

**Bruxelles, le 2 octobre 2026
(OR. en)**

13806/26

**SOC 633
EMPL 367
ECOFIN 1243
EDUC 393**

NOTE

Origine:	Secrétariat général du Conseil
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 - <i>Approbation</i>

Les délégations trouveront ci-joint les messages clés du Comité de l'emploi (COEM), établis sur la base du rapport annuel 2026 sur les résultats en matière d'emploi et de la version 2026 du relevé des résultats en matière d'emploi, et mis au point par le Comité de l'emploi le 25 septembre 2026, en vue de leur approbation par le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" lors de sa session du 19 octobre 2026.

La version intégrale du rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi figure dans le document 13806/26 ADD 1.

Le relevé des résultats en matière d'emploi figure dans le document 13806/26 ADD 2.

Messages clés du Comité de l'emploi, établis sur la base du rapport annuel 2026 sur les résultats en matière d'emploi et du relevé des résultats en matière d'emploi

25 septembre 2026

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 2026 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 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.
2. Les principales conclusions de l'EPM de cette année, qui ont été approuvées par le groupe "Indicateurs" du COEM en mai 2026, sont résumées dans le rapport annuel 2026 sur les résultats en matière d'emploi. Elles complètent les conclusions des activités de surveillance multilatérale menées par le COEM, y compris les examens de la convergence sociale auxquels le COEM et le CPS ont procédé en 2026 au titre du cadre de convergence sociale (CCS) dans le contexte du Semestre européen².

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 2026 \(RCE\)](#) pour la première phase d'analyse au titre du CCS et le [document de travail des services de la Commission](#) du 21 avril 2026 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 les 19 et 20 mai 2026.

3. L'une des principales nouveautés de l'EPM 2026 est l'inclusion du cadre actualisé de suivi de la qualité de l'emploi. Celui-ci a été élaboré par le groupe "Indicateurs" du COEM en réponse au mandat qui lui a été confié dans l'[avis du COEM sur les dimensions de la qualité de l'emploi](#), présenté lors de la session que le Conseil EPSCO a tenue le 19 juin 2025. Ce cadre prévoit un ensemble complet et dynamique d'indicateurs bien établis couvrant les différentes dimensions de la qualité de l'emploi recensées dans l'avis du COEM. Il constitue une étape importante vers un suivi plus complet des résultats sur le marché du travail dans l'Union, en tenant mieux compte des considérations liées à la qualité de l'emploi, ainsi que de l'incidence des évolutions technologiques les plus récentes et des derniers changements en date dans le monde du travail.
4. Le marché du travail de l'UE est resté résilient en 2025. Soutenu par une croissance du PIB réel de 1,5 %, le nombre de travailleurs salariés âgés de 20 à 64 ans a atteint 197,8 millions en 2025, ce qui correspond à un taux d'emploi de 76,1 %. Il s'agit du niveau le plus élevé jamais enregistré depuis le début des séries chronologiques, ce qui rapproche l'Union de son grand objectif de 78 % pour 2030.
5. Les performances du marché du travail sont restées globalement positives dans l'ensemble de l'Union, la plupart des États membres ayant enregistré de nouvelles hausses de leurs taux d'emploi en 2025. À plus long terme, tous les États membres ont enregistré des améliorations de leurs taux d'emploi au cours de la période 2020-2025, bien que l'ampleur de ces progrès varie considérablement d'un État membre à l'autre.

6. Les résultats sur le marché du travail varient selon les tranches d'âge. Alors que le taux d'emploi des personnes âgées de 30 à 54 ans a encore augmenté et que celui des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) a poursuivi sa tendance à la hausse sur le long terme, le taux d'emploi des jeunes âgés de 20 à 29 ans a légèrement diminué en 2025, ce qui souligne la nécessité de continuer les efforts visant à accompagner l'entrée et les transitions sur le marché du travail. Depuis 2020, le taux d'emploi des travailleurs âgés a augmenté de 7,4 points de pourcentage (ou de 23,2 points de pourcentage depuis 2009), dépassant ainsi la croissance de l'emploi chez les travailleurs jeunes et dans la force de l'âge. Néanmoins, les personnes âgées restent plus susceptibles de ne pas faire partie de la population active que les autres tranches d'âge, ce qui appelle à poursuivre les efforts stratégiques visant à prolonger la durée de vie active, compte tenu également de l'évolution démographique. En outre, les inégalités de genre persistent: en 2025, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans l'UE s'élevait à 9,6 points de pourcentage, même s'il avait diminué de 0,4 point de pourcentage par rapport à 2024.
7. La participation au marché du travail a atteint un nouveau niveau record de 80,8 % en 2025 dans l'UE (pour la tranche d'âge des 20 à 64 ans), mais des disparités persistantes, notamment entre les femmes et les hommes (un écart de 9,8 points de pourcentage), soulignent la nécessité de continuer à mettre en œuvre des mesures soutenues pour lever les obstacles à la participation des femmes au marché du travail.
8. Le taux de chômage global a légèrement augmenté dans l'UE, passant de 5,9 % en 2024 à 6,0 % en 2025, et le taux de chômage des jeunes (de 15 à 29 ans) a atteint 11,7 % (soit une hausse de 0,3 point de pourcentage en glissement annuel). Le taux de chômage de longue durée est resté inchangé, à savoir 1,9 % de la population active. Le taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) chez les personnes âgées de 15 à 29 ans a légèrement diminué pour s'établir à 11,0 % en 2025. Toutefois, ce taux reste nettement supérieur à l'objectif de 9 % pour 2030 fixé par le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, ce qui souligne l'importance de poursuivre les efforts visant à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes.
9. Le cadre actualisé de suivi de la qualité de l'emploi du COEM montre que d'importantes disparités persistent dans l'Union entre les différentes dimensions de la qualité de l'emploi.

10. En termes de revenus adéquats et de salaires équitables, le taux de risque de pauvreté au travail varie considérablement d'un État membre à l'autre, allant de 3,1 % en Finlande à 11,8 % en Bulgarie en 2025, la pauvreté des travailleurs touchant 8,3 % de l'ensemble des travailleurs de l'UE. Les ménages ne comprenant qu'un seul travailleur sont généralement davantage exposés à la pauvreté des travailleurs, ce qui met en évidence le rôle de la composition du ménage et, en particulier, les avantages liés au fait de disposer de plusieurs sources de revenus et de partager les dépenses du ménage.
11. En outre, la sécurité de l'emploi et de la carrière varie nettement d'un État membre à l'autre. Les taux d'emploi temporaire et à temps partiel involontaire révèlent une segmentation persistante du marché du travail dans plusieurs pays. En 2025, 49,9 % des travailleurs temporaires âgés de 15 à 64 ans dans l'UE étaient sous contrat à durée déterminée sans l'avoir souhaité (en hausse par rapport aux 49,6 % enregistrés en 2024), la part de l'emploi temporaire involontaire allant de 13,9 % aux Pays-Bas à 94,4 % à Chypre. De plus, en 2025, 17,8 % des salariés à temps partiel âgés de 15 à 64 ans dans l'UE travaillaient à temps partiel sans l'avoir souhaité (en baisse par rapport aux 18,3 % enregistrés en 2024), les parts correspondantes allant de 2,2 % aux Pays-Bas à 62,3 % en Roumanie. Les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs qui sont sous contrat à durée déterminée sans l'avoir souhaité. Des politiques actives du marché du travail et des services de l'emploi efficaces qui favorisent la transition vers des emplois de meilleure qualité, des mesures incitant les employeurs à embaucher des travailleurs à temps plein pour une durée indéterminée ainsi qu'un accès adéquat à la protection sociale et aux possibilités d'apprentissage peuvent contribuer à réduire la segmentation du marché du travail et à améliorer la qualité de l'emploi en général.

12. La prévalence des longues heures de travail et des horaires de travail atypiques varie considérablement d'un État membre à l'autre, ce qui s'explique aussi en partie par des différences de spécialisation sectorielle. En outre, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération, ainsi que les différences de résultats en matière d'emploi entre les personnes nées dans le pays et celles nées en dehors de l'UE, continuent de souligner l'importance des actions visant à promouvoir l'égalité des chances et un marché du travail ouvert à tous. La sécurité et la santé au travail constituent également une dimension essentielle. 3 298 accidents du travail mortels se sont produits dans l'UE en 2023 (1,63 accident mortel pour 100 000 salariés en 2023), soit une augmentation de 12 décès par rapport à l'année précédente³. Il demeure primordial de poursuivre les efforts visant à réduire le nombre d'accidents mortels sur le lieu de travail.
13. La promotion d'emplois de qualité est fondamentale afin de soutenir la croissance de la productivité, la participation au marché du travail, la cohésion sociale et la convergence sociale ascendante. Dans l'ensemble, les conclusions du cadre actualisé de suivi de la qualité de l'emploi soulignent qu'il importe de mener une action stratégique ciblée et soutenue pour relever les défis persistants en matière de qualité de l'emploi et promouvoir des marchés du travail plus inclusifs dans l'ensemble de l'Union.
14. En ce qui concerne l'avenir, la croissance de l'économie et de l'emploi devrait ralentir au cours des prochaines années. Selon les prévisions économiques européennes du printemps 2026 formulées par la Commission européenne, la croissance du PIB réel de l'UE devrait ralentir, passant de 1,5 % en 2025 à 1,1 % en 2026, avant de remonter à 1,4 % en 2027. La croissance de l'emploi devrait ralentir, passant de 0,5 % à 0,3 % en 2026, avant de s'établir à 0,4 % en 2027. Malgré les effets du récent choc des prix de l'énergie lié au conflit au Moyen-Orient, le taux de chômage de l'UE devrait rester globalement stable, aux alentours de 6 %, tout au long de la période couverte par les prévisions.

³ Il s'agit des données enregistrées jusqu'au 30 avril 2026. Selon une mise à jour d'Eurostat publiée le 21 août 2026, 3 322 accidents du travail mortels se sont produits en 2023, soit 36 de plus qu'en 2022.

15. En ce qui concerne le suivi de ses grands objectifs, l'UE reste globalement en bonne voie pour atteindre son objectif en matière d'emploi à l'horizon 2030, le taux d'emploi (des 20 à 64 ans) ayant atteint 76,1 % en 2025, soit seulement 1,9 point de pourcentage de moins que le grand objectif de l'UE de 78 %. Toutefois, les progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif en matière de compétences à l'horizon 2030 restent insuffisants et présentent des risques importants pour l'avenir, compte tenu notamment des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, de l'évolution démographique et de la faible croissance de la productivité. La part d'adultes ayant participé à des activités d'éducation et de formation au cours des 12 derniers mois n'a augmenté que légèrement, de 2,9 points de pourcentage entre 2016 et 2022 (selon les données de l'EEA comprenant la formation "sur le tas" encadrée), passant de 43,7 % à 46,6 %. L'UE reste donc à 13,4 points de pourcentage en dessous de son grand objectif de 60 % pour 2030. Il sera primordial de poursuivre les efforts visant à renforcer le capital humain, notamment par une participation accrue à l'apprentissage tout au long de la vie et un meilleur alignement entre l'éducation et les besoins du marché du travail, afin de soutenir l'adaptation, la compétitivité et la résilience du marché du travail.
16. Selon les données recueillies en 2025, sept États membres ont déjà dépassé leurs objectifs nationaux en matière d'emploi pour 2030 (la Slovaquie, l'Irlande, les Pays-Bas, l'Estonie, Chypre, la Tchéquie et la Pologne), tandis que 16 États membres ont enregistré des taux d'emploi record, supérieurs au grand objectif de l'UE de 78 %. Alors que la majorité des États membres auraient besoin d'une croissance annuelle moyenne de l'emploi inférieure à celle observée avant la crise (2013-2019) pour atteindre leurs objectifs nationaux à l'horizon 2030 (reflétant, entre autres, l'évolution démographique attendue), un certain nombre d'États membres doivent suivre une trajectoire plus exigeante afin de parvenir à leurs objectifs.

17. Afin de comprendre la trajectoire vers les objectifs en matière d'emploi à l'horizon 2030, il demeure essentiel d'examiner les résultats pour différents groupes de population. L'analyse met en évidence un vaste potentiel inexploité du marché du travail parmi les personnes ayant un faible niveau de compétences (femmes et hommes) dans un grand nombre d'États membres, ainsi que la nécessité pour les États membres d'améliorer le niveau général des compétences. Il existe également une grande 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 membres. L'augmentation de la participation au marché du travail des groupes sous-représentés constitue à la fois un objectif social et un impératif économique, compte tenu du déclin prévu de la population en âge de travailler dans de nombreux États membres au cours des prochaines décennies.
18. L'EPM 2026 relève un certain nombre de défis persistants en matière d'emploi dans l'ensemble de l'Union, qui nécessitent un suivi continu et méritent l'attention des pouvoirs publics. La participation au marché du travail reste le défi le plus répandu, notamment pour les jeunes, les ressortissants de pays tiers et les personnes issues de l'immigration, les travailleurs âgés ainsi que les personnes ayant un faible niveau de compétences. Parallèlement, l'offre de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont devenus des préoccupations de plus en plus importantes, témoignant de l'inadéquation persistante des compétences, des pénuries de main-d'œuvre et de compétences et des faiblesses des systèmes de prévision des besoins en compétences. En outre, les défis liés aux systèmes d'éducation et de formation restent importants, notamment en ce qui concerne les inégalités en matière d'éducation liées au milieu socio-économique et au fait que les personnes sont issues de l'immigration, l'incidence de l'abandon précoce de l'éducation et de la formation et le niveau d'acquisition des compétences de base.

19. Plusieurs États membres restent confrontés à des difficultés liées à l'adéquation et à l'orientation vers l'emploi de leurs systèmes de protection sociale, y compris la pauvreté des travailleurs, les freins à la participation au marché du travail et l'adéquation des allocations de chômage. La segmentation du marché du travail, l'efficacité des politiques actives du marché du travail et le fonctionnement des services publics de l'emploi restent des préoccupations majeures, de même que les écarts persistants entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération. De plus, la multiplication des défis liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et aux mécanismes de fixation des salaires, y compris l'accès à des services de soins abordables et de qualité, la couverture des négociations collectives et le dialogue social, fait ressortir l'importance de poursuivre les efforts visant à favoriser des marchés du travail inclusifs et performants dans l'ensemble de l'Union.
20. L'analyse recense également les "tendances positives récentes" et les "tendances négatives à surveiller" communes dans l'UE dans le domaine de l'emploi. L'EPM met notamment en évidence plusieurs évolutions positives pour la période 2024-2025. Ces évolutions comprennent une augmentation considérable du taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) dans 14 États membres, ainsi qu'une hausse de l'emploi total et une baisse de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans 11 États membres. En ce qui concerne les évolutions observées au cours de la période 2022-2025, les tendances positives comprennent, entre autres, une augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) dans 23 États membres, ainsi qu'une hausse de l'apprentissage tout au long de la vie⁴ dans 18 États membres et une augmentation du niveau d'instruction dans 16 États membres. L'EPM pointe également plusieurs tendances négatives, notamment une détérioration (c'est-à-dire une augmentation) des coûts salariaux unitaires nominaux⁵, qui a été observée dans 20 États membres au cours de la période la plus récente, et dans tous les États membres au cours des trois dernières années. Parmi les autres tendances à surveiller figure une diminution de la part de personnes nouvellement recrutées au cours de la période 2022-2025.

⁴ L'indicateur de l'"apprentissage tout au long de la vie" est le pourcentage de la population adulte (âgée de 25 à 64 ans) participant à des activités d'éducation et de formation (enquête de l'UE sur les forces de travail, période de référence: les quatre dernières semaines, code Eurostat: trng_lfse_01).

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. 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.

21. Les récentes activités de surveillance multilatérale menées par le COEM montrent que les États membres prennent un large éventail de mesures en réponse aux défis structurels communs recensés dans l'EPM. Ces mesures comprennent, entre autres, des réformes dans les domaines des politiques actives du marché du travail, des services publics de l'emploi, de l'éducation et la formation, de la fiscalité du travail et du dialogue social. Néanmoins, de nombreuses mesures sont encore à un stade précoce de leur mise en œuvre, et un suivi et une évaluation soutenus seront nécessaires pour évaluer pleinement leur efficacité, déterminer si elles profitent bien aux bénéficiaires visés et soutenir des ajustements stratégiques fondés sur des données probantes. Dans ce contexte, l'apprentissage mutuel au niveau de l'UE et les instruments de financement de l'UE peuvent jouer un rôle complémentaire majeur en soutenant la conception d'interventions stratégiques, en facilitant leur mise en œuvre et en améliorant les résultats à long terme sur le marché du travail dans l'ensemble des domaines d'action.
22. Les États membres renforcent les politiques actives du marché du travail, y compris par une amélioration de l'aide à la recherche d'emploi, l'orientation professionnelle et une fourniture de services plus intégrée, notamment au moyen de services publics de l'emploi restructurés et d'approches fondées sur des guichets uniques. Le renforcement de la coopération entre les employeurs et les prestataires de formations, soutenu par une veille stratégique solide sur les besoins en compétences, est une condition essentielle pour faire en sorte que le développement des compétences réponde à la fois aux pénuries actuelles et aux futures demandes du marché du travail. Il est nécessaire de poursuivre les efforts afin de faciliter les transitions sur le marché du travail, remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, et accroître la participation des groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail.

23. Les États membres prennent des mesures afin d'améliorer l'accès à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, aux soins de longue durée et aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, conscients de leur importance pour la participation au marché du travail, en particulier pour les femmes, les retombées sociales de l'éducation, le développement futur des compétences et l'inclusion sociale. Néanmoins, des lacunes subsistent dans certains États membres en ce qui concerne la disponibilité, l'accessibilité et l'utilisation de ces services, en particulier pour les groupes défavorisés. Le vieillissement de la population et l'augmentation des besoins en matière de soins nécessiteront des efforts continus dans les années à venir, en tenant compte de la situation nationale.
24. Les États membres mettent également en œuvre des mesures visant à moderniser leurs systèmes d'éducation et de formation, y compris l'enseignement et la formation professionnels, afin d'améliorer la participation aux sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) et de remédier aux pénuries d'enseignants, autant de domaines considérés comme nécessitant une attention accrue de la part des pouvoirs publics. Des progrès supplémentaires sont nécessaires pour lutter contre la segmentation du marché du travail et veiller à ce que la fiscalité du travail favorise des résultats inclusifs sur le marché du travail. Il sera nécessaire de poursuivre les efforts afin de faire en sorte que les systèmes d'éducation et de formation, les institutions du marché du travail et les cadres fiscaux soient mieux équipés pour répondre à l'évolution des besoins du marché du travail et aux mutations technologiques.
25. Le bon fonctionnement du dialogue social et des systèmes de négociation collective reste essentiel à une gouvernance efficace du marché du travail. La participation active et opportune des partenaires sociaux aide également à améliorer la qualité, la légitimité et l'efficacité des réformes, tout en contribuant à faire en sorte que les politiques répondent aux besoins des travailleurs et des employeurs. Il restera donc important de poursuivre les efforts visant à renforcer le dialogue social et la négociation collective dans l'ensemble de l'Union.

26. Le cycle 2026 du Semestre européen a confirmé la forte intégration des politiques économiques et sociales ainsi que des politiques en matière d'emploi et de compétences, le capital humain et la cohésion sociale étant considérés comme des facteurs horizontaux importants qui favorisent la croissance de la productivité et le développement économique durable. L'introduction de la toute première recommandation relative au capital humain, proposée par la Commission européenne en novembre 2025, a établi un cadre d'action renouvelé pour renforcer le développement du capital humain, en mettant particulièrement l'accent sur la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, le renforcement des compétences fondamentales, la progression de l'enseignement et de la formation professionnels, et le soutien aux transitions sur le marché du travail.
27. L'attention accrue accordée à la qualité de l'emploi tout au long du cycle 2026, notamment par l'intégration du cadre actualisé de suivi de la qualité de l'emploi dans l'EPM et l'analyse dédiée dans le rapport conjoint sur l'emploi, les rapports par pays, les recommandations spécifiques par pays pertinentes et le rapport annuel sur les résultats en matière d'emploi, témoigne d'une prise de conscience croissante du fait que les emplois de qualité sont essentiels à la participation au marché du travail, à la productivité, à la compétitivité et à la convergence sociale ascendante.
28. Les prochains cycles du Semestre devraient continuer à accorder une attention particulière aux liens entre les performances du marché du travail, l'emploi de qualité, les compétences et les politiques sociales, ainsi qu'à la compétitivité de l'Union dans le cadre de son économie sociale de marché. La communication de la Commission sur le socle européen des droits sociaux, adoptée le 22 juillet 2026, alimentera davantage les discussions sur les futures priorités en matière d'emploi et de politique sociale au niveau de l'UE.
-