



Note – Session 1: TRAVAIL ET EMPLOIS



Le nouvel objectif de l'UE pour 2030 en matière d'emploi comme proposé dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux

Au moins

78%

de la population âgée de 20 à 64 ans
devrait avoir un emploi d'ici à 2030

Avoir un emploi de qualité est une source essentielle de revenus, d'épanouissement et de valorisation. Les emplois de qualité contribuent à l'égalité, à l'inclusion sociale et au bien-être. Plus de 14,5 millions d'emplois ont été créés dans l'économie de l'UE entre 2014 et 2019. La crise de la COVID-19 a interrompu cette évolution. De nombreux Européens, en particulier ceux issus de groupes vulnérables et sous-représentés, ont vu leurs moyens de subsistance et leurs perspectives d'emploi se détériorer, d'abord les femmes et les jeunes. En réaction à la crise, les mesures prises par l'UE et les États membres (notamment les dispositifs de chômage partiel et les aides connexes) ont pu, dans une large mesure, amortir les effets négatifs. Cela a contribué à contenir une hausse du chômage.

Les mesures d'urgence devront rester en place aussi longtemps que nécessaire. Toutefois, alors que l'Europe passe de la phase de réaction à la crise à la phase de relance, il est nécessaire que le soutien à la création d'emplois de qualité et à l'emploi soit davantage tourné vers l'avenir afin de tracer une trajectoire durable pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 78 % à l'horizon 2030. Pour atteindre cet objectif général, l'Europe doit s'efforcer de réduire au moins de moitié l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes par rapport à 2019, d'accroître l'offre d'éducation et d'accueil formels de la petite enfance et de réduire de 12,6 % (2019) à 9 % le taux de jeune âgés de 15 à 29 ans hors emploi, études ou formation.

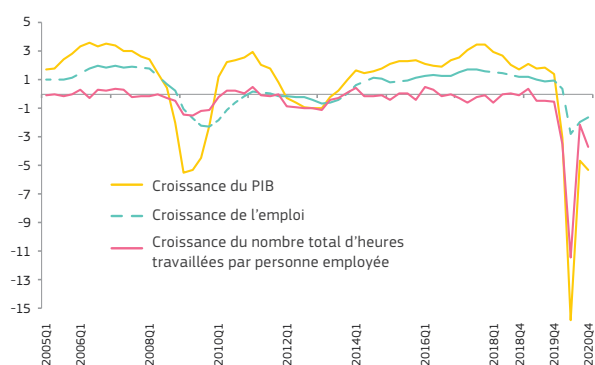
Principales questions à débattre:

- Quelles politiques pour créer une reprise durable et inclusive du marché du travail permettant à l'UE d'atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 78 % d'ici à 2030?
- Quelles initiatives au niveaux européen et national pour promouvoir la création d'emplois de qualité?
- Quelles mesures clés pour contribuer à la réalisation de l'objectif en matière d'emploi?

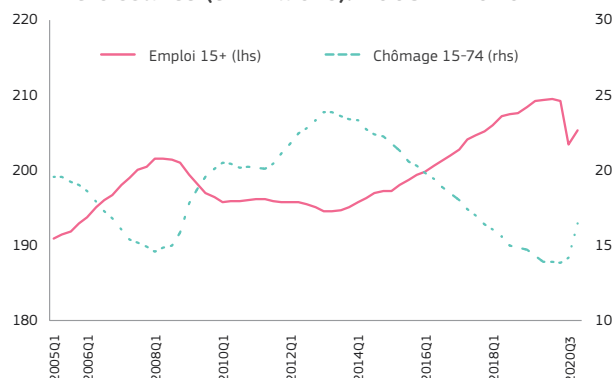
1. Situation du marché du travail dans l'UE

La pandémie de COVID-19 et les mesures de confinement visant à endiguer sa propagation ont provoqué une crise grave dans l'économie de l'UE. À la suite de la contraction du PIB et de la baisse dans des proportions similaires du nombre total d'heures travaillées au premier semestre 2020 (Graphique 1), le taux d'emploi et le nombre d'heures travaillées se sont quelque peu redressés au second semestre 2020, tout en restant nettement inférieurs à leurs niveaux de 2019. Au dernier trimestre 2020, on dénombrait une perte de 3,5 d'emplois, par rapport à l'année 2019 (Graphique 2). Le confinement a durement frappé les industries et les secteurs qui nécessitent une interaction physique.

Graphique 1 Emploi, PIB et heures travaillées : 2005T1-2020T4



Graphique 2 Emploi et chômage dans l'UE, taux de croissance (en millions): 2005T1-2020T4



Source: Commission européenne, sur la base d'Eurostat.

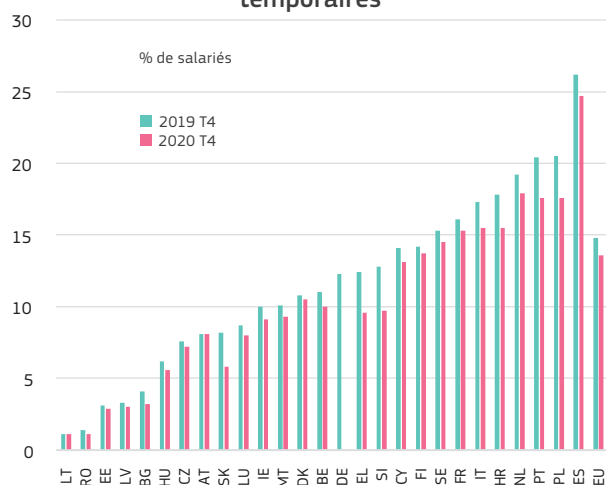
Les pertes d'emploi ont frappé le plus durement les travailleurs temporaires, les jeunes, les travailleurs ayant un faible niveau d'éducation et les travailleurs mobiles au sein de l'UE. Entre le dernier trimestre 2019 et le troisième trimestre 2020, le nombre d'emplois temporaires a diminué de 3 millions. Le taux de chômage des jeunes est passé de 15 % à 17,2 % entre janvier 2020 et février 2021. Alors que la baisse de l'emploi dans l'UE a été en moyenne équitablement répartie entre les hommes et les femmes, la différence entre les taux d'activité des hommes et des femmes est restée de 10,9 points de pourcentage au troisième trimestre 2020 (78,6 % contre 67,7 % respectivement).

Alors que la croissance économique devrait reprendre dans le courant de 2021, les perspectives sur le marché du travail restent faibles. En dépit du déploiement des vaccins et de l'augmentation de la demande extérieure, l'ampleur et la persistance du choc et la transformation liée aux transitions verte et numérique sont susceptibles d'entraîner des difficultés pour certains secteurs et entreprises et une réaffectation de la main-d'œuvre dans et entre les secteurs. Malgré une certaine amélioration, divers indicateurs à court terme du marché du travail reflétant les attentes des consommateurs et des producteurs montrent que la demande de main-d'œuvre reste faible. Dans ce contexte, le nombre important de travailleurs qui sont toujours couverts par des régimes de maintien à l'emploi pourrait conduire à une hausse du chômage.

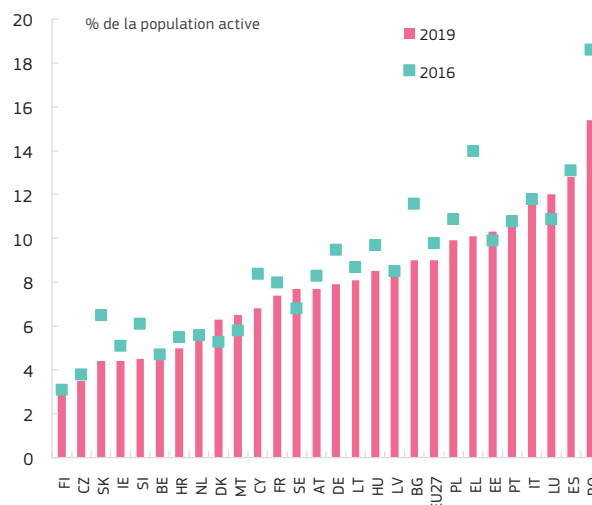
Le risque de perte d'emplois est plus élevé dans les pays dont les marchés du travail sont segmentés. En 2019, la part des travailleurs intérimaires représentait environ 15 % de l'ensemble des salariés dans l'UE (Graphique 3). L'impact de la crise de la COVID-19 a été plus important dans les pays où les travailleurs intérimaires sont proportionnellement plus nombreux. Cela reflète non seulement la volatilité de l'emploi sous contrat temporaire, mais aussi la tendance des secteurs les plus touchés à s'appuyer sur ce type de contrats. Les jeunes et les personnes peu qualifiées sont particulièrement exposés au risque de chômage car ce sont les catégories les plus touchées par les contrats temporaires.

La crise de la COVID-19 pourrait inverser l'évolution positive que connaît le nombre de travailleurs pauvres. Le nombre de travailleurs pauvres dans l'UE a diminué dans la plupart des États membres entre 2016 et 2019 (Graphique 4). Toutefois, les travailleurs à bas salaires sont plus nombreux dans les activités économiques qui ont été les plus touchées en termes de réduction du temps de travail, et le nombre de personnes appartenant à un ménage sans revenu a probablement augmenté au cours de la pandémie.

Graphique 3 : Proportion de travailleurs temporaires



Graphique 4 : Pauvreté active



Source: Commission européenne, sur la base des données de l'EFT d'Eurostat.

2. Moteurs d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité

Les nouveaux emplois seront de plus en plus verts et numériques, sous l'impulsion des forces du marché, de la numérisation, des préférences des consommateurs et de l'objectif de neutralité carbone de l'Europe d'ici à 2050. Une transition équitable, avec des synergies entre les objectifs écologiques, numériques et sociaux, n'est en aucun cas automatique.

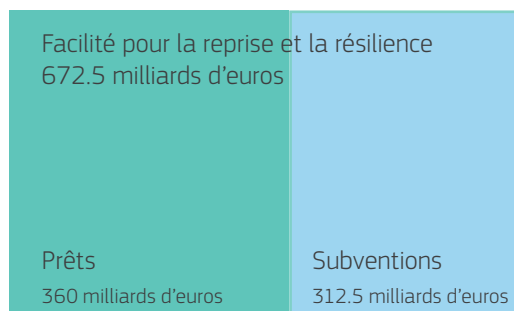
Pour atteindre l'objectif de 78 % d'emploi d'ici à 2030, tous les groupes sous-représentés sur le marché du travail doivent bénéficier de l'égalité des chances. L'Europe doit s'efforcer de réduire de moitié au moins l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes et de combler les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes. Un soutien peut être apporté par des politiques adéquates promouvant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, telles que des congés, des impôts et des prestations adaptés, des services et des formules flexibles de travail. Des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité sont d'une importance capitale. **Une attention et des investissements particuliers doivent également être consacrés aux jeunes et aux personnes peu qualifiées**, qui sont plus vulnérables aux fluctuations du marché du travail.

Une industrie dynamique, aux côtés de petites et moyennes entreprises résilientes et innovantes, reste au cœur de la prospérité future de l'Europe et constitue une source essentielle de nouveaux emplois. La mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union reste essentielle au fonctionnement du marché unique. **De nouvelles perspectives découleront également de l'économie sociale**. Les politiques publiques doivent soutenir sa visibilité, encourager son développement à grande échelle, mettre en place des écosystèmes favorables, promouvoir l'entrepreneuriat social et améliorer l'accès au financement dans l'ensemble de l'UE.

Les nouvelles technologies représentent à la fois des opportunités et des défis importants pour le monde du travail. Les technologies numériques et l'intelligence artificielle peuvent créer de nouveaux marchés, redéfinir les tâches liées aux emplois et contribuer à accroître la productivité, en rendant les entreprises plus compétitives et ainsi capables d'embaucher davantage de travailleurs qualifiés. Ces technologies peuvent également remettre en cause les normes de travail existantes, notamment en présentant des risques de décisions biaisées, de discrimination et de manque de transparence. La robotisation peut réduire les risques professionnels provoqués par les tâches dangereuses et monotones, mais cette évolution peut également entraîner de nouveaux risques pour la santé physique et mentale des travailleurs. **L'essor du travail à distance** offre des possibilités d'organisation plus souple de la vie professionnelle et privée, ainsi qu'une utilisation plus efficace des ressources humaines et naturelles. Toutefois, cet essor soulève également des interrogations quant aux limites du temps de travail contractuel, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la sécurité et à la santé au travail, à l'isolement social et à la notion de « lieu de travail ».

Le travail via une plateforme ainsi que d'autres formes de travail atypiques apportent de la flexibilité et réduisent les obstacles à l'accès de certains groupes vulnérables aux marchés du travail. Toutefois, ces formes de travail devraient s'accompagner d'un accès adéquat à la protection sociale, conformément à la recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale et à des conditions de travail correctes.

Un système performant de négociation collective peut favoriser une amélioration de la qualité de l'emploi, la négociation collective permettant d'influencer à la fois les salaires et les conditions de travail non salariales, telles que le temps de travail, la santé et la sécurité, la protection de l'emploi et la formation. Les partenaires sociaux sont bien placés pour trouver des solutions innovantes aux nouveaux défis collectifs tels que le vieillissement de la population et la mondialisation, la double transition numérique et verte et les pressions en matière de réaffectation engendrées par la pandémie.



Des niveaux d'investissement appropriés sont essentiels et l'aide de l'UE peut provenir de plusieurs sources. La facilité pour la reprise et la résilience (RRF), dotée d'un budget de 672,5 milliards d'euros sous forme de subventions et de prêts, peut générer un produit intérieur brut supplémentaire de 2 % au cours de sa période d'activité 2021-2024 et créer 2 millions d'emplois. La politique de cohésion restera une pierre angulaire de la relance, avec une enveloppe de 88 milliards d'euros pour le Fonds social européen plus (FSE+) entièrement consacrée à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, et le Fonds pour une transition juste, doté de 17,5 milliards

d'euros pour des transitions socialement durables vers la neutralité climatique.

Le Semestre européen fournit le cadre permettant d'orienter les réformes et les investissements dans les États membres pour relever les défis de la reprise et de la double transition. Adapté temporairement pour garantir une mise en œuvre cohérente et efficace de la facilité pour la reprise et la résilience, le Semestre intègre pleinement le socle européen des droits sociaux, le pacte vert pour l'Europe et les objectifs de développement durable des Nations unies.

La recommandation de la Commission relative à un soutien actif et efficace à l'emploi à la suite de la crise de la COVID-19 (EASE) de mars 2021 invite les États membres à créer des ensembles cohérents de politiques actives sur le marché du travail afin de faire face aux défis engendrés par la pandémie et les transitions écologique et numérique. Il s'agit notamment d'incitations à l'embauche et à la transition, d'un soutien à l'entrepreneuriat, de politiques en matière de compétences et d'un soutien accru de la part des services de l'emploi. À cette fin, les États membres sont encouragés à exploiter pleinement le potentiel des fonds de l'UE.



Incitations à l'embauche temporaire et à la transition et soutien à l'entrepreneuriat



Renforcement des compétences et reconversion, notamment au moyen de formations courtes pour renforcer les compétences des chômeurs ou des jeunes inactifs



Soutien accru des services de l'emploi aux transitions professionnelles

3. Initiatives pertinentes au niveau de l'UE

Sélection d'initiatives de l'UE adoptées et en cours



Directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

La directive prévoira le droit de connaître dans un délai raisonnable anticipé le moment où le travail aura lieu. Elle garantira la disponibilité d'informations plus complètes sur les aspects essentiels du travail et sur les nouveaux droits pour les personnes occupant des formes d'emploi précaires.



Nouvelle stratégie industrielle

Cette stratégie a pour objectif de stimuler la compétitivité de l'Europe et son autonomie stratégique alors que l'on constate des redéploiements géopolitiques et un renforcement de la concurrence mondiale. Elle a été mise à jour en avril 2021.



Soutien à l'emploi des jeunes — un pont vers l'emploi pour la prochaine génération

Le paquet de mesures de soutien à l'emploi des jeunes (YES) consiste en une garantie pour la jeunesse renforcée et plus inclusive, un renforcement de l'enseignement et de la formation professionnels et un nouvel élan pour l'apprentissage.



La garantie renforcée pour la jeunesse

Cette recommandation du Conseil constitue un engagement de tous les États membres à faire en sorte que tous les jeunes de moins de 30 ans se voient proposer un emploi, une formation continue, un apprentissage ou un stage de qualité dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie du système éducatif.



L'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE)

SURE fournit une aide financière d'urgence aux États membres pour le financement de dispositifs de chômage partiel et de mesures similaires visant à préserver l'emploi dans le contexte de la pandémie de COVID-19.



Proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats

La proposition de directive de l'UE vise à garantir que les travailleurs de l'Union soient protégés par des salaires minimums adéquats permettant une vie décente quel que soit leur lieu de travail. Il vise à promouvoir la négociation collective sur les salaires dans tous les États membres.



Proposition de directive relative à des mesures contraignantes en matière de transparence salariale

La proposition prévoit des mesures de transparence salariale, telles que des informations sur les rémunérations pour les demandeurs d'emploi, le droit de connaître les niveaux de rémunération des travailleurs effectuant le même travail, ainsi que des obligations de déclaration sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour les grandes entreprises. La proposition renforce également les outils permettant aux travailleurs de faire valoir leurs droits et facilite l'accès à la justice.



Recommandation de la Commission concernant un soutien actif et efficace à l'emploi à la suite de la crise de la COVID-19 (EASE)

La recommandation de l'EASE fournit des orientations aux États membres pour accompagner la transition du marché du travail des secteurs en déclin vers les secteurs en expansion, y compris les secteurs verts et numériques, et pour stimuler l'emploi.



Approche européenne pour une Intelligence Artificielle (IA) digne de confiance

La combinaison du tout premier cadre juridique sur l'IA et d'un nouveau plan coordonné avec les États membres garantira la sécurité et les droits fondamentaux des citoyens et des entreprises, tout en encourageant le développement de l'IA, les investissements et l'innovation dans l'ensemble de l'UE

Sélection d'initiatives de l'UE à venir:

T2 2021

○ Nouveau cadre stratégique 2021-27 en matière de **sécurité et de santé au travail**

T4 2021

○ Adoption d'un **plan d'action sur l'économie sociale**

○ Proposition législative sur les **conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme**

○ Initiative sur le **droit de la concurrence de l'UE et la négociation collective pour (certains) indépendants**

2022

○ Initiative visant à soutenir le **dialogue social au niveau de l'UE et au niveau national**

○ Révision de la recommandation du Conseil relative au **cadre de qualité pour les stages**

○ Révision des **objectifs de Barcelone**