



**Bruxelles, le 3 octobre 2023
(OR. en)**

13307/23

**SOC 635
EMPL 454
ECOFIN 916
EDUC 365**

NOTE

Origine:	Comité de l'emploi
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 - Approbation

Les délégations trouveront ci-joint les messages clés du Comité de l'emploi (COEM), 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 9 octobre 2023.

La version intégrale du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi figure dans le document 13307/23 ADD 1.

Le relevé des résultats en matière d'emploi figure dans le document 13307/23 ADD 2.

Messages clés du Comité de l'emploi (COEM), établis sur la base du rapport annuel 2023 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 2023 du relevé des résultats en matière d'emploi ("Employment Performance Monitor", EPM¹), qui dresse le bilan des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs à l'horizon 2030 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 à la fin du mois de mai, sont résumées dans le rapport annuel 2023 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 spécifiques par pays et des autres recommandations du Conseil dans le cadre du Semestre européen.
3. Tant l'EPM que le rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi intègrent pour la seconde année consécutive les grands objectifs de l'UE pour 2030 concernant l'emploi et l'éducation et la formation des adultes proposés par la Commission européenne dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux et salués par les dirigeants de l'UE lors du sommet social de Porto en mai 2021 et par le Conseil européen de juin 2021, ainsi que les objectifs nationaux correspondants fixés par les États membres et présentés lors du Conseil EPSCO de juin 2022.

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 Comité de l'emploi, le Comité de la protection sociale 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.

4. En outre, l'analyse présentée dans le rapport de cette année sur les résultats en matière d'emploi intègre une dimension prospective dans la mesure où elle examine le niveau de croissance de l'emploi nécessaire chaque année, tant à l'échelle de l'UE que sur le plan national, pour atteindre les objectifs correspondants en matière de taux d'emploi d'ici 2030, et met également en évidence la contribution potentielle de certains groupes de la population à la réalisation de l'objectif relatif au taux d'emploi.
5. Malgré les graves défis auxquels l'économie de l'UE est confrontée, tels que la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, la crise énergétique et les pressions inflationnistes, des résultats relativement bons ont été engrangés en 2022, et le marché du travail, affichant des niveaux record en ce qui concerne les taux d'emploi et de chômage, est resté résilient.
6. Plus précisément, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans dans l'EU-27 s'est encore amélioré en 2022 pour atteindre 74,6 % (soit une augmentation de 1,5 pp par rapport à 2021), taux le plus élevé depuis le début des séries chronologiques en 2009. Des hausses du taux d'emploi ont été enregistrées pour toutes les principales tranches d'âge en 2022 (jeunes, travailleurs âgés de 25 à 54 ans et travailleurs plus âgés) au niveau de l'UE. En outre, dans tous les États membres, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans a enregistré une amélioration en 2022 par rapport à 2021 et, dans presque tous les États membres de l'UE, le taux d'emploi (20-64 ans) en 2022 a dépassé son niveau d'avant la pandémie (2019). Le taux d'activité de l'UE (pour les personnes âgées de 20 à 64 ans) a continué de s'améliorer en 2022. Il a atteint 79,4 %, soit une hausse de 1 pp par rapport à 2021, les femmes contribuant davantage à cette évolution.
7. Le taux de chômage des personnes âgées de plus de 15 ans a diminué en moyenne dans l'UE de 0,9 pp pour s'établir à 6,2 % en 2022 par rapport à 2021, une baisse ayant été enregistrée dans presque tous les États membres en 2022. En outre, le taux de chômage de longue durée dans l'EU-27 a également diminué en 2022.

8. Le taux de chômage des jeunes de l'UE (15-24 ans) a chuté en 2022 par rapport à l'année précédente, mais il est plus de deux fois supérieur au taux de chômage global, ce qui montre que cette situation représente un défi majeur et qu'il est nécessaire de continuer à mettre en œuvre la garantie renforcée pour la jeunesse. De plus, dans l'UE, le taux de personnes âgées de 15 à 29 ans qui ne travaillent pas et ne suivent pas non plus d'études ou de formation (NEET) a diminué de 1,4 pp en 2022, tombant à 11,7 %. Par ailleurs, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans l'EU-27, c'est-à-dire la différence entre le taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 20 à 64 ans, reste élevé, bien qu'il ait légèrement diminué en 2022, pour atteindre 10,7 pp contre 10,9 pp en 2021. Des progrès significatifs sont donc nécessaires dans ces deux domaines. Selon le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, pour pouvoir atteindre le grand objectif en matière de taux d'emploi de 78 % d'ici à 2030, l'Europe doit s'efforcer de réduire au moins de moitié l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi par rapport à 2019 et de faire baisser le taux de jeunes NEET âgés de 15 à 29 ans de 12,6 % (2019) à 9,0 % d'ici à 2030 (soit une baisse de 3,6 pp), notamment en améliorant leurs perspectives d'emploi.
9. Pour l'avenir, l'une des principales conclusions des prévisions économiques du printemps 2023 de la Commission est que la persistance de tensions sur le marché du travail, la rétention de main-d'œuvre liée à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée ainsi que la forte demande, en particulier de services, devraient atténuer l'impact du ralentissement de l'activité économique sur le marché du travail. Dans ce cadre, la croissance de l'emploi devrait s'établir à 0,5 % dans l'UE cette année. En 2024, l'emploi devrait continuer à croître modérément (0,4 %), ce qui implique une croissance moins créatrice d'emplois qu'en 2022. Le taux de chômage devrait rester proche de son niveau historiquement bas (6,2 %) dans l'UE en 2023, avant de diminuer à 6,1 % en 2024.

10. En ce qui concerne plus particulièrement le grand objectif en matière de taux d'emploi d'ici à 2030, des conditions favorables sur le marché du travail en 2022 ont contribué, dans une large mesure, à permettre de se rapprocher de l'objectif de 78 % d'ici à 2030. Pour que l'objectif soit atteint, il faudra enregistrer une hausse moyenne de 3,4 pp d'ici à 2030 au niveau de l'UE, mais huit États membres visent à obtenir une augmentation supérieure de leurs taux d'emploi pour atteindre leurs objectifs nationaux. Sur la base des dernières données annuelles disponibles de l'enquête sur les forces de travail concernant le taux d'emploi (personnes âgées de 20 à 64 ans), cinq États membres ont dépassé leurs objectifs nationaux en 2022 et un État a atteint le sien. Par ailleurs, le taux d'emploi en 2022 était déjà supérieur au grand objectif de l'UE de 78 % dans onze États membres (contre huit un an auparavant).
11. Si l'on compare la croissance annuelle récente (2022) de l'emploi dans les États membres avec la croissance annuelle moyenne de l'emploi au cours de la période 2013-2019 (antérieure à la COVID) et avec la croissance (annuelle) minimale de l'emploi requise pour que chaque État membre puisse atteindre l'objectif national en matière de taux d'emploi, on peut conclure que, en 2022, la majorité des États membres ont enregistré une croissance de l'emploi supérieure aux taux moyens respectifs antérieurs à la COVID-19 et que, en raison du déclin de la population, la majorité des États membres auraient besoin d'une croissance annuelle minimale de l'emploi inférieure à celle d'avant la crise pour atteindre leurs objectifs nationaux.

12. Dans le cadre de l'analyse et du suivi des progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif en matière de taux d'emploi à l'horizon 2030, il est utile d'examiner également les performances des différents groupes de population (par exemple, les jeunes, les travailleurs âgés de 25 à 54 ans et les travailleurs plus âgés) et d'identifier ceux dont les performances sont inférieures à la moyenne. Si l'on considère que 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), on peut donc s'attendre à des gains hypothétiques découlant d'une amélioration des taux d'emploi au sein des différents groupes. Cela vaut en particulier pour les personnes peu qualifiées (femmes et hommes) dans un grand nombre d'États membres de l'UE.
13. À un stade ultérieur, le groupe "Indicateurs" du COEM débattrait également de l'approche méthodologique concernant le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs et des objectifs nationaux en matière d'éducation et de formation des adultes à l'horizon 2030, compte tenu du fait que les données ne provenaient plus, en 2022, de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA) mais de l'enquête sur les forces de travail (EFT).
14. En ce qui concerne les priorités thématiques pour les États membres, la lecture de l'EPM 2023 met en évidence un certain nombre de défis majeurs en matière d'emploi. Dans le domaine des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, ces défis sont principalement liés à l'inadéquation des compétences et à la faible participation aux activités de formation. L'Année européenne des compétences devrait donner un nouvel élan à l'apprentissage tout au long de la vie, en donnant aux citoyens et aux entreprises les moyens de contribuer aux transitions écologique et numérique, en soutenant l'innovation et la compétitivité. En ce qui concerne les systèmes d'éducation et de formation, les principaux défis sont le fait que les résultats en matière d'éducation dépendent du milieu socio-économique, le faible niveau d'acquisition des compétences de base et d'accès à l'enseignement supérieur, l'incidence du décrochage scolaire et le faible attrait de la profession d'enseignant.

15. Des défis sont également recensés dans le domaine de la participation au marché du travail, y compris pour certaines catégories de personnes telles que les travailleurs âgés, les jeunes, les femmes, les travailleurs peu qualifiés et les ressortissants de pays tiers. Certains pays présentent 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 et pièges à chômage, par exemple). Pour ce qui est de l'égalité de genre, l'une des principales préoccupations est la persistance des écarts de taux d'emploi, tandis qu'en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'offre et l'utilisation des services d'accueil ainsi que l'incidence de la parentalité sur la participation au marché du travail sont des questions essentielles. La segmentation du marché du travail reste également préoccupante pour certains États membres, tandis que d'autres défis ont été recensés dans le domaine des politiques actives du marché du travail (PAMT) et du fonctionnement des services publics de l'emploi.
16. L'analyse recense également les "tendances positives récentes" communes dans l'UE et les "tendances négatives à surveiller". En particulier, l'EPM met en évidence plusieurs évolutions positives pour la période 2021-2022: une augmentation du taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans dans l'ensemble des États membres; une augmentation de l'emploi total dans 25 États membres; une augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés dans 24 États membres; une diminution du taux NEET des personnes âgées de 15 à 29 ans dans 19 États membres; et une augmentation de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie (pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans ayant participé à des activités d'éducation et de formation au cours des 4 dernières semaines) dans 15 pays. Certaines de ces tendances annuelles sont confirmées par l'analyse des évolutions à plus long terme sur trois ans. Toutefois, l'EPM pointe également plusieurs tendances négatives pour la période 2021-2022: une détérioration du coût salarial unitaire nominal dans 21 États membres et un nombre élevé, dans 13 États membres, de personnes inactives ou employées à temps partiel en raison de responsabilités personnelles et familiales.
17. Les récents travaux de surveillance multilatérale menés par le COEM indiquent que les États membres ont entrepris des réformes dans tous les domaines d'action définis comme prioritaires par l'EPM, mais que des défis restent à relever, comme le soulignent également les recommandations spécifiques par pays de 2023.

18. Des États membres ont mis en place ou envisagent d'introduire des politiques de renforcement des compétences et de reconversion professionnelle dans le but de pallier les pénuries croissantes de compétences dans les secteurs à forte demande (tels que les soins de santé), de remédier à l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences et d'adapter les compétences de la main-d'œuvre à l'évolution du monde du travail, y compris avec le soutien des ressources disponibles au titre du FSE + et de Next Generation EU. Dans un contexte de tensions sur les marchés du travail et de faible taux de chômage, les États membres mettent de plus en plus en place des mesures de formation qui ciblent principalement les plus vulnérables, dont le potentiel reste inexploité. Des efforts sont actuellement déployés pour améliorer la fourniture de services et de capacités par les services publics de l'emploi, y compris en recourant à des outils numériques et améliorés pour prévoir l'évolution du marché du travail et des besoins en matière de compétences. En outre, les États membres intensifient leurs efforts pour améliorer les compétences des enseignants, en particulier leurs compétences numériques, et renforcer l'attrait de la profession d'enseignant.
19. La segmentation du marché du travail dans l'ensemble des États membres continue d'avoir une incidence sur certains groupes, en particulier les jeunes, les femmes, les migrants et les personnes ayant un faible niveau de compétences. Dans certains cas, les emplois à temps partiel non choisis restent élevés, avec de faibles taux de transition des contrats temporaires vers des contrats permanents. Tout au long de l'année 2022, de nombreux États membres ont poursuivi leurs efforts pour faire en sorte que le contrat à durée indéterminée devienne la formule de travail proposée en règle générale. La lutte contre les abus liés au recours aux formes de travail atypiques et au travail indépendant ainsi que contre le travail non déclaré demeure une priorité du programme d'action de nombreux États membres. En outre, le travail via une plateforme a gagné du terrain, contribuant à la création d'emplois, mais posant également des défis en matière de conditions de travail équitables.

20. En ce qui concerne la taxation du travail, en raison de la hausse des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, de nombreux États membres ont introduit, en 2022, des mesures visant à atténuer l'incidence de l'inflation sur les revenus des ménages et des travailleurs. Des progrès ont également été enregistrés dans de nombreux États membres pour rendre le système fiscal plus écologique et plus favorable à une croissance durable. Toutefois, en vue de soutenir une croissance inclusive, il reste encore beaucoup à faire, dans de nombreux États membres, pour alléger la charge fiscale pesant sur le travail et améliorer leurs systèmes de taxation et de prestations sociales. Des taux marginaux d'imposition bien étudiés peuvent encourager la participation au marché du travail, en particulier pour les personnes qui constituent des secondes sources de revenus, et augmenter le nombre d'heures de travail. En outre, le coin fiscal sur les travailleurs à bas salaire reste élevé dans de nombreux États membres.
21. Les responsabilités familiales, à l'égard tant des personnes nécessitant des soins de longue durée que des enfants, demeurent l'un des principaux facteurs entravant la participation des femmes au marché du travail et leur emploi à temps plein dans de nombreux États membres, maintenant environ 7,7 millions de femmes à l'écart du marché du travail. On observe néanmoins des progrès généraux concernant l'accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) abordables et de qualité, notamment grâce à l'élargissement de l'offre de places disponibles et au soutien apporté aux ménages à faibles revenus pour leur permettre d'accéder à ces services. Dans certains cas, la participation à l'EAJE a augmenté à la suite de l'abaissement de l'âge auquel l'instruction est obligatoire. Malgré les efforts déployés, d'importants défis subsistent en ce qui concerne l'amélioration de l'accès des enfants issus de milieux socio-économiques défavorisés et l'adaptation des services d'EAJE aux besoins des enfants en situation de handicap ou nécessitant des soins particuliers.

22. L'examen mené par le COEM sur le dialogue social a montré que, dans tous les États membres à quelques exceptions près, le cadre institutionnel du dialogue social est amplement adéquat. Il demeure toutefois primordial d'éviter que les partenaires sociaux ne soient associés que pour la forme au processus de consultation et de veiller à ce que celui-ci soit constructif et intervienne en temps utile tout au long du processus d'élaboration des politiques. Les consultations sont également susceptibles d'être de meilleure qualité lorsqu'elles s'appuient sur des constatations fondées sur des données probantes et sur des analyses d'impact ex ante de la législation proposée.
23. En ce qui concerne le paquet de printemps 2023 adopté par la Commission le 24 mai, le COEM a noté dans l'avis horizontal conjoint avec le CPS sur le Semestre européen 2023 en vue du Conseil EPSCO de juin 2023 que le nombre de recommandations spécifiques par pays dans les domaines relevant de la compétence EPSCO restait plus limité que lors des cycles du Semestre précédant l'introduction de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR). Il a également pris note du nombre relativement plus élevé de recommandations spécifiques par pays de nature horizontale proposées pour l'ensemble des États membres, tout en soulignant la nécessité de préserver le caractère spécifique de ces recommandations par pays.
24. Dans leur avis, le COEM et le CPS ont appelé à établir une coordination plus étroite entre les politiques économiques, budgétaires, sociales et de l'emploi², compte tenu du large éventail des risques socio-économiques et défis stratégiques actuels, sous l'effet de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, et en vue d'assurer des transitions écologique et numérique équitables ainsi qu'une croissance durable et inclusive. Dans ce contexte, l'une des priorités essentielles demeure de renforcer le rôle du Conseil EPSCO et de ses comités dans le cadre du Semestre européen, tout en reconnaissant la nécessité de poursuivre les efforts afin de moderniser les outils de suivi des comités, de faire en sorte que l'objectif actuel du Semestre reste conforme au traité et d'éviter les risques de charge administrative excessive.

² Conformément aux compétences respectives fondées sur le traité et aux principes de subsidiarité et de proportionnalité.

25. En réponse à cet appel, ainsi qu'à un appel lancé précédemment par le Conseil EPSCO en mars 2022³, le groupe "Indicateurs" a entamé une réflexion sur les outils de suivi et d'établissement de rapports du COEM dans le but de les rendre plus adaptés à leur finalité. La première étape de cet exercice, actuellement en cours, consiste à réviser le cadre d'évaluation conjointe comme référence pour tous les autres outils.
26. 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 du Semestre européen 2024 devrait continuer à s'attaquer aux défis actuels et futurs sur le marché du travail, dans un climat d'incertitude en ce qui concerne les perspectives géopolitiques et économiques mondiales, y compris en rapport avec la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine ainsi que les événements liés à la perturbation du climat. Le prochain cycle du Semestre européen devrait également continuer à soutenir les transitions écologique et numérique et à aborder les conséquences de l'évolution démographique sur le marché du travail. Comme l'indique le relevé des résultats en matière d'emploi, il faudra, pour atteindre les grands objectifs et les objectifs nationaux à l'horizon 2030, relever les défis structurels qui se posent dans les domaines de la participation au marché du travail et des politiques actives du marché du travail, de l'éducation et de la formation, des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, du fonctionnement des systèmes fiscaux et de protection sociale, de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que de la segmentation du marché du travail.

³ Voir le document 6933/22 du Conseil.