Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 7 décembre 2017
(OR. en)

15506/17

EMPL 606
SOC 795
DIGIT 276
EDUC 447
PENS 8
FISC 352
GENDER 43

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
en date du:	7 décembre 2017
Destinataire:	délégations
Nº doc. préc.:	14954/17
Objet:	Conclusions du Conseil sur l'avenir du travail (Making it e-Easy) (7 décembre 2017)

Les délégations trouveront en annexe les conclusions sur l'avenir du travail (Making it e-Easy) qui ont été adoptées par le Conseil lors de sa 3583e session tenue le 7 décembre 2017.

L'avenir du travail (Making it e-Easy)
Conclusions du Conseil

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. Sous l'effet des évolutions technologiques (y compris l'automatisation et le passage au numérique), de la mondialisation**,** des évolutions démographiques et des migrations internationales, des changements rapides se produisent sur le marché du travail et l'emploi, ce qui a des incidences sur la nature du travail, la qualité de ce dernier et la productivité. Dans ce contexte, le monde du travail se transforme et se complexifie. Si certains emplois peuvent être automatisés en ayant recours aux robots et à l'intelligence artificielle, d'autres emplois et tâches évoluent et de nouvelles formes de travail sont créées, quand d'autres demeurent inchangées.

2. Les relations de travail traditionnelles sont complétées ou remplacées par de nouvelles formes d'emploi, atypiques et plus flexibles, telles que le travail fourni à travers des plateformes numériques dans le contexte d'une économie fondée sur les tâches, mais également à travers diverses formes de travail non salarié. Ces changements offrent à chacun de nouvelles possibilités de participer au marché du travail, mais peuvent également avoir des effets préjudiciables sur les conditions de travail et la protection des travailleurs et précariser davantage l'emploi. Se pose dans ce contexte la question de savoir quelles formes de travail sont acceptables et à comment la qualité du travail et la protection sociale peuvent être préservées pour tous les travailleurs, quelle que soit leur forme d'emploi.

3. La transition numérique et les formes de travail fixent de nouvelles exigences pour les aptitudes et compétences nécessaires sur le marché du travail. Les compétences numériques et transversales sont essentielles pour permettre aux personnes de s'adapter aux futurs emplois: les nouvelles formes de travail exigent de bonnes capacités en matière de prise de décision; les changements concernant les profils de carrières renforcent la nécessité d'assurer un apprentissage continu; les nouvelles technologies demandent d'acquérir de nouvelles compétences, notamment numériques et cognitives. Parallèlement, les changements concernant la nature des relations de travail remettent en cause le rôle actuel des travailleurs, des employeurs et des établissements d'enseignement dans le développement des compétences. En outre, il reste à voir comment les systèmes existants de développement des compétences peuvent s'adapter assez rapidement pour répondre à la demande de nouvelles compétences.

4. L'avenir du travail est une question qui a déjà fait l'objet d'un dialogue fructueux aux niveaux européen et international. En septembre 2017, une conférence de haut niveau portant sur ce sujet et le sommet numérique de Tallinn se sont tenus sous la présidence estonienne. Le Comité économique et social européen, le Comité de l'emploi, le Comité de la protection sociale, l'Organisation de coopération et de développement économiques et l'Organisation internationale du travail y ont également consacré des travaux.

5. Dans un monde du travail en mutation, la Commission européenne, les États membres et les partenaires sociaux doivent faire preuve d'innovation et réfléchir à de nouvelles manières de gérer l'emploi, la protection sociale et le développement des compétences. L'Union européenne a déjà lancé plusieurs initiatives stratégiques concernant la voie à suivre pour une Europe sociale. En 2016, la Commission européenne a adopté une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe et un agenda européen pour l'économie collaborative. En avril 2017, la Commission européenne a présenté le socle européen des droits sociaux, dans lequel elle fixait plusieurs principes et droits essentiels pour des marchés du travail et systèmes de protection sociale qui soient équitables et qui fonctionnent bien. Les principes proposés visent à répondre aux changements intervenant dans le monde du travail et les sociétés, qui constituent le fondement de l'économie sociale de marché du XX^{e} siècle.

SOULIGNANT CE QUI SUIT:

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

6. Les relations de travail traditionnelles reposaient jusqu'ici sur des contrats à durée indéterminée, à temps plein et direct, avec un seul employeur. Toutefois, de récentes études indiquent que la distinction entre employeurs et travailleurs salariés s'estompe de plus en plus, en raison du passage au numérique, de l'avènement d'une économie des plateformes et des nouvelles formes d'emploi qui se font jour. Les changements dans les schémas d'emploi ont des incidences sur l'équilibre des responsabilités entre employeurs et travailleurs, et, dans certains cas, les responsabilités des travailleurs concernant leurs conditions de travail sont susceptibles de s'accroître, par exemple sur le plan de la santé et de la sécurité au travail, ou du temps de travail. Quels que soient les changements dans les schémas d'emploi, il est nécessaire d'assurer des conditions de travail décentes pour tous.

7. Les vies professionnelles s'allongent, se diversifient et gagnent en mobilité. Les politiques sociales et en matière d'emploi doivent également tenir compte de la nouvelle réalité, afin d'aider les organisations à s'adapter et les personnes à devenir plus résilientes; cela permettra également de mieux soutenir et responsabiliser ces dernières lors des transitions. Les États membres devraient faciliter la mobilité professionnelle et géographique, et renforcer les activités de sensibilisation et d'appui en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail. Les services publics de l'emploi peuvent jouer un rôle déterminant pour ce qui est de faciliter les transitions au sein du marché du travail.

8. À l'heure où les formes traditionnelles d'emploi se conjuguent à de nouvelles formes d'emploi, les États membres et les partenaires sociaux devraient tirer parti des possibilités qu'offrent les changements dans le monde du travail, et fournir dans le même temps des conditions de travail décentes pour protéger les travailleurs et assurer l'égalité des chances afin que chacun puisse participer au marché du travail. Ces possibilités peuvent également permettre aux parents et à d'autres personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

9. Les inégalités habituelles réapparaissent dans le nouveau monde du travail, y compris sous forme de ségrégation sexuelle sur le marché du travail. L'accélération des efforts visant à remédier aux disparités entre les sexes et à permettre aux hommes et aux femmes de tirer parti de ces nouvelles possibilités de manière plus égalitaire, et la promotion de la diversité et de l'égalité des chances pour tous les groupes défavorisés, entre autres dans le cadre de l'économie sociale, pourraient offrir de nouvelles perspectives aux personnes, aux organisations, à l'économie et à la société au sens large.

10. L'une des caractéristiques essentielles de l'Europe est le dialogue social. Les employeurs et employés, ainsi que leurs représentants respectifs, sont les mieux placés pour tenter de résoudre les problèmes liés à l'emploi. Il est indispensable de pouvoir compter sur des partenaires sociaux forts et de mettre en place un dialogue social efficace à tous les niveaux pour que le travail soit juste et équitable à l'avenir. Dans le nouveau monde du travail, les partenaires sociaux doivent trouver des moyens de faire en sorte que tous les citoyens économiquement actifs qui travaillent sous diverses formes d'emploi soient toujours bien représentés et que leur voix se fasse entendre grâce au dialogue social.

PROTECTION SOCIALE

11. Les systèmes de protection sociale ont toujours constitué un élément essentiel de l'Europe sociale. Les nouvelles formes d'emploi exigent de maintenir ou d'améliorer nos niveaux de protection sociale en vue d'offrir une protection adéquate contre les risques sociaux.

12. Les systèmes de protection sociale des États membres devraient tenir compte des nouveaux schémas d'emploi, y compris de la situation des personnes qui passent fréquemment d'une forme d'emploi à une autre. Dans ce contexte, les droits à la protection sociale qui ont été acquis devraient être préservés en cas de transition entre différents statuts professionnels conformément aux pratiques nationales. Les systèmes de protection sociale doivent être adaptés aux capacités contributives et aux besoins de protection des diverses formes d'emploi. Les changements apportés aux systèmes de protection sociale doivent être effectués en tenant compte des compétences et situations nationales et en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux.

13. La fiscalité du travail demeure une source de revenu importante pour les régimes de protection sociale. Toutefois, les nouvelles formes d'emploi et d'entrepreneuriat estompent la distinction entre employeurs et employés, qui était jusque-là le fondement des systèmes de prélèvements et de prestations. Dans la perspective des évolutions à venir sur le marché du travail, notamment l'émergence de différentes formes d'emploi, il pourrait s'avérer nécessaire d'examiner le dosage actuel entre la fiscalité du travail et d'autres ressources pour que les régimes de protection sociale bénéficient d'un financement suffisant.

14. Les évolutions technologiques dans le domaine de l'information et de la communication offrent aux pouvoirs publics des outils efficaces pour gérer les systèmes de prélèvements et de prestations de manière innovante. Des solutions en ligne pourraient être utilisées pour lutter contre l'économie informelle, pour offrir de manière proactive des prestations et des services publics aux citoyens et pour appuyer à la fourniture d'une protection sociale.

APTITUDES ET COMPÉTENCES

15. Il est difficile de prédire quelles compétences seront nécessaires à l'avenir, et leur durée d'utilité risque d'être réduite en raison de la rapidité des changements technologiques. Il est nécessaire de réaliser des investissements judicieux, en se fondant sur la demande existante et les tendances qui se font jour, afin de contribuer à l'employabilité des travailleurs, à la pleine participation des hommes et des femmes au marché du travail, à l'intégration des ressortissants de pays tiers nouvellement arrivés et en séjour régulier, dans le respect des compétences nationales consacrées par les traités, et aux changements dans l'économie. Les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs doivent tous redoubler d'efforts pour planifier des activités de requalification et de perfectionnement professionnel.

16. Les pouvoirs publics doivent mettre en place des conditions-cadres suffisantes pour la participation à l'apprentissage tout au long de la vie et la formation post-initiale. Les pouvoirs publics et les établissements d'enseignement devraient travailler en étroite collaboration avec les entreprises et les partenaires sociaux pour faire en sorte que l'enseignement non seulement réponde aux besoins du marché du travail, mais offre également aux étudiants les compétences génériques nécessaires pour participer pleinement à la société et acquérir de nouvelles compétences au cours de leur carrière (apprendre à apprendre, par exemple). Les employeurs devront s'employer à renforcer et à mieux utiliser les compétences de leurs employés s'ils veulent rester compétitifs. Compte tenu des changements en matière de schémas d'emploi, il convient de faire en sorte que tous les travailleurs puissent participer de manière effective aux mesures visant à développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. Les employeurs et les travailleurs devraient créer ensemble des environnements de travail dans lesquels le développement continu des compétences, par l'apprentissage tant formel qu'informel, fait naturellement partie du travail. La formation par le travail constitue un bon exemple de la manière dont les besoins mutuels des employeurs et des futurs employés peuvent être combinés. L'on attendra également des travailleurs qu'ils assument une plus grande responsabilité en ce qui concerne le développement de leurs compétences.

17. Une part importante de la population européenne présente toujours un faible niveau de compétences de base, notamment en matière d'alphabétisation, de numérisme et de compétences numériques, ce qui nuit à son employabilité. Pour tenter de remédier à ce déficit de compétences, il est urgent d'augmenter la participation à l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour ceux qui sont les plus susceptibles de pâtir de l'évolution de la demande de compétences. L'amélioration des compétences de base, y compris les compétences numériques, doit faire partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie si l'on veut éviter par la suite l'exclusion du marché du travail et de la société et œuvrer en faveur des transitions vers le marché du travail.

18. Il convient d'accroître les possibilités d'accéder à un apprentissage accessible, abordable et flexible, par exemple en facilitant l'accès à l'apprentissage, en améliorant la validation et la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, en améliorant l'accès aux formes modulaires d'enseignement, en utilisant des outils en ligne et en reconnaissant les compétences acquises. Cela doit s'accompagner d'activités appropriées de sensibilisation et d'encadrement pour encourager les entreprises et personnes à participer.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE INVITE,

agissant en étroite collaboration et dans le respect de leurs compétences respectives:

19. Les États membres, la Commission européenne et les partenaires sociaux à prendre acte de l'apparition de nouvelles formes d'emploi, tout en assurant des conditions de travail décentes, une protection sociale adéquate et l'égalité des chances pour tous, et en cherchant des moyens d'atténuer les effets négatifs que les changements qui s'opèrent sur le marché du travail sont susceptibles d'entraîner, en particulier sur les personnes vulnérables. Il convient d'examiner les possibilités offertes par les évolutions technologiques afin d'élargir la participation active et de lutter contre la discrimination et l'exclusion du marché du travail. Les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris en luttant contre le recours abusif aux contrats atypiques.

20. Les États membres et la Commission européenne à prendre en compte l'évolution des formes d'emploi lorsqu'ils élaborent et mettent en place les politiques d'emploi, y compris pour ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, l'enseignement et la formation, et les politiques sociales, et, dans ce contexte, à intensifier les efforts visant à renforcer l'égalité des sexes dans ces politiques, y compris en ce qui concerne le développement des compétences, et les systèmes sous-jacents de protection sociale.

21. Les États membres, la Commission européenne et, conformément aux pratiques nationales, les partenaires sociaux, à examiner la meilleure manière d'aider et de conseiller les personnes lors des transitions entre les postes et les différentes formes d'emploi. Il convient en particulier de mettre en place un système d'appui intégré et global associant un soutien à l'activation, une aide aux revenus et un accès aux services de soutien, y compris en matière d'enseignement, de formation et de possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

22. Les États membres à continuer d'assurer un niveau élevé de protection sociale pour toutes les formes d'emploi tout en rendant le travail rémunérateur, et à adapter, si nécessaire, les régimes de protection sociale pour permettre de couvrir les nouvelles formes d'emploi conformément aux pratiques nationales.

23. Conformément à la législation et aux pratiques nationales, les États membres et partenaires sociaux, en coopération avec la Commission européenne, à affiner les mécanismes de prévisions en matière de compétences, pour anticiper l'apparition de nouveaux emplois et l'évolution des emplois existants, ainsi qu'à mettre en œuvre les politiques nécessaires pour investir dans les compétences appropriées.

24. Les États membres à rendre les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie plus accessibles et plus flexibles tout en encourageant les employeurs et les personnes à investir dans l'apprentissage. Il conviendrait d'examiner, entre autres, les possibilités d'aide à la formation qui peuvent être utilisées tout au long de la vie, quel que soit le statut professionnel, telles que les comptes de formation individuels ("individual learning accounts"). Il y a lieu de mettre en place des mécanismes de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel sur le marché du travail, et de procéder à leur extension.

25. Les États membres, la Commission européenne et, conformément aux pratiques nationales, les partenaires sociaux, à améliorer la coopération en échangeant des informations et bonnes pratiques sur l'avenir du travail. Les États membres, la Commission européenne et, conformément aux pratiques nationales, les partenaires sociaux, à faire usage des outils existants pour gérer de manière innovante les politiques d'emploi, de protection sociale et de développement des compétences, à actualiser ces outils, ou à en créer de nouveaux. Il est possible, grâce à l'apprentissage mutuel, de créer une boîte à outils contenant tout un éventail de solutions en ligne permettant d'adapter les systèmes d'élaboration de politiques à un marché du travail en constante mutation.

26. Les partenaires sociaux aux niveaux de l'UE et des États membres, conformément aux pratiques nationales, à sensibiliser les participants au marché du travail aux avantages et risques éventuels liés aux formes d'emploi qui se dessinent.

27. Les partenaires sociaux, conformément aux pratiques nationales, à trouver des moyens de faire en sorte que ceux qui sont économiquement actifs dans de nouvelles formes d'emploi soient bien représentés et que leur voix se fasse entendre dans le cadre du dialogue social.

Références

- **Eurofound** (2017), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Background paper for Estonian Presidency Conference "Future of Work: Making It e-Easy", 13-14 septembre 2017.
- **Eurofound** (2015), New forms of employment, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- **Comité économique et social européen** (2017), Avis exploratoire – Rôle et perspectives des partenaires sociaux et autres organisations de la société civile dans le contexte des nouvelles formes de travail.
- **Comité économique et social européen** (2017), Avis exploratoire – Fourniture et développement de compétences, y compris les compétences numériques, dans le contexte des nouvelles formes de travail: nouvelles politiques et évolution des rôles et des responsabilités.
- **OCDE** (2016), Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills, Éditions OCDE, Paris.
- **Comité de la protection sociale**, Annual report (2017).