivantes :

- ⇒ Créer de la valeur en fondant la croissance sur la connaissance ;
- ⇒ Favoriser l'émancipation dans des sociétés ouvertes à tous ;
- ⇒ Créer une économie compétitive, connectée et plus verte.

La CEC European Managers soutient ces priorités et souhaite contribuer en proposant des orientations dans la mise en œuvre de la Stratégie « UE 2020 » telles que l'innovation et la formation continue.

La compétitivité mondiale de l'Europe souffre depuis plusieurs années de la réduction de ses parts sur le marché mondial. Le retard européen dans le secteur de l'innovation est estimé à 40% par rapport aux États-Unis et au Japon. Pour faire face à cette dangereuse tendance, la Stratégie de Lisbonne a identifié pour le 21^{ème} siècle la connaissance et l'innovation comme les facteurs clés de croissance et de compétitivité et donc, de stabilité sociale. A travers les 6^{ème} et 7^{ème} Programme Cadre, l'Union européenne a affecté près de 72 milliards d'euros aux domaines de la recherche tels que la santé, les biotechnologies, l'informatique, l'énergie, l'environnement, les transports, les sciences sociales, les sciences humaines, la défense et l'espace. Par conséquent, la recherche européenne est de haut niveau. Les autorités publiques investissent beaucoup d'argent pour encourager l'innovation et les entreprises européennes voudraient être plus innovantes mais il reste des obstacles à l'innovation et à la compétitivité qui ne sont pas clairement identifiés.

2009 a été déclarée Année européenne de la Créativité et de l'Innovation. Dans ce contexte, la CEC European Managers, en tant que partenaire social représentant les cadres et managers, les forces motrices dans la société de la connaissance, a considéré qu'il était de son devoir de traiter cette question. L'innovation et la créativité est le thème de notre dernière conférence à Bruxelles, organisée avec le soutien de la Commission européenne.

Au cours de cette conférence, la CEC European Managers a soulevé la question du « final mile », qui représente la dernière étape du processus d'innovation, transformant les découvertes scientifiques en applications utiles pour l'économie. En d'autres termes, pour favoriser la croissance économique et améliorer sa compétitivité, l'Europe a besoin de pousser plus loin son processus d'innovation en veillant à l'application de ses connaissances acquises grâce à la recherche.

Les initiatives actuelles visant à promouvoir la compétitivité comme les Programmes Cadres de l'UE, ne prennent pas suffisamment en compte l'importance de cette dernière étape du « final mile ». La Stratégie de Lisbonne était centrée sur la recherche et l'acquisition de connaissances, considérant implicitement que l'acquisition de connaissances améliore automatiquement la compétitivité du marché européen. La CEC European Managers a démontré au cours de sa conférence que cette théorie ne correspond pas à la réalité des affaires.

La capacité à innover est en train de devenir une qualité gérable dans le monde des organisations, résultant de processus bien conçus et appliqués de manière systématique, nécessitant pourtant toujours des personnes talentueuses. Trois grands groupes d'innovations sont communément admis :

- ⇒ Innovations des produits et services, des produits connexes et des technologies de production ;
- ⇒ Innovations organisationnelles, comprenant la gestion des changements de structure et de processus ;
- ⇒ Innovations commerciales recherchant de nouvelles façons de gérer les affaires.

Dans cette définition plus large de l'innovation, la capacité à innover est une qualité partagée par toutes les autres disciplines, au niveau du développement produit, de la production, du marketing, des ventes, de la finance et de l'administration, c'est-à-dire, par tous les travailleurs et les employés.

La CEC European Managers souligne la nécessité d'un management du processus d'innovation compétent. Penser innovant – et bien sûr agir - de façon innovante, émane d'attitudes individuelles telles que l'ouverture aux nouveautés, la volonté de changer, une bonne capacité à communiquer et à coopérer, une créativité sans limites, et parallèlement une disposition à prendre des risques. Ces valeurs communes devraient faire partie intégrante de la culture d'entreprise. Pour intégrer ces notions, nous pensons qu'une formation spécifique devrait être donnée à tous les employés et travailleurs.

Toutefois, personne ne peut dire combien de temps la crise va durer, ni à quelle fréquence elle pourrait se reproduire. L'Europe doit en limiter les conséquences et ne pas simplement rester impuissante. De plus, presque toutes les entreprises - y compris les plus rentables - réduisent leur personnel et ne créent plus de nouveaux postes. Les effets sont particulièrement dramatiques sur les jeunes diplômés, qui n'obtiennent pas de travail en récompense de leurs efforts. Pour conserver une main-d'œuvre compétente, maintenir la motivation et croire en un avenir meilleur, la CEC European Managers suggère de promouvoir une politique fondée sur la formation continue tout au long de la vie, avec des salaires versés à ceux qui acceptent de telles conditions de formation continue. Cette politique pourrait aller de pair avec une stratégie sur le vieillissement actif, puisque les seniors expérimentés peuvent apporter leurs connaissances et leur expertise aux plus jeunes ou à ceux ayant moins d'expérience.

La CEC ne soutient pas le recours illimité à des politiques de « flexi-sécurité » comme développées par les modèles danois et néerlandais (marchés du travail très flexibles, faible protection de l'emploi, transferts rapides d'un emploi à l'autre). De notre point de vue, ces stratégies ne sont pas une solution universelle aux problèmes d'emploi, applicable à tous les Pays Membres. Compter uniquement sur un marché du travail flexible et sur une rapide rotation de l'emploi tend à sous-estimer les avantages d'une forte flexibilité interne telle qu'ont su la développer des entreprises dans des pays avec une protection élevée contre les licenciements abusifs. Les expériences récentes de la crise économique et financière rendent cette position encore plus crédible. Par exemple, le taux de chômage au Danemark paraît très bas par rapport au taux moyen de l'Union européenne. Il y a pourtant augmenté beaucoup plus rapidement (de moins de 2% à 4,5%) que dans les pays avec un système de protection de l'emploi plus strict ou/et des instruments de marché visant à protéger les employés du chômage. Un exemple de ces mesures est le système allemand du « Kurzarbeit ». Il s'agit d'une indemnité partielle de chômage accordée aux travailleurs dont les entreprises ne peuvent plus se permettre de proposer un temps complet à cause de la crise. La CEC European Managers souhaite que l'Europe trouve une façon d'inclure les individus, en

tenant compte de leur expertise, plutôt que de les exclure pour faire des économies financières à court terme.

L'implication de l'encadrement est essentielle pour une bonne diffusion des meilleures pratiques, les managers étant les ponts reliant les travailleurs aux employeurs. Une stratégie de croissance à travers l'innovation nécessite un comportement différent des travailleurs par rapport au passé. C'est un défi pour le management de parvenir à un « compromis culturel » entre la stratégie d'innovation et la culture d'entreprise interne sous-jacente. Il est possible de développer des méthodes spécifiques pour évaluer et soutenir la capacité d'innovation des entreprises et des organisations. C'est ce que on appelle l' « audit d'innovation », qui établit des critères d'innovation centrés sur plusieurs domaines d'étude tels que la stratégie d'entreprise (pour vérifier si l'innovation est bien intégrée dans la stratégie), l'apport en innovation de l'entreprise, la structure de l'entreprise (pour vérifier sa compatibilité avec un environnement innovant), la qualité et la productivité des processus d'innovation, les instruments de gestion et les procédures mises en place par l'entreprise (là encore, pour vérifier la compatibilité avec un environnement innovant) et la culture d'entreprise (pour vérifier si elle arrive à intégrer l'innovation).

Enfin, un dernier mot dans le contexte du Sommet de Copenhague, qui s'est tenu juste avant la formulation définitive de la Stratégie « UE 2020 ». La CEC European Managers soutient l'idée de protéger à la fois l'environnement et d'encourager l'innovation. Une innovation nuisible à l'environnement est un pas en arrière au lieu d'un pas en avant. L'éco-conception, l'innovation technologique et organisationnelle, la culture d'entreprise et la responsabilité éthique, toutes sont des notions importantes à retenir pour garantir que l'innovation et la créativité soient respectueuses de l'environnement. La protection de l'environnement ne devrait pas être perçue comme une contrainte, mais plutôt comme une opportunité de développement. Le principe de précaution exige que les entreprises et les industries investissent dans des projets respectueux de l'environnement. A cet égard, l'innovation est nécessaire et peut mener à la croissance économique.

Pour récapituler la contribution de la CEC European Managers à la « Stratégie UE 2020 » :

1. Créer de la valeur en fondant la croissance sur la connaissance

Oui, la recherche et l'acquisition de connaissances sont vitales. Ceci est financé par les Programmes Cadre de l'UE et devraient être maintenus. Mais il y a un besoin crucial de compétence dans la gestion de la technologie et de l'innovation, afin d'atteindre le « final mile » du processus d'innovation et de garantir que les connaissances développées grâce à la recherche aient une application économiquement utile. La gestion du processus d'innovation est le seul moyen de revitaliser l'inventivité européenne et d'améliorer la compétitivité européenne dans l'économie mondiale.

2. Favoriser l'émancipation dans des sociétés ouvertes à tous

Les entreprises et les travailleurs à travers le monde font actuellement face à la plus forte crise économique et financière depuis des décennies. Les effets se font particulièrement sentir sur le marché du travail, où le taux de chômage européen pourrait atteindre une valeur à deux chiffres en 2010. L'innovation est une condition indispensable pour sortir efficacement de la crise et augmenter la compétitivité européenne dans l'économie mondiale. En particulier, il y a un besoin en compétences et connaissances pour que

les gens s'ouvrent à des nouvelles idées dans une société culturellement variée, fondée sur la connaissance et pour que le changement devienne une opportunité.

3. Créer une économie compétitive, connectée et verte.

Avec la gestion du processus d'innovation, l'acquisition de connaissances pourra contribuer à la croissance économique et à améliorer la compétitivité de l'Europe. L'innovation n'est pas un but en soi, mais plutôt un instrument pour atteindre plus de productivité et une meilleure qualité de vie. Les indicateurs de succès économique et matériel devraient être complétés par d'autres indicateurs qui soulignent les progrès ou reculs en matière de santé et de qualité de vie, ainsi que la préservation du patrimoine environnemental. La CEC et son équivalent international encouragent l'action des grandes entreprises internationales en faveur de l'environnement, parce que leurs actions ont des conséquences concrètes dans tous les pays. En ce sens nous partageons l'idée qu' « une Europe ouverte au monde sera un modèle que les autres suivront, projetant ses valeurs et encourageant l'adoption de normes environnementales, de sécurité et de travail plus sévères partout dans le monde », comme déclaré dans la consultation de la Commission européenne sur la future stratégie « UE 2020 ».