



Bruxelles, le 21 juin 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine: Secrétariat général du Conseil

en date du: 21 juin 2018

Destinataire: délégations

N° doc. préc.: 10057/18

Objet: L'avenir du travail: une approche fondée sur le cycle de vie
- Conclusions du Conseil (21 juin 2018)

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil sur "l'avenir du travail: une approche fondée sur le cycle de vie", adoptées par le Conseil (EPSCO) le 21 juin 2018.

L'avenir du travail: une approche fondée sur le cycle de vie

- Conclusions du Conseil

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. Les évolutions technologiques dynamiques, la mondialisation et l'évolution démographique, phénomènes d'une ampleur sans précédent, transforment profondément et irréversiblement de nombreux aspects de l'organisation de la société du XXI^e siècle, y compris dans le monde du travail. Cette transformation est stimulée principalement par l'automatisation et le passage au numérique et est accélérée par l'essor rapide de l'intelligence artificielle (IA). Ce phénomène entraîne, en Europe, une demande croissante de travailleurs qualifiés dans certains secteurs clés, demande souvent liée à un ensemble de défis sociaux, parmi lesquels figurent le vieillissement de la population, l'inégalité persistante entre les sexes et les stéréotypes fondés sur le sexe dans le domaine de l'emploi.
2. La transformation en cours présente à la fois des possibilités et des défis. D'un côté, elle peut être le moteur de l'innovation, de la croissance économique et de la création de nouveaux emplois de qualité, et peut accroître la productivité du travail, la protection des travailleurs et le temps libre, contribuant ainsi à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Elle peut également contribuer à améliorer le bien-être global des citoyens ainsi qu'à offrir de nouvelles possibilités aux personnes issues de groupes vulnérables, y compris les personnes handicapées. Les nouvelles technologies peuvent également faciliter la participation civique active. D'un autre côté, la transformation en cours peut également entraîner une modification importante ou la disparition de certaines professions, ce qui augmente le chômage structurel de certaines catégories de travailleurs, crée de nouvelles inégalités et mène à un clivage du marché du travail en raison d'une perte de métiers de niveau intermédiaire en particulier.
3. Les parties prenantes, notamment les pouvoirs publics, les employeurs, les travailleurs, les partenaires sociaux et la société civile, doivent comprendre de façon approfondie les processus de transformation en cours afin d'être en mesure de s'y adapter, de les façonner et de promouvoir une participation sans exclusive et l'équité sur le marché du travail.

4. Une approche du processus de changement en cours fondée sur le cycle de vie permet l'élaboration de politiques intégrées et inclusives basées sur le potentiel spécifique de chaque personne. Parmi les éléments essentiels dans le contexte de l'éducation, de la formation, de l'emploi et des politiques sociales figurent la dimension hommes-femmes; l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée; la protection sociale; des conditions de travail décentes et sûres, y compris la santé et la sécurité au travail et le temps de travail; les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie; l'évolution de carrière; le vieillissement actif; et le soutien lors des transitions, y compris les politiques de retour au travail.
5. Les politiques et les services en matière d'éducation et de développement de la petite enfance conçus dans le cadre d'une approche fondée sur le cycle de vie font partie des outils les plus importants pour le développement de connaissances pratiques, de compétences et de capacités physiques dès le plus jeune âge, y compris les compétences cognitives, sociales et émotionnelles fondamentales qui sont nécessaires pour réussir dans des environnements en évolution rapide.
6. En ces temps de changement, le développement d'écosystèmes de l'économie sociale en Europe peut fournir une bonne base pour améliorer l'employabilité et l'adaptabilité actuelles et futures de la main-d'œuvre, y compris des personnes issues de groupes vulnérables. Le passage au numérique et les nouvelles technologies peuvent également fournir des instruments pour créer de nouveaux modèles d'entreprise fondés sur des valeurs telles que l'équité, la participation sans exclusive et la solidarité. Les communs numériques, par exemple les logiciels libres, largement développés et utilisés par les acteurs de l'économie sociale, pourraient jouer un rôle important pour promouvoir l'utilisation équitable des ressources d'information et des technologies de l'information. Les valeurs de l'économie sociale peuvent également contribuer à orienter le développement des communs numériques dans une direction favorable.
7. L'avenir du travail fait partie des questions prioritaires au niveau mondial. Par exemple, l'Organisation internationale du travail a contribué au débat en cours avec son initiative du centenaire sur l'avenir du travail, qui a été suivie par l'établissement d'une commission mondiale de haut niveau qui publiera un rapport ayant une orientation pratique au début de l'année 2019.

8. Au niveau européen, la Commission européenne, les États membres et le Parlement européen se penchent activement sur les évolutions en cours. Le socle européen des droits sociaux proclamé en 2017 a pour objectif de servir de guide pour atteindre des résultats en matière sociale et d'emploi permettant de relever les défis actuels et futurs. Parmi les initiatives spécifiques de la Commission européenne figurent la stratégie en matière de compétences pour l'Europe, y compris la recommandation relative à des parcours de renforcement des compétences, le train de mesures relatif à la modernisation de l'enseignement et à l'investissement dans la jeunesse et la stratégie numérique pour 2020, ainsi qu'une communication intitulée "L'intelligence artificielle pour l'Europe". En décembre 2017, le Conseil a adopté des conclusions sur l'avenir du travail (Making it e-Easy). En mars 2018, une conférence de haut niveau intitulée "L'avenir du travail: une approche fondée sur le cycle de vie" s'est tenue à Sofia, et a été organisée conjointement par la présidence bulgare et la Commission. L'avenir du travail a également été débattu au sein du Comité de l'emploi et du comité de la protection sociale (CPS). Le Comité économique et social européen (CESE) a adopté un avis exploratoire sur l'avenir du travail et des compétences à la demande de la présidence bulgare. Les partenaires sociaux européens ont également exprimé leurs points de vue, notamment dans le contexte du sommet social tripartite périodique.

MARCHÉ DU TRAVAIL, TRANSITIONS ET EMPLOI

9. Le transfert des tâches de l'être humain à la machine s'accélère, ce qui a une profonde incidence sur le marché du travail étant donné qu'un nombre croissant de tâches pourrait être automatisé. Son incidence est double: accroissement de la demande de travailleurs hautement qualifiés et d'autres travailleurs ayant les compétences adéquates, conjugué à une diminution prévisible des possibilités d'emploi pour les travailleurs qui ne possèdent pas les compétences adéquates. Les décideurs politiques doivent identifier les secteurs dans lesquels les emplois sont menacés en raison de l'automatisation et du passage au numérique ainsi que les domaines et professions dans lesquels davantage d'emplois seront créés. L'incidence sur les emplois qui changeront mais ne disparaîtront pas ainsi que l'incidence au niveau régional des changements en cours doivent faire l'objet d'une attention accrue.

10. Le raccourcissement du cycle d'innovation renforce l'importance des mécanismes de prévision du marché du travail qui sont fondés sur les informations relatives à l'évolution future de l'offre et de la demande de travail. De telles prévisions étayeront les politiques visant à accompagner et à soutenir les travailleurs au cours des changements de carrière et des transitions sur le marché du travail qui sont de plus en plus fréquents. Dans ce contexte, il est important d'élaborer des politiques d'activation globales visant à encourager les demandeurs d'emploi à rechercher activement un travail, à améliorer leur employabilité et à élargir leurs possibilités d'accéder au marché du travail, d'y rester et de progresser sur celui-ci. De telles politiques d'activation peuvent également faciliter l'intégration des ressortissants de pays tiers nouvellement arrivés et en séjour régulier, dans le respect des compétences nationales consacrées par les traités, et les changements dans l'économie.
11. Le rôle d'intermédiaire et de facilitateur joué par les services de l'emploi évolue également et, en fonction des circonstances nationales, exige de plus en plus de travailler en partenariat avec les entreprises et d'autres acteurs concernés, notamment lors de la prestation de services essentiels, tels que les conseils professionnels, l'orientation professionnelle, le recyclage, la validation des compétences et l'organisation des formations, notamment une aide ciblée, l'apprentissage et les stages. L'utilisation de plateformes numériques et d'outils en ligne parallèlement aux méthodes traditionnelles offre aux services de l'emploi de nouvelles possibilités de répondre aux défis d'aujourd'hui, qu'il conviendrait d'examiner de façon plus approfondie, par exemple dans le cadre du travail de proximité auprès des personnes inactives et de l'évaluation de l'efficacité des politiques actives du marché du travail. Une coopération plus étroite entre les services de l'emploi et les entreprises est nécessaire afin de tirer pleinement parti des nouvelles possibilités.
12. Dans les décennies à venir, la part de la population active devrait diminuer de façon significative dans la plupart des pays européens. Il est probable que le vieillissement de la population entraîne d'importantes redistributions du travail et d'autres ressources entre les secteurs et les professions, notamment en raison de l'évolution des besoins des consommateurs des biens durables vers les services. La mobilité géographique et professionnelle de la main-d'œuvre doit bien fonctionner, ce qui signifie également qu'elle doit être équilibrée sur le plan social, économique et régional.

13. À l'ère du numérique, les technologies de l'information et de la communication (TIC) offrent sur le marché du travail de l'UE une source importante de nouveaux emplois qui sont en grande majorité de qualité et bien rémunérés. Pourtant, le secteur des TIC souffre d'une pénurie constante de travailleurs formés et d'une forte ségrégation sexuelle. Ce déséquilibre entre les sexes est lié aux stéréotypes culturels et à la perception selon laquelle les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques ainsi que les carrières dans le secteur des TIC seraient réservés aux hommes. Il est important de veiller à ce que les femmes puissent tirer parti des possibilités dans ce domaine. Le système d'éducation et de formation ainsi que les services d'orientation professionnelle devraient par conséquent systématiquement prévenir les stéréotypes et la discrimination et lutter contre ces phénomènes, et encourager à la fois les femmes et les hommes à faire des choix dénués de stéréotypes. Pour remédier à la pénurie de compétences en matière de TIC dans l'ensemble des professions et des secteurs, aussi bien des femmes que des hommes sont nécessaires. Faire davantage participer les femmes au secteur des TIC stimulerait l'innovation numérique dans tous les domaines, notamment le secteur de l'éducation, de la santé et des soins à la personne. Par ailleurs, la formation professionnelle devrait mettre l'accent sur la nécessité d'accroître l'habileté numérique des travailleurs tout au long du cycle de vie, en se concentrant en particulier sur les travailleurs adultes dont le niveau de compétences numériques est plus faible.
14. L'adaptation des sociétés, des entreprises et des personnes aux évolutions numériques devrait également tenir compte de la situation spécifique des groupes et individus défavorisés, ainsi que de ceux qui sont davantage exposés au risque d'exclusion sociale, en particulier, les personnes NEET¹, les travailleurs âgés, les ressortissants de pays tiers en séjour régulier et les personnes handicapées. Il est en particulier important de promouvoir l'habileté numérique et de faciliter l'actualisation régulière des compétences numériques de base. La poursuite de la mise en œuvre active de la recommandation relative à des parcours de renforcement des compétences et de la recommandation relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie pourrait offrir de nouvelles possibilités de renforcement des compétences numériques de base.

¹ Les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation.

COMPÉTENCES, ÉDUCATION ET FORMATION

15. La demande croissante de compétences nouvelles ou spécifiques est en train de transformer le profil demandé aux travailleurs dans de nombreux domaines. Les compétences numériques sont essentielles pour améliorer l'employabilité ainsi que pour s'approprier pleinement les formules modernes d'acquisition du savoir, être mobile sur le marché de l'emploi et s'adapter rapidement aux changements. Il importe de veiller à ce que les changements technologiques et les solutions techniques appliquées dans les services numériques ne laissent personne à la traîne. La demande augmente également en matière de compétences sociales et cognitives, telles que la communication, la négociation, l'intelligence sociale, l'esprit créatif, la prise de décisions et la capacité à résoudre des problèmes. Ces compétences s'appuient sur le bien-être mental, qui est nécessaire pour permettre aux personnes de réaliser leur potentiel et de travailler de manière productive et créative. Les travailleurs auront également besoin de compétences entrepreneuriales et devront notamment être innovants, savoir reconnaître les opportunités et prendre des initiatives. Des combinaisons atypiques de compétences seront également requises pour répondre à de nouvelles évolutions, telles que la dimension éthique de la robotisation.
16. Les changements technologiques en cours signifient qu'un grand nombre de ceux qui sont aujourd'hui des enfants auront des emplois qui n'existent pas actuellement. Les élèves et les étudiants ont donc besoin d'orientations sur les possibilités d'emploi existantes et en cours de création afin de les aider à prendre des décisions en connaissance de cause concernant leurs études et leurs futures carrières.
17. Les systèmes d'éducation et de formation devront également être adaptés, de manière à accroître les possibilités offertes aux citoyens d'acquérir et d'actualiser, tout au long de leur vie, les compétences essentielles nécessaires, y compris les compétences numériques, les langues, les sciences, la capacité d'apprendre à apprendre, les compétences entrepreneuriales et un état d'esprit tourné vers l'innovation.
18. La collaboration entre toutes les parties prenantes est vitale pour réussir à gérer les exigences des emplois de demain. Les partenaires sociaux (et principalement les employeurs) jouent un rôle crucial dans ce processus, contribuant à maintenir la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et à améliorer la qualité de l'éducation et de la formation. Les employeurs doivent participer activement au développement du potentiel de leurs employés tout au long de la vie professionnelle de ceux-ci en leur fournissant un environnement favorable à la formation continue et au développement continu des compétences, environnement qui peut être formel, non formel ou informel.

NOUVELLES MANIÈRES DE TRAVAILLER ET NOUVELLES CONDITIONS DE TRAVAIL

19. Il faut garantir la répartition équitable des bénéfices liés aux nouvelles formes de travail entre toutes les composantes de la société par le biais de politiques appropriées en matière fiscale, sociale et de formation des salaires.
20. De nombreux modèles d'emploi émergents permettent une flexibilité accrue de l'organisation du travail, notamment pour ce qui est de déterminer le moment, la durée et le lieu du travail. Les TIC, qui ont ouvert la voie à ces changements, peuvent également faciliter et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; toutefois, la possibilité de travailler n'importe où et à tout moment peut également menacer cet équilibre.
21. Au besoin, il convient de prendre des mesures pour garantir un travail décent aux personnes qui sont dans des relations de travail atypiques, notamment en adaptant le cadre législatif national. Il convient de garantir, si nécessaire, une protection sociale adéquate et durable à ce type de travailleurs par l'accès aux systèmes de sécurité sociale et il convient de concilier les politiques de protection sociale avec les politiques visant à rendre le travail rémunérateur. Il importe, par ailleurs, de s'efforcer de garantir que les personnes qui sont dans des relations de travail atypiques soient représentées dans le dialogue social et puissent tirer profit de la négociation collective.
22. En termes de qualité de l'emploi, l'un des principaux défis pour l'avenir est de déterminer comment veiller à ce que les conditions de travail globales continuent à s'améliorer. Tous les types d'emploi devraient respecter la législation applicable relative à l'environnement de travail (y compris la santé et la sécurité au travail), compte tenu de l'intensité du travail, à la durée et à la répartition du temps de travail (permettant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), à la non discrimination en termes de perspectives de carrière et aux possibilités d'acquérir et de valoriser les compétences et les qualifications.
23. Les règles en vigueur concernant les relations d'emploi et les modèles existants de sécurité sociale peuvent, au besoin, être encore améliorés afin de couvrir les nouvelles formes d'emploi. Le défi à relever consiste à faire en sorte que les marchés du travail novateurs et dynamiques, qui sont essentiels pour la compétitivité de l'UE, soient réglementés de manière à assurer une protection appropriée et proportionnée à tous les travailleurs ainsi qu'une productivité élevée, contribuant ainsi à améliorer les conditions de vie et de travail dans toute l'Union.

24. Les présentes conclusions se fondent sur les travaux antérieurs et les engagements politiques exprimés par le Conseil, le Parlement européen, la Commission et d'autres acteurs compétents dans ce domaine, notamment dans les documents énumérés à l'annexe I.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, conformément à leurs compétences, compte tenu des circonstances nationales et tout en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux:

25. à continuer à actualiser et, le cas échéant, à mettre en place des stratégies nationales globales visant à faire face à un monde du travail en mutation et à offrir une approche fondée sur le cycle de vie, en relevant les défis auxquels sont confrontés les citoyens aux différentes étapes de leur vie professionnelle, et à encourager le développement d'outils afin de mieux mettre en œuvre lesdites stratégies;
26. à développer davantage les outils de prévision du marché du travail, en tenant compte des processus de numérisation et d'automatisation, afin d'anticiper les tendances et d'orienter les politiques en matière d'éducation, de formation et d'emploi de manière à constamment adapter la main d'œuvre aux changements dans le marché du travail, le cas échéant avec la participation du Cedefop et d'Eurofound;
27. à promouvoir le développement des connaissances, compétences et aptitudes pratiques pertinentes dès le plus jeune âge et tout au long de la vie professionnelle, y compris les compétences numériques, cognitives, émotionnelles et entrepreneuriales, ainsi que le bien-être mental, qui sont essentiels pour l'intégration sur le marché du travail, pour une productivité accrue, pour l'apprentissage tout au long de la vie et pour réussir la transition de l'éducation vers le marché du travail et les transitions entre les emplois;
28. à renforcer la coopération entre les États membres, notamment en vue d'adapter leurs systèmes d'éducation et de formation à l'évolution du marché du travail, y compris en veillant à leur adaptabilité et créativité ainsi qu'en appuyant l'apprentissage tout au long de la vie pour tous;

29. à concevoir et fournir des formes d'apprentissage plus souples et plus accessibles, y compris l'apprentissage par le travail, les formations sur le lieu de travail, des méthodes d'apprentissage innovantes, des formations non formelles et l'auto-apprentissage ainsi que l'utilisation d'outils d'apprentissage en ligne. Cela permettrait, tout au long de la vie professionnelle, de faciliter davantage la mobilité géographique et professionnelle ainsi que les transitions entre les emplois et entre les différents statuts sur le marché du travail que sont l'emploi, le chômage et l'inactivité économique;
30. à appuyer l'utilisation, par les services de l'emploi publics et, le cas échéant, privés, d'outils numériques en vue d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail, tout en respectant les règles applicables en matière de protection des données. Cela permettrait de mieux définir des approches sur mesure pour l'activation et la motivation, l'aide à la recherche d'emploi et l'inclusion dans la formation, en tenant compte des caractéristiques et des besoins spécifiques de chaque personne ainsi que des tendances actuelles et futures du marché du travail;
31. à évaluer les politiques qui aident les travailleurs à se prévaloir de formules de travail mobiles et souples, à promouvoir le respect d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée et à promouvoir le droit des travailleurs à se déconnecter, d'un point de vue numérique, du travail en dehors des heures de travail;
32. à promouvoir l'accessibilité dans le monde du travail numérique et à appuyer les outils et les technologies qui sont susceptibles d'améliorer l'employabilité des personnes handicapées;
33. à poursuivre la mise en œuvre des recommandations du Conseil relatives à des parcours de renforcement des compétences, à un cadre de qualité pour les stages, à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité ainsi que sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie;

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, conformément à leurs compétences respectives, compte tenu des circonstances nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux:

34. à prévenir les stéréotypes liés au sexe et à lutter contre ceux-ci, à réduire la ségrégation sexuelle sur le marché du travail et à promouvoir la participation des femmes dans le secteur des TIC, notamment par la sensibilisation des jeunes femmes et des filles ainsi que de leurs parents et par des campagnes éducatives, et à promouvoir le développement de compétences numériques de base pour les femmes comme pour les hommes;

35. à tenir compte des nouvelles formes de travail dans les politiques en matière d'emploi et de sécurité sociale et à promouvoir des garanties appropriées pour les différentes catégories de travailleurs;
36. à saisir les opportunités qu'offre l'économie sociale, notamment les entreprises sociales, afin de créer des emplois durables et décents, d'améliorer la justice sociale pour tous et de réduire les inégalités régionales et sociales;
37. à procéder à des échanges réguliers avec les partenaires sociaux européens et nationaux dans le cadre du dialogue tripartite sur l'avenir du travail et sur les mesures visant à adapter les marchés européens du travail aux changements liés au passage au numérique et à l'automatisation;
38. à intensifier la coopération entre les États membres afin de faciliter l'apprentissage mutuel ainsi que l'échange de bonnes pratiques sur les questions liées à l'avenir du travail;
39. à développer davantage et compléter les outils servant à recenser les évolutions clés dans les États membres en ce qui concerne l'avenir du travail et les évolutions connexes sur les marchés mondiaux du travail, en particulier dans la mesure où ces évolutions ont des incidences sur les marchés européens du travail;
40. à étudier comment le prochain cadre financier pluriannuel pourrait continuer à appuyer les efforts fournis par les États membres afin de s'adapter aux changements radicaux que connaît le marché du travail actuellement, y compris le besoin croissant de travailleurs qualifiés;
41. à poursuivre leurs efforts, compte tenu des principes pertinents qui figurent dans le socle européen des droits sociaux, visant à appuyer une approche fondée sur le cycle de vie pour la future organisation du travail;
42. à promouvoir dans les enceintes internationales concernées, telles que l'OIT, le G7, le G20 et l'OCDE, l'approche européenne des défis liés à l'avenir du travail;
43. à faciliter la mobilité au niveau de l'UE au moyen de mécanismes identifiant les secteurs qui ont besoin de compétences et en aidant les travailleurs au chômage à saisir les opportunités sur le marché du travail de l'UE, tout en tenant compte de la nécessité de veiller à un équilibre régional;

INVITE LE COMITÉ DE L'EMPLOI ET LE COMITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE:

44. à suivre de près les effets qu'ont la robotisation et l'automatisation croissantes dans le domaine de l'emploi et au niveau social, et à aider le Conseil à formuler des réponses à ces évolutions, en mettant l'accent en particulier sur les possibilités d'emploi existant pour les travailleurs des secteurs les plus touchés; et
 45. à continuer à surveiller l'adéquation et la viabilité des politiques de protection sociale dans le contexte de l'évolution démographique et des changements en cours dans le monde du travail, en utilisant les instruments existants.
-

Références**1. Dossiers interinstitutionnels de l'UE:**

- Socle européen des droits sociaux
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf

2. Conseil:

- Conclusions du Conseil intitulées "Vers des marchés du travail plus inclusifs", adoptées le 9 mars 2015 (doc. 7017/15).
- Conclusions du Conseil sur la promotion de l'économie sociale en tant que vecteur essentiel du développement économique et social en Europe, adoptées le 7 décembre 2015 (doc. 15071/15).
- Conclusions du Conseil du 15 juin 2017 intitulées "Vers des stratégies visant à rendre le travail rémunérateur" (doc. 9647/17).
- Conclusions du Conseil intitulées "Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE" (doc. 6889/17).
- Conclusions du Conseil sur des mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines de l'éducation et de l'emploi (doc. 15468/17).
- Conclusions du Conseil sur l'avenir du travail (Making it e-Easy) (doc. 15506/17).
- Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages, JO C 88 du 27.3.2014, p. 1.
- Recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences (JO C 484 du 24.12.2016, p. 1).
- Recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (JO C 153 du 2.5.2018, p. 1).
- Recommandation du Conseil des 22 et 23 mai 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (doc. 8299/18).

3. Commission européenne:

- Avis du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur la façon de mettre fin à la ségrégation professionnelle
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Communication intitulée "Les grands acteurs européens de demain: l'initiative en faveur des start-up et des scale-up" (COM(2016) 733 final)
- Document de travail des services de la Commission intitulé "2017 Report on equality between women and men in the European Union" (Rapport de 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne) (SWD(2017) 108 final).
- Coalition en faveur des compétences et des emplois numériques
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Communication intitulée "Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe - Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la compétitivité" (COM(2016) 381 final)
- Communication intitulée "L'intelligence artificielle pour l'Europe" (COM(2018) 237 final)

4. Parlement européen:

- Résolution du Parlement européen du 28 avril 2016 sur l'égalité des genres et l'émancipation des femmes à l'ère du numérique (P8_TA(2016)0204).

5. Autres:

- Comité économique et social, Avis sur "L'avenir du travail – l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires pour répondre aux besoins des futurs emplois" [avis exploratoire à la demande de la présidence bulgare] (SOC 570)
- Note de recherche de l'EIGE intitulée "Women and men in ICT: a chance for better work-life balance" (Les femmes et les hommes dans le secteur des TIC: une opportunité pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) (2018)
- Rapport de l'OCDE intitulé "Santé mentale et insertion professionnelle: De la théorie à la pratique", série Santé mentale et emploi (mars 2015)
- Document de l'OCDE intitulé "Future of Work and Skills" (L'avenir du travail et des compétences professionnelles), présenté lors de la 2^e réunion du groupe de travail du G20 consacré à l'emploi (février 2017)
- Rapport d'Eurofound (2017) intitulé "Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects" (Les formes d'emploi atypiques: tendances récentes et perspectives d'avenir)