



Indicateurs pour l'Évaluation de la Phase Test du Dialogue social européen des Administrations centrales européennes 2008-2009

Historique

La définition d'indicateurs pour l'évaluation de la phase test du dialogue social informel, qui sera approuvée sous la Présidence portugaise, fait partie intégrante du Plan d'action adopté par les Directeurs généraux dans leur résolution sur le dialogue social des 20-21 juin 2007.

En vertu du paragraphe 7 de ladite résolution, le but du test est de *"évaluer après deux ans quelle est l'option la plus adaptée pour améliorer le dialogue social européen des administrations publiques centrales, afin de décider s'il y a lieu de poursuivre des schémas de travail plus formels et de prendre d'autres dispositions en vue d'une formalisation"*.

L'évaluation de la phase test se fera en deux étapes : une étape intermédiaire se situant à la fin de la Présidence française et une évaluation finale sous la Présidence suédoise. Afin d'assurer une évaluation efficace et crédible de la phase test, celle-ci sera effectuée par un évaluateur indépendant qui sera choisi par voie de concours public. Pour que l'évaluation soit exhaustive et objective, toutes les parties prenantes participant à la phase test du dialogue social seront consultées et rencontrées. Cette évaluation indépendante servira d'instrument pour la susdite décision finale des Directeurs généraux. La France et la Suède sont chargées de confier l'exécution et de budgétiser la procédure d'appels d'offres.

Les deux évaluations seront réalisées de manière telle à assurer la continuité méthodologique.

Indicateurs pour l'évaluation de la phase test

La réalisation de l'évaluation de la phase test requiert des outils d'analyse permettant une analyse objective. Les éléments d'évaluation et les indicateurs respectifs de la nature quantitative et qualitative mentionnés ci-après constitueront ainsi le cadre général de l'évaluation. Les indicateurs peuvent, au besoin, être affinés pendant la phase test.



Éléments d'évaluation	INDICATEURS : qualitatifs et quantitatifs
Qualité des rapports entre l'EUPAN et TUNED	<ul style="list-style-type: none">• Satisfaction exprimée quant à la qualité des rapports entre l'EUPAN et TUNED en matière de :<ul style="list-style-type: none">- Confiance- Rapports de coopération- Productivité- Concentration sur les thèmes choisis dans le programme de travail- Consensus• Nombre de participants aux sessions de travail;• Nombre de documents de travail produits chaque année;• Nombre d'actions communes (séminaires, conférences, ateliers, etc.)
Qualité des rapports entre l'EUPAN/TUNED et la Commission européenne	<ul style="list-style-type: none">• Valeur ajoutée des informations communiquées par la Commission;• Visibilité du dialogue social entre l'EUPAN et TUNED;• Aptitude de l'EUPAN et de TUNED de réagir dans les délais impartis et qualité des réactions;• Nombre de contacts entre l'EUPAN/TUNED et la Commission;• Reprise en session plénière des informations communiquées par la Commission (nombre, délai de réaction, nombre de réunions internes nécessaires à la réaction).
Changements vérifiés pendant la phase test du dialogue social	<ul style="list-style-type: none">• Perception de la valeur ajoutée pour le réseau;• Impact du surcroît de travail;• Sentiment que les intérêts de l'EUPAN et de TUNED reçoivent la même attention;• Changements notables dans le fonctionnement du réseau EUPAN;• Amélioration de la compréhension réciproque des formes de dialogue social entre l'EUPAN et TUNED;• Influence sur les programmes du dialogue social;• Meilleure information et meilleure compréhension des politiques sociales européennes pour l'EUPAN et TUNED;• Existence de rapports et fréquences des contacts avec d'autres parties prenantes du dialogue social (CEEP, BusinessEurope, comités sectoriels, etc.);• Affectation des ressources financières;• Ressources humaines allouées par EUPAN/TUNED/Commission



Éléments d'évaluation	INDICATEURS : qualitatifs et quantitatifs
Degré de satisfaction de l'EUPAN et de TUNED	<ul style="list-style-type: none">• Rendement acceptable des ressources déployées par rapport aux résultats obtenus;• Méthodes de travail innovantes;• Bonne coordination au sein de l'EUPAN sans doubles emplois de documents/questionnaires/études;• Pertinence, qualité et impact des documents produits;• Meilleure gestion des connaissances :<ul style="list-style-type: none">- gestion des réunions (planification, information fiable, présidence des sessions, horaires, etc.);- méthodes de travail efficaces;- existence, création, consolidation des outils de gestion du réseau EUPAN.
Adéquation des structures actuelles à la phase test	<ul style="list-style-type: none">• Correspondance entre le rôle envisagé au départ et les tâches effectivement assurées par chaque structure;• Synergies entre les différentes structures;• Aptitude des parties prenantes à adapter ou modifier les structures, procédures et programmes à la lumière des nouvelles contraintes.
Adéquation des règlements d'ordre intérieur et du programme de travail	<ul style="list-style-type: none">• Les règlements d'ordre intérieur constituent-ils un cadre suffisamment clair et détaillé ?• Pertinence des thèmes retenus pour le programme de travail;• Adéquation du programme de travail à la mise en œuvre de la phase test de deux ans.