

**Bruxelles, le 2 octobre 2025
(OR. en)**

**13296/1/25
REV 1**

**SOC 627
EMPL 413
ECOFIN 1254
EDUC 364**

NOTE POINT "I/A"

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	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 (2025) — Approbation

Les délégations trouveront ci-joint les messages clés du Comité de l'emploi (COEM), établis sur la base du rapport annuel 2025 sur les résultats en matière d'emploi et de la version 2025 du relevé des résultats en matière d'emploi, et mis au point par le Comité de l'emploi le 25 septembre 2025, en vue de leur approbation par le Conseil le 17 octobre 2025.

La version intégrale du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi figure dans le document 13296/25 ADD 1.

Le relevé des résultats en matière d'emploi figure dans le document 13296/25 ADD 2.

Messages clés du Comité de l'emploi, établis sur la base du rapport annuel 2025 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 (COEM) a procédé, à l'intention du Conseil, à son analyse annuelle de la situation de l'emploi dans l'UE. Celle-ci s'appuie sur la version 2025 du relevé des résultats en matière d'emploi ("Employment Performance Monitor", EPM¹), qui dresse le bilan des progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs de l'UE et des objectifs nationaux pour 2030 en matière d'emploi et d'éducation et de formation des adultes et donne un aperçu synthétique des principaux défis en matière d'emploi, ainsi que des bons résultats en ce qui concerne le marché du travail à l'échelle de l'UE et dans chaque État membre.
2. Les principales conclusions de l'EPM de cette année, qui ont été approuvées par le groupe "Indicateurs" du COEM en mai, sont résumées dans le rapport annuel 2025 sur les résultats en matière d'emploi. Elles complètent les conclusions de la surveillance multilatérale exercée par le COEM sur la mise en œuvre des recommandations par pays du Conseil et d'autres recommandations du Conseil se rapportant au mandat du Comité dans le cadre du Semestre européen, notamment les conclusions des examens de la convergence sociale auxquels le COEM et le CPS ont procédé en 2025 sur la base de l'analyse de la convergence sociale ascendante réalisée par la Commission conformément au cadre de convergence sociale (CCS)².

¹ L'EPM s'appuie sur les conclusions du cadre d'évaluation conjointe. Le cadre d'évaluation conjointe est un outil d'évaluation reposant sur des indicateurs qui a été élaboré conjointement par le COEM, le Comité de la protection sociale (CPS) et la Commission européenne; il couvre des domaines d'action généraux et spécifiques relevant des lignes directrices pour l'emploi et vise à recenser les principaux défis en matière d'emploi et les bons résultats concernant le marché du travail dans ces domaines, ainsi qu'à aider les États membres à établir leurs priorités.

² Voir le [rapport conjoint sur l'emploi 2025 \(RCE\)](#) pour la première phase d'analyse au titre du CCS et le [document de travail](#) des services de la Commission du 11 avril pour la deuxième phase d'analyse au titre du CCS. Les examens par pays au titre du CCS ont été menés par le COEM et le CPS le 13 mai 2025.

3. Le rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi fournit une analyse des indicateurs clés du marché du travail sur la base des données annuelles les plus récentes provenant de l'enquête sur les forces de travail de l'UE (UE-EFT) de 2024 et des rapports sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs pour 2030, à l'aide des approches méthodologiques approuvées par le groupe "Indicateurs" du COEM respectivement en 2022 et 2024. En outre, le rapport fournit une analyse thématique et une synthèse des principaux défis en matière d'emploi ainsi que des bons résultats en ce qui concerne le marché du travail à l'échelle de l'UE et pour chaque État membre, et contribue ainsi à recenser les principales priorités de l'UE pour les années à venir. De plus, les "tendances à surveiller" et les "tendances positives récentes" communes à un certain nombre d'États membres sont également recensées, ce qui met davantage l'accent sur l'aspect horizontal des changements dans l'ensemble des États membres.
4. Le marché du travail de l'UE est resté résilient en 2024. Malgré une croissance modeste du PIB, l'économie de l'UE a créé 1,73 million d'emplois en 2024 par rapport à 2023, ce qui témoigne de la croissance continue de l'emploi. Le taux d'emploi (des personnes âgées de 20 à 64 ans) dans l'UE est passé de 75,3 % en 2023 à 75,8 % en 2024. Il s'agit du taux le plus élevé enregistré depuis le début des séries chronologiques en 2009 et il représente quatre années consécutives de croissance après une baisse à 71,7 % en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19.
5. En ce qui concerne la ventilation par âge, le taux d'emploi dans l'UE pour les jeunes âgés de 20 à 29 ans est resté stable à 66 % en 2024, tandis que le taux pour les personnes âgées de 30 à 54 ans a légèrement augmenté de 0,4 point de pourcentage pour atteindre 83,4 %. Dans le même temps, le taux d'emploi des travailleurs plus âgés (de 55 à 64 ans) a poursuivi sa tendance à la hausse sur le long terme, en augmentant de 1,3 point de pourcentage en 2024 par rapport à 2023 pour atteindre 65,2 % et d'un total de 22 points de pourcentage depuis 2009.
6. En 2024, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans l'UE, défini comme étant la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes âgés de 20 à 64 ans, s'est légèrement réduit de 0,2 point de pourcentage par rapport à 2023, pour atteindre 10 points de pourcentage. Toutefois, l'écart reste élevé, ce qui souligne la nécessité de poursuivre les efforts stratégiques si l'UE entend réduire au moins de moitié l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi par rapport à 2019 et atteindre son grand objectif en matière de taux d'emploi de 78 % d'ici à 2030.

7. Le taux de participation au marché du travail (c'est-à-dire le rapport entre le nombre de personnes actives âgées de 20 à 64 ans et le total de la population comparable) a continué à s'améliorer en 2024 dans l'UE, enregistrant un nouveau record de 80,4 % (+ 0,4 point de pourcentage par rapport à 2023).
8. Le taux de chômage des personnes âgées de 15 à 74 ans a légèrement diminué en 2024 dans l'UE (de 0,2 point de pourcentage) pour atteindre un nouveau niveau historiquement bas de 5,9 %, soit le niveau le plus bas enregistré depuis 2009. En outre, le taux de chômage de longue durée dans l'UE (en pourcentage de la population active) a encore diminué en 2024 pour tomber à 1,9 % contre 2,1 % en 2023 et 2,4 % en 2022, et la part des chômeurs de longue durée dans le taux de chômage total a également diminué (passant de 38,5 % en 2022 et 35 % en 2023 à 32,2 % en 2024). Bien qu'il ait diminué, le chômage de longue durée devient endémique dans certains États membres, ce qui exacerbe les risques de détérioration des compétences, de pauvreté et d'exclusion sociale.
9. Le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 29 ans dans l'UE a légèrement augmenté de 0,2 point de pourcentage en 2024 par rapport à 2023, passant à 11,4 %, ce qui est nettement supérieur au taux de chômage global, et demeure donc un défi majeur. Le taux de personnes âgées de 15 à 29 ans sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a continué de diminuer en 2024 par rapport à l'année précédente, certes légèrement, de 0,2 point de pourcentage pour atteindre 11,0 %. Selon le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, l'UE devrait s'efforcer de faire baisser le taux de jeunes NEET âgés de 15 à 29 ans de 12,6 % en 2019 à 9 % en 2030, notamment en améliorant leurs perspectives d'emploi, ce qui contribuerait également à atteindre l'objectif en matière de taux d'emploi de 78 % d'ici à 2030.
10. Les enquêtes révèlent un ralentissement du recrutement et de la croissance salariale à l'avenir. L'indicateur relatif aux perspectives d'emploi de la Commission européenne, qui synthétise les plans d'emploi des dirigeants d'entreprise, a légèrement diminué depuis l'automne dernier. Selon les prévisions économiques du printemps 2025 de la Commission européenne, la croissance de l'emploi dans l'UE devrait diminuer, passant d'un taux de croissance annuel de 0,8 % en 2024 (1 % dans la zone euro) à 0,5 % cette année et l'année suivante, tant dans l'UE que dans la zone euro. Le taux de chômage devrait se stabiliser cette année et enregistrer un nouveau niveau historiquement bas en 2026.

11. En ce qui concerne le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs de l'UE, cette dernière reste en bonne voie pour atteindre son grand objectif en matière de taux d'emploi d'ici à 2030, tandis que celui en matière d'éducation et de formation des adultes connaît des progrès limités.
12. Des conditions favorables sur le marché du travail en 2024 ont rapproché l'UE de son objectif en matière de taux d'emploi à l'horizon 2030, avec un taux d'à peine 2,2 points de pourcentage inférieur à la valeur cible de 78 %. Sur la base des données annuelles UE-EFT de 2024, sept États membres – une hausse par rapport aux cinq de l'année précédente – ont déjà dépassé leurs objectifs nationaux à l'horizon 2030 (la Slovaquie, l'Irlande, les Pays-Bas, l'Estonie, le Danemark, la Tchéquie et la Pologne). D'autre part, six États membres ont enregistré en 2024 une croissance de l'emploi supérieure à leur taux annuel moyen d'avant la COVID-19 (2013-2019). En outre, en raison du déclin démographique prévu, la majorité des États membres devraient avoir besoin d'une croissance annuelle minimale de l'emploi plus faible qu'avant la crise pour atteindre leurs objectifs nationaux.
13. Afin de comprendre la trajectoire vers les objectifs à l'horizon 2030, il est important d'examiner les résultats pour différents groupes de population. Ceci permet de déterminer les groupes dont les résultats sont inférieurs à la moyenne et pour lesquels les interventions stratégiques peuvent avoir le plus d'effet. Cette analyse montre qu'on pourrait s'attendre à des gains hypothétiques découlant d'une amélioration des taux d'emploi au sein des différents groupes, avec une marge d'amélioration spéciale pour les personnes ayant un faible niveau de compétences (femmes et hommes) dans un grand nombre d'États membres, tandis que les États membres relèvent les niveaux de compétences. Il existe également une marge d'amélioration du taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans), des jeunes (de 20 à 29 ans) et des ressortissants de pays tiers (de 20 à 64 ans) dans plusieurs États membres³. Favoriser l'intégration réussie de groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail peut aider à contrebalancer les conséquences de l'évolution démographique sur l'offre de main-d'œuvre.

³ Le potentiel de chaque État membre et sous-groupe est représenté par la différence entre le taux d'emploi particulier et le taux d'emploi moyen de l'UE correspondant (ou la moyenne des trois taux d'emploi les plus élevés de l'UE pour ce groupe de population). Le taux d'emploi national est également exprimé en pourcentage du taux de référence.

14. Sur la base des derniers chiffres disponibles de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA), le taux de participation aux activités d'éducation et de formation pour adultes dans l'UE (hors formation professionnelle) au cours des douze derniers mois est passé de 37,4 % en 2016 à 39,5 % en 2022⁴. De nouveaux progrès importants devront être réalisés au niveau de l'UE pour atteindre l'objectif à l'horizon 2030 en matière d'éducation et de formation des adultes, conformément à l'ambition nécessaire pour que l'Europe reste compétitive, innovante et inclusive, et prospère dans le contexte des grandes transformations auxquelles elle est confrontée. Dans l'ensemble, la réalisation du grand objectif de l'UE de 60 % nécessite encore une augmentation de 20,5 points de pourcentage d'ici à 2030. À cette fin, les défis structurels doivent être relevés, entre autres, dans des domaines tels que les politiques actives du marché du travail (PAMT), l'éducation et la formation, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.
15. La participation à l'éducation et à la formation des adultes varie considérablement selon les différents groupes. Les personnes ayant un faible niveau de compétences, les adultes âgés et les personnes qui ne sont pas sur le marché du travail montrent une participation plus faible que les autres groupes, soulignant la nécessité de favoriser un accès plus inclusif aux possibilités d'apprentissage afin de maintenir à jour les compétences de la main-d'œuvre européenne. Si 58,9 % des adultes hautement qualifiés ont participé à des activités d'éducation et de formation en 2022, seuls 18,4 % des adultes ayant un faible niveau de compétences ont fait de même. En outre, 49,5 % des jeunes (de 25 à 34 ans) ont participé à ces activités, contre seulement 29,9 % dans la tranche d'âge des 55 à 64 ans. Il est important de noter que seulement 26,8 % des chômeurs et 23,7 % des personnes non actives ont participé à des activités d'éducation et de formation en 2022, contre 44,7 % des salariés.
16. En ce qui concerne les priorités thématiques pour les États membres, la lecture de l'EPM 2025 met en évidence un certain nombre de défis majeurs en matière d'emploi, qui nécessitent un suivi plus accru dans les années à venir. Des défis sont recensés dans le domaine de la participation au marché du travail, en particulier pour des groupes spécifiques, tels que les ressortissants de pays tiers, les jeunes, les personnes âgées et celles ayant un faible niveau de compétences. Dans le domaine de l'offre de compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, les défis sont principalement liés à l'inadéquation des compétences, aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre, aux insuffisances en ce qui concerne le niveau d'instruction au sein de la population, au faible taux de participation aux activités d'éducation et de formation et à l'absence de stratégie intégrée d'apprentissage tout au long de la vie. En ce qui concerne les systèmes d'éducation et de formation, les principaux défis sont le lien qui existe entre les résultats en matière d'éducation et le milieu socio-économique ou le fait que les personnes sont issues de l'immigration, l'offre insuffisante de possibilités d'éducation et de formation pour répondre aux besoins du marché du travail et la forte incidence de l'abandon précoce de l'éducation et de la formation.

⁴ En ce qui concerne le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs et des objectifs nationaux pour 2030 en matière d'éducation et de formation des adultes, le groupe "Indicateurs" a accepté de continuer à utiliser l'enquête sur l'éducation des adultes (sans "formation professionnelle") comme source de données pour mesurer la participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des douze derniers mois et d'envisager la transition vers les données de l'EFT en 2025, après une évaluation plus approfondie des différences entre les données de l'EEA et celles de l'EFT.

17. Certains pays sont confrontés à des difficultés liées au fonctionnement des allocations de chômage et/ou à l'incidence des systèmes de taxation et de prestations sociales sur la participation au marché du travail (pièges des bas salaires, pièges à chômage et trappes à inactivité, par exemple). La segmentation du marché du travail reste également un problème dans plusieurs États membres. D'autres défis sont recensés dans le domaine des PAMT, tels que le fonctionnement des services publics de l'emploi (SPE) et la forte incidence du chômage de longue durée. Pour ce qui est de l'égalité de genre, l'une des principales préoccupations est la persistance des écarts de taux d'emploi, ainsi que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tandis qu'en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'offre et l'utilisation des services d'accueil font partie des questions essentielles.
18. L'analyse recense également les "tendances positives récentes" et les "tendances négatives à surveiller" communes dans l'UE. L'EPM met notamment en évidence plusieurs évolutions positives pour la période 2023-2024, telles qu'une augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés dans dix-sept États membres et une augmentation de la proportion d'adultes ayant un niveau d'éducation moyen à élevé et du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur ou équivalent (de 30 à 34 ans) dans quinze États membres. En outre, une augmentation du taux d'emploi (de 20 à 64 ans) et de l'emploi total, ainsi qu'une diminution de l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi sont recensés dans treize États membres. L'EPM pointe également plusieurs tendances négatives pour la période 2023-2024: une détérioration (c'est-à-dire une augmentation) des coûts salariaux unitaires nominaux⁵ dans vingt-trois États membres ainsi qu'une diminution de la proportion de personnes nouvellement recrutées dans quatorze États membres.
19. Les récents travaux de surveillance multilatérale menés par le COEM indiquent que les États membres ont entrepris des réformes dans les domaines d'action définis comme prioritaires par l'EPM. Néanmoins, des défis importants subsistent, comme en témoignent également les recommandations par pays de 2025, qui sont plus complètes que les années précédentes, marquant un glissement par rapport à l'approche "parcimonieuse" établie en 2022.

⁵ L'indicateur du "coût salarial unitaire nominal" a été introduit au cadre d'évaluation conjointe dans un contexte économique où la principale préoccupation était la baisse de la compétitivité des coûts de l'UE et des États membres. Toutefois, ces dernières années, d'autres facteurs ont également été pris en considération, tels que le rôle et l'incidence de salaires adéquats sur la satisfaction au travail, le développement des compétences, la productivité et la croissance économique.

20. Des PAMT efficaces restent essentielles, en particulier dans le contexte des fortes pénuries de main-d'œuvre et de compétences et de la nécessité de lutter contre le chômage de longue durée. Des mesures sont introduites pour renforcer l'intégration des jeunes NEET et des personnes handicapées sur le marché du travail, notamment par la poursuite de la mise en œuvre de la garantie renforcée pour la jeunesse et par des mesures d'incitation et des campagnes d'information à l'intention des employeurs. Alors que les États membres intensifient leurs efforts pour mieux axer leurs PAMT, entre autres au moyen de subventions à l'emploi, et renforcent les capacités et la prestation de services des SPE, des progrès peuvent encore être réalisés. Des différences entre les hommes et les femmes sont également observées, les femmes étant moins susceptibles de participer aux mesures d'activation. Par conséquent, des efforts supplémentaires doivent être déployés pour étendre la couverture des PAMT – en particulier, à la lumière des transitions écologique et numérique et des conséquences de l'évolution démographique sur le marché du travail.
21. Les États membres prennent des mesures afin de renforcer les aptitudes et les compétences et de relever des défis spécifiques dans le domaine de l'éducation et de la formation. Plusieurs États membres ont lancé des réformes majeures, visant notamment à moderniser les programmes d'études et à renforcer la profession enseignante, mais leur incidence reste à voir. Des mesures sont également mises en œuvre pour encore accroître la disponibilité de programmes de perfectionnement et de reconversion professionnels, renforcer le soutien ciblé aux demandeurs d'emploi et adapter les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) aux besoins du marché du travail. Toutefois, dans de nombreux cas, il est nécessaire d'intensifier ces efforts et de renforcer les politiques visant à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre, à attirer des ressortissants de pays tiers qualifiés complémentaires aux talents européens, à lutter contre la détérioration des compétences de base et numériques et, le cas échéant, à remédier à la pénurie d'enseignants.

22. Un large engagement est observé pour se pencher sur les facteurs institutionnels, y compris la législation en matière de fiscalité et de protection de l'emploi, qui favorisent souvent la segmentation du marché du travail, et encourager les transitions vers des contrats à durée indéterminée. Des mesures sont également mises en œuvre pour intégrer dans la législation de nouvelles formes de travail, telles que le travail hybride et le travail à distance. De nombreux États membres disposent encore d'une marge d'amélioration importante pour ce qui est de déplacer la fiscalité du travail vers d'autres bases d'imposition et de revoir la conception des systèmes d'imposition et de prestations sociales afin d'accroître la participation au marché du travail et d'encourager l'allongement du temps de travail. La conception des systèmes d'imposition et de prestations sociales doit encore être améliorée dans de nombreux pays de l'UE, où d'importants éléments continuent de détourner du travail les personnes inactives, les chômeurs, les travailleurs à bas salaires et les deuxièmes apporteurs de revenus. Cette mauvaise conception est également l'un des facteurs à l'origine des disparités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, ce qui influence fortement les choix de travail au sein des ménages, en particulier ceux des deuxièmes apporteurs de revenus.
23. Le Semestre européen demeure 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. Le cycle 2025 a surtout été la première année de mise en œuvre du nouveau cadre de gouvernance économique de l'UE, dans lequel la résilience sociale et économique, y compris le socle européen des droits sociaux, a été définie comme l'une des priorités communes de l'UE. Eu égard aux risques à la baisse identifiés dans les prévisions économiques du printemps 2025 de la Commission, le cycle du Semestre européen 2026 devrait continuer de s'attaquer aux défis actuels et émergents sur le marché du travail. Celui-ci devrait également soutenir les transitions écologique et numérique, répondre aux conséquences de l'évolution démographique sur le marché du travail et contribuer à l'objectif général de renforcement de la compétitivité de l'UE.

24. Le Comité de l'emploi attend avec intérêt l'initiative à venir en faveur d'une feuille de route pour des emplois de qualité et invite la Commission à prendre en considération son avis sur les dimensions de la qualité de l'emploi, présenté lors du Conseil EPSCO de juin 2025, dans le cadre de l'élaboration de la feuille de route pour des emplois de qualité et du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. Le groupe "Indicateurs" du COEM met actuellement à jour le cadre de suivi existant de la qualité de l'emploi, dans le but d'identifier les indicateurs les plus appropriés pour évaluer les dimensions stratégiques pertinentes d'ici le premier trimestre de 2026. Conformément à ce cadre, un suivi plus systématique de la qualité de l'emploi devrait être intégré au prochain cycle du Semestre européen.
