

Bruxelles, le 1^{er} octobre 2021
(OR. en)

11899/21

SOC 518
EMPL 376
ECOFIN 848
EDUC 297

NOTE

| | |
|---------------|--|
| Origine: | Comité de l'emploi |
| Destinataire: | Comité des représentants permanents/Conseil |
| Objet: | Principaux défis en matière d'emploi: messages clés du Comité de l'emploi, établis sur la base du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi et du relevé des résultats en matière d'emploi - Approbation |

Les délégations trouveront ci-joint les messages clés du Comité de l'emploi, établis sur la base du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi et du relevé des résultats en matière d'emploi, en vue de leur approbation par le Conseil EPSCO lors de sa session du 15 octobre 2021.

Le texte intégral du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi figure dans le document 11899/21 ADD 1.

Le relevé des résultats en matière d'emploi figure dans le document 11899/21 ADD 2.

Principaux défis en matière d'emploi: messages clés du Comité de l'emploi, établis sur la base du rapport annuel 2021 sur les résultats en matière d'emploi et du relevé des résultats en matière d'emploi

1. Conformément au mandat que lui confère l'article 150 du TFUE, le Comité de l'emploi a procédé, à l'intention du Conseil, à son analyse annuelle de la situation de l'emploi dans l'UE. Celle-ci figure dans le "Relevé 2021 des résultats en matière d'emploi" ("Employment Performance Monitor", EPM), qui dresse le bilan des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 et recense les principaux défis en matière d'emploi ainsi que les bons résultats en ce qui concerne le marché du travail à l'échelle de l'UE et dans chaque État membre. L'EPM s'appuie sur les conclusions du cadre d'évaluation conjointe de la stratégie Europe 2021. Le cadre d'évaluation conjointe est un système d'évaluation reposant sur des indicateurs qui a été élaboré conjointement par le Comité de l'emploi, le Comité de la protection sociale (CPS) et la Commission; il couvre des domaines d'action généraux et spécifiques relevant des lignes directrices pour l'emploi et vise à donner un aperçu synthétique des principaux défis en matière d'emploi et des bons résultats concernant le marché du travail dans ces domaines, ainsi qu'à aider les États membres à établir leurs priorités.
2. Les principales conclusions de l'EPM 2021 sont résumées dans le rapport annuel 2021 sur les résultats en matière d'emploi. Elles viennent compléter celles de la surveillance multilatérale exercée par le Comité de l'emploi sur la mise en œuvre des recommandations du Conseil dans le cadre du Semestre européen. Les conclusions de l'EPM 2021 reflètent les répercussions profondes de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail.

3. La crise a fait peser sur les systèmes de santé des États membres une pression sans précédent, tandis que les mesures connexes de distanciation sociale ont gravement affecté la production, la consommation et l'investissement. Pour l'ensemble de l'année 2020, le PIB dans l'UE a diminué de 6 % par rapport à l'année précédente. Selon les prévisions économiques intermédiaires de l'été 2021, l'économie de l'UE devrait connaître une croissance de 4,8 % en 2021 et de 4,4 % en 2022. Après avoir augmenté, passant de 6,7 % en 2019 à 7,1 % en 2020, le taux de chômage devrait encore augmenter pour atteindre 7,6 % en 2021 (avant de retomber à 7 % en 2022)¹. Les États membres émergeront de la crise de manière inégale, ce qui pourrait compromettre les efforts consentis par le passé pour assurer une convergence vers le haut. Il sera essentiel de relever ces défis pour assurer une reprise durable et inclusive.
4. Au cours de la décennie précédente, l'UE a connu une forte croissance de l'emploi. Depuis l'adoption de la stratégie Europe 2020 en 2010, le taux d'emploi dans l'UE-27 (20-64) a augmenté de 5,3 points de pourcentage au maximum (passant de 67,9 % en 2010 à 73,2 % en 2019), la croissance la plus persistante ayant eu lieu après 2015. En 2019, l'emploi dans l'UE avait atteint de nouveaux records historiques. La pandémie a mis un terme à cette amélioration. En 2020, le taux d'emploi est tombé à 72,5 % (78 % pour les hommes et 66,9 % pour les femmes). Une baisse du taux d'emploi a été observée dans tous les États membres de l'UE sauf trois. En 2020, 15 États membres de l'UE avaient atteint ou dépassé leurs objectifs nationaux au titre de la stratégie Europe 2020, tandis que 12 États membres étaient toujours en deçà de ces objectifs. En ce qui concerne l'avenir, le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux fixe à au moins 78 % l'objectif de l'UE en matière de taux d'emploi pour 2030. Cet objectif a été salué par le Conseil européen le 25 juin 2021, conformément à la déclaration de Porto².

¹ Selon les prévisions économiques du printemps 2021 (il convient de noter que les prévisions économiques intermédiaires de l'été ne contiennent pas d'informations sur le chômage).

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7-2021-INIT/fr/pdf>

5. Des initiatives ont été prises rapidement pour faire face aux conséquences de la pandémie, et des mesures telles que les régimes de chômage partiel pour les salariés, les aides au revenu pour les travailleurs indépendants ainsi que les mesures en matière de liquidités pour les entreprises ont permis de limiter les pertes d'emplois pendant les périodes de confinement. Par conséquent, le taux d'emploi dans l'UE n'a pas chuté de manière spectaculaire, tandis que le taux de chômage n'a enregistré qu'une augmentation modérée. Cependant, les répercussions de la pandémie en 2020 se traduisent par la détérioration (et la volatilité) d'autres indicateurs tels que le nombre total d'heures travaillées, les absences du travail et les mesures de sous-utilisation de la main-d'œuvre.
6. L'examen a mis en évidence un certain nombre de tendances négatives (2019-2020): une augmentation du coût salarial unitaire nominal (24 États membres); une détérioration de la proportion de travailleurs nouvellement recrutés (21 États membres); une diminution de l'emploi total (20 États membres) et une détérioration de la proportion de la population adulte participant à des programmes d'enseignement et de formation (19 États membres). Par ailleurs, les principaux défis en matière d'emploi sont recensés dans les domaines des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, de la participation au marché du travail, des systèmes de sécurité sociale, des systèmes d'éducation et de formation et de l'égalité de genre.
7. Toutefois, l'EPM met également en évidence certaines tendances positives pour la période 2019-2020. En particulier, 15 États membres ont enregistré une augmentation significative de la proportion d'adultes ayant un niveau d'éducation moyen ou élevé. En outre, le taux d'emploi temporaire involontaire a diminué dans dix États membres et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a diminué dans neuf États membres.
8. Dans son avis horizontal sur le Semestre européen adressé au Conseil EPSCO de juin 2021, le Comité de l'emploi a observé que la crise de la COVID-19 a nécessité de prendre des mesures extraordinaires, qui ont abouti à la mise en place de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), un instrument de financement sans précédent pour les investissements et les réformes visant à atténuer l'impact économique et social de la crise et à soutenir une reprise économique inclusive et durable ainsi que des transitions écologique et numériques équitables.

9. Dans cet avis horizontal, il est estimé que le Semestre européen reste un outil de coordination efficace pour favoriser une croissance économique durable et inclusive, la compétitivité, l'emploi et une protection et une inclusion sociales adéquates, surtout durant la crise actuelle. En ce qui concerne les ajustements de procédure liés au cycle du Semestre 2021, les membres du comité sont d'avis que les changements provoqués par la FRR étaient justifiés étant donné que l'accent était mis sur des réponses et des réformes urgentes en matière de lutte contre la crise. Le Comité de l'emploi est d'avis que ces ajustements devraient rester temporaires. Les membres du comité sont résolument favorables à un retour en temps utile à un processus complet du Semestre européen, dès le prochain cycle. Les efforts visant à rationaliser et à optimiser les futures cycles du Semestre devraient comporter un dialogue avec les États membres et des discussions appropriées au sein des formations du Conseil et de leurs organes consultatifs.
10. Le Comité de l'emploi se félicite des grands objectifs de l'UE pour 2030 inscrits dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux ainsi que de l'accent mis sur le Semestre européen en tant qu'outil de suivi essentiel. Les nouveaux grands objectifs de l'UE pour 2030 dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la politique sociale énoncés dans le plan d'action et salués par le Conseil européen répondent à l'appel formulé par le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale et par les ministres EPSCO concernant le suivi de la stratégie Europe 2020³. Les objectifs devraient être pleinement intégrés au Semestre européen, sur la base de l'expérience acquise dans le cadre de la stratégie Europe 2020. De même, le Comité de l'emploi soutient l'objectif d'amélioration du suivi et de l'évaluation de la situation de l'emploi et de la situation sociale dans l'Union sur lequel repose le tableau de bord social révisé. À cet effet, le Comité de l'emploi a accepté d'inclure, dans le tableau de bord social, une sélection de nouveaux indicateurs clés proposés par la Commission⁴.

³ Les États membres sont également invités à fixer des objectifs nationaux ambitieux qui contribuent de manière adéquate à la réalisation des grands objectifs de l'UE, en tenant dûment compte de la position de départ de chaque pays.

⁴ Il convient de les utiliser dans le rapport conjoint sur l'emploi, tout en tenant compte des précisions requises concernant leurs définitions et leur utilisation, comme indiqué dans l'annexe de *l'Avis du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur la proposition de la Commission relative à un tableau de bord social révisé*, qui a été approuvé par le Conseil EPSCO le 14 juin.

11. Malgré les adaptations apportées au Semestre européen 2021, le Comité de l'emploi a continué de suivre les efforts déployés par les États membres pour donner suite aux recommandations par pays pertinentes pour 2019 et 2020. Les analyses menées par le Comité de l'emploi font apparaître que la flambée pandémique a poussé les États membres à concentrer leurs efforts sur l'atténuation des effets de la crise sur les travailleurs, les ménages et les entreprises. Les dispositifs de chômage partiel et les subventions salariales ont été largement utilisés pour soutenir le maintien de l'emploi, dans certains cas sur la base d'instruments existants (bien qu'ils aient été étendus et/ou adaptés); dans d'autres, par l'introduction de nouvelles mesures. Différentes formes d'aide financière ont été fournies, en particulier aux travailleurs indépendants ou sous contrat atypique, notamment les travailleurs saisonniers et d'autres groupes vulnérables, tels que les jeunes et les femmes, qui sont surreprésentés parmi les personnes sous contrat à durée déterminée. Le soutien fourni en temps utile a joué un rôle essentiel dans l'atténuation des effets globaux de la crise sur les niveaux d'emploi, permettant un maintien de l'emploi et posant les fondations pour la gestion des transitions professionnelles.
12. Les États membres ont renforcé les politiques actives du marché du travail (PAMT), notamment en ce qui concerne la formation et les conseils aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs exposés à un risque élevé de perdre leur emploi. L'enseignement à distance, les parcours de reconversion et de perfectionnement professionnels et des formations au numérique ont aussi été mis en œuvre afin de soutenir à la fois les travailleurs et les demandeurs d'emploi. En outre, des efforts ont été consentis pour augmenter les effectifs et améliorer les équipements technologiques utilisés dans les services publics de l'emploi (SPE), notamment en investissant dans le passage au numérique des services afin d'accroître leurs capacités et d'assurer la continuité pendant et après la pandémie. Les États membres ont également souvent appliqué des formules souples de travail, y compris le télétravail.
13. Parallèlement, les États membres visent à faciliter la réaffectation des travailleurs sur le marché du travail, en accordant une attention particulière aux perspectives d'emploi des groupes qui ont été les plus touchés par la crise, en particulier les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les personnes issues de l'immigration. La recommandation de la Commission concernant un soutien actif efficace à l'emploi (EASE) à la suite de la crise de la COVID-19 soutient ces efforts en définissant une approche stratégique visant à promouvoir la création d'emplois et les transitions entre emplois, y compris dans les secteurs numériques et verts.

14. Dans le même temps, dans un certain nombre d'États membres, des défis importants subsistent en ce qui concerne les capacités et l'organisation des SPE; l'accès des demandeurs d'emploi aux PAMT; le soutien efficace et ciblé aux demandeurs d'emploi, aux jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) et à d'autres groupes vulnérables; et la suppression des obstacles à la participation au marché du travail.
15. La crise a eu des répercussions négatives sur l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail, car elle a eu une incidence sur l'accès aux conseils individualisés ou au profilage et sur leur disponibilité, ainsi que sur l'enregistrement et la fourniture intégrée de services. Pour des raisons de santé et de sécurité, de nombreux États membres ont fait des efforts pour proposer des services en ligne. Toutefois, ce passage au numérique a eu des résultats contrastés, notamment à cause de l'inégalité dans l'accès à ces services parmi les chômeurs de longue durée ou les inactifs, en particulier les personnes dont les compétences numériques sont plus faibles.
16. En ce qui concerne la situation des femmes sur le marché du travail, un certain nombre d'États membres partagent une série de défis stratégiques communs, notamment en ce qui concerne l'écart persistant en matière d'emploi, la part élevée des femmes dans le travail à temps partiel, les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes et la forte dimension de genre dans le secteur des soins de longue durée. En vue de renforcer les chances des femmes sur le marché du travail, les États membres ont investi dans les structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) pour améliorer à la fois la disponibilité et la qualité des services. Dans ce contexte, la coordination entre les différents niveaux de gouvernement peut être utile pour garantir la disponibilité des services. En outre, certains États membres ont réformé les congés parentaux et les allocations qui y sont liées, et ont étendu les prestations de paternité afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

17. Les défis liés à la segmentation du marché du travail continuent de revêtir une importance structurelle. La pandémie a mis en évidence des vulnérabilités préexistantes, la destruction d'emplois étant principalement concentrée dans des secteurs où les formes d'emploi moins sûres sont fréquentes (y compris le travail indépendant), et les jeunes et les groupes vulnérables étant touchés de manière disproportionnée. Avant la crise de la COVID-19, un certain nombre de réformes avaient été mises en œuvre pour lutter contre la segmentation du marché du travail mais la pandémie, dans certains cas, a ralenti considérablement le rythme de leur mise en œuvre. Dans de nombreux États membres, l'action des inspections du travail, ainsi que les mesures visant à renforcer leurs capacités, sont des facteurs clés pour réduire la segmentation du marché du travail. À cette fin, les politiques proposant des incitations, telles que les subventions à l'embauche, ainsi que les mesures visant au respect des dispositions applicables, sous la forme d'amendes, peuvent être combinées de manière efficace. Il demeure important de revoir la législation en matière de protection de l'emploi et les lacunes réglementaires afin de remédier à la segmentation. Dans le même temps, l'émergence des nouvelles formes de travail, en particulier le travail via une plateforme, devrait faire l'objet d'un examen plus approfondi en ce qui concerne les conditions de travail des travailleurs concernés.
18. Pour ce qui est de la fiscalité du travail, des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la réduction de la charge fiscale sur le travail, en particulier pour les revenus faibles et moyens, principalement grâce à des mesures d'allégement fiscal et à des réductions des cotisations sociales. D'autres questions liées au système fiscal subsistent néanmoins, notamment des lacunes ou des inefficacités spécifiques, ainsi que des freins au travail pour les secondes sources de revenus dans les couples. En ce qui concerne le travail non déclaré, la pertinence des stratégies multidimensionnelles ainsi que le rôle crucial des inspections du travail et de la collaboration entre les différentes autorités ont été désignés comme étant essentiels.

19. Les investissements dans l'amélioration des compétences, dans l'éducation des adultes et dans l'apprentissage tout au long de la vie continuent de constituer des priorités stratégiques. Afin de faire face à la crise, plusieurs États membres ont consacré des budgets supplémentaires pour renforcer les investissements dans l'éducation et les compétences, en particulier dans les compétences numériques de base, les infrastructures et les solutions en ligne telles que les plateformes numériques. Les États membres ont tendance à combiner cette réaction à la pandémie de COVID-19 avec une perspective à plus long terme dans le but de soutenir des transitions efficaces sur le marché du travail, tout en relevant les défis posés par les transitions numérique et écologique. D'importants efforts d'investissement et de réforme ont été entrepris à tous les niveaux d'enseignement, y compris les structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE), l'enseignement général, l'enseignement et la formation professionnels (EFP) initiaux et continus, l'enseignement supérieur et l'éducation et la formation des adultes. Les États membres ont également pris des mesures pour rendre les systèmes d'éducation et de formation plus adaptés aux besoins du marché du travail, s'attaquer aux problèmes liés aux disparités en matière d'éducation et réduire la fracture numérique.
20. Néanmoins, les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations par pays tant pour 2019 que pour 2020 sont inégaux. Les défis structurels restent un sujet de préoccupation majeure dans certains États membres et nécessitent des mesures supplémentaires, en particulier en ce qui concerne: le décrochage scolaire; les acquis dans l'enseignement général et l'EFP (y compris au regard des taux de maîtrise insuffisante de la matière et des résultats PISA); la faible participation à l'éducation et à la formation des adultes; la sous-qualification de la main-d'œuvre; les inégalités sociales et territoriales en matière d'accès à l'éducation, à la formation, aux compétences numériques et aux infrastructures. La crise provoquée par la COVID-19 a exacerbé les défis préexistants, en raison des confinements constants et des mesures de distanciation sociale, accentuant les problèmes liés à la fracture numérique et à l'inégalité d'accès à l'éducation et à la formation. La situation difficile des groupes vulnérables et défavorisés à cet égard a été soulignée, ainsi que les difficultés rencontrées par les personnes porteuses d'un handicap dans le secteur de l'éducation et pour accéder au marché du travail. Pour répondre à cette situation, des États membres utilisent déjà largement ou prévoient d'utiliser, outre les financements nationaux, les fonds de l'UE disponibles, notamment le Fonds social européen plus et la facilité pour la reprise et la résilience, afin de mener à bien les réformes nécessaires.

21. Comme souligné par le socle européen des droits sociaux, un dialogue social efficace et la consultation des partenaires sociaux sur la conception et la mise en œuvre des politiques, conformément aux pratiques nationales, sont essentiels pour obtenir des résultats valables et durables. L'évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations par pays sur le dialogue social a montré que, dans les États membres concernés, des cadres pertinents sont en place, mais que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour permettre une participation significative des partenaires sociaux. Des préoccupations importantes subsistent en ce qui concerne les aspects pratiques de la consultation des partenaires sociaux en termes de transparence, d'actualité et de pertinence, ainsi qu'en ce qui concerne son incidence réelle sur l'élaboration des politiques. Certaines évolutions encourageantes ont été signalées, notamment en ce qui concerne l'implication accrue des partenaires sociaux dans la conception des mesures de lutte contre la crise et dans la fixation d'un salaire minimum. Le renforcement des capacités des partenaires sociaux dans une perspective à plus long terme demeure un objectif important.