

**Bruxelles, le 24 novembre 2022
(OR. en)**

15076/22

**SOC 640
EMPL 441
ECOFIN 1188
EDUC 399**

PROPOSITION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	22 novembre 2022
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2022) 783 final
Objet:	PROPOSITION DE RAPPORT CONJOINT SUR L'EMPLOI DE LA COMMISSION ET DU CONSEIL

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2022) 783 final.

p.j.: COM(2022) 783 final



Strasbourg, le 22.11.2022
COM(2022) 783 final

**PROPOSITION DE RAPPORT CONJOINT SUR L'EMPLOI DE LA COMMISSION
ET DU CONSEIL**

Table des matières

MESSAGES CLÉS	1
CHAPITRE 1. APERÇU DE L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES TENDANCES SOCIALES DANS L'UNION EUROPÉENNE, DES GRANDS OBJECTIFS ET DU TABLEAU DE BORD SOCIAL	25
1.1 Évolution du marché du travail	25
1.2. Tendances sociales	29
1.3. Grands objectifs de l'UE et objectifs nationaux pour 2030	33
1.4. Vue d'ensemble des défis par rapport au tableau de bord social	39
CHAPITRE 2. EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES — ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS	47
2.1. Ligne directrice n° 5: stimuler la demande de main-d'œuvre	47
2.2. Ligne directrice n° 6: renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences	71
2.3. Ligne directrice n° 7: améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social	117
2.4. Ligne directrice n° 8: promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté	149

MESSAGES CLÉS

Le rapport conjoint sur l'emploi (RCE) de la Commission européenne et du Conseil effectue le suivi de la situation de l'emploi dans l'UE et de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi, conformément à l'article 148 du TFUE. Il fournit un aperçu annuel des principales évolutions sociales et de l'emploi dans l'Union ainsi que des récentes mesures prises par les États membres conformément aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres¹. Il recense également les principaux domaines d'action prioritaires qui s'y rapportent. Sur la base de la proposition de la Commission, et au terme des échanges menés au sein des comités consultatifs du Conseil concernés, le texte définitif sera adopté par le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" (EPSCO). Venir à bout des difficultés recensées dans le rapport contribuera à une convergence sociale vers le haut, renforcera les efforts de l'UE en faveur d'une transition écologique et numérique équitable, permettra de faire face au changement démographique, et contribuera à la réalisation des objectifs de développement durable.

L'édition 2023 du RCE continue de mettre l'accent sur la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, conformément au plan d'action de mars 2021 salué par les dirigeants européens lors du sommet social de Porto. Cette édition du rapport poursuit le suivi renforcé de la mise en œuvre des principes du socle dans les domaines de l'égalité des chances et de l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables ainsi que de la protection et de l'inclusion sociales. Ce suivi est effectué notamment par le biais de cadres thématiques couvrant les enjeux clés dans ces domaines, à la lumière des perspectives socio-économiques et des initiatives stratégiques les plus récentes. Le rapport intègre les grands objectifs de l'UE pour 2030 en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté, salués par les dirigeants européens à Porto et par le Conseil européen en juin 2021. Il couvre également, pour la première fois, les objectifs nationaux proposés par les États membres, tels qu'ils ont été présentés et discutés lors du Conseil EPSCO en juin 2022, à la suite de discussions bilatérales avec les services de la Commission et d'exams multilatéraux avec le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale. En outre, ce rapport intègre les objectifs des stratégies en faveur de l'Union de l'égalité² et couvre les difficultés auxquelles sont confrontés les groupes touchés par les inégalités.

Les objectifs nationaux pour 2030 proposés par les États membres expriment un niveau élevé d'ambition au niveau européen, ce qui devrait favoriser la convergence sociale vers le haut dans l'UE au cours de la prochaine décennie. Pris ensemble, les objectifs nationaux en matière d'emploi dépassent de 0,5 pp l'ambition du grand objectif de l'UE correspondant, qui est d'au moins 78 %. Dans le même temps, les États membres se sont engagés à sortir 600 000 personnes de plus de la pauvreté que ne l'exige le grand objectif de l'UE, à savoir réduire d'au moins 15 millions le nombre de personnes exposées au risque de

¹ La dernière mise à jour des lignes directrices pour l'emploi a été adoptée par le Conseil de l'Union européenne en octobre 2021 (JO L 379 du 26.10.2021, p. 1).

² La stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, le plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025, le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2020-2030, la stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ et la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030.

pauvreté ou d'exclusion sociale³. Les objectifs nationaux fixés en matière de compétences font état de différents niveaux d'ambition, conformément à la nécessité de contribuer au grand objectif de l'UE pour 2030, à savoir qu'au moins 60 % des adultes suivent une formation chaque année, soit un engagement global de 57,6 %. Les objectifs nationaux pour 2030 joueront un rôle essentiel dans la promotion de mesures stratégiques en faveur d'une convergence sociale vers le haut.

Au même titre que les fonds de la politique de cohésion, la mise en œuvre des réformes et des investissements prévus dans les plans pour la reprise et la résilience (PRR) des États membres contribue à une reprise équitable, inclusive et durable. En plus du soutien apporté par le Fonds social européen plus, le Fonds européen de développement régional et le Fonds pour une transition juste au cours de la période 2021-2027, la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) favorise la cohésion économique, sociale et territoriale de l'UE en améliorant la résilience, la préparation aux crises, la capacité d'ajustement et le potentiel de croissance des États membres, et en encourageant la création d'emplois de haute qualité par des réformes et des investissements pertinents. La facilité contribue également ainsi à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, une attention particulière étant portée aux enjeux recensés dans les recommandations par pays⁴. Quatre des six piliers qui définissent le champ d'application de la facilité présentent de l'intérêt à cet égard, à savoir: i) la croissance intelligente, durable et inclusive; ii) la cohésion sociale et territoriale; iii) la santé, et la résilience économique, sociale et institutionnelle; et iv) les politiques pour la prochaine génération, les enfants et les jeunes. À ce jour, la Commission a déboursé plus de 137 milliards d'EUR au titre de la FRR, sous forme tant de subventions et de prêts que de préfinancements⁵. Au 15 novembre, 106 jalons et objectifs attribués aux catégories sociales ont été atteints sur un total de 357 (soit environ 30 %)⁶. Environ 30 % des jalons et des objectifs atteints par les États membres jusqu'à présent sont attribués aux quatre piliers de la FRR mentionnés ci-dessus. Dans le cadre de l'analyse des mesures qui ont été prises, le rapport conjoint sur l'emploi comprend également une sélection de mesures financées par l'UE, notamment par le biais de la FRR, du Fonds social européen plus, du Fonds européen de développement régional et du Fonds pour une transition juste. Toutes ces mesures soutiendront la croissance et les perspectives d'emploi, la cohésion sociale et économique, ainsi que la résilience au sein de l'UE.

L'analyse figurant dans l'édition 2023 du RCE est étayée par le tableau de bord social. Dans le cadre du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux de mars 2021, la Commission a proposé une révision du tableau de bord social pour permettre un meilleur suivi du respect des principes du socle grâce à un ensemble révisé d'indicateurs clés, qui ont été approuvés par le Conseil EPSCO en juin 2021. Ceux-ci incluent de nouveaux indicateurs relatifs à des dimensions stratégiques importantes comme l'apprentissage pour adultes⁷, l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, le risque de pauvreté ou

³ Sans compter l'Allemagne, le Danemark et Malte, qui ont fixé leurs objectifs nationaux en utilisant des indicateurs différents de ceux utilisés pour définir le grand objectif de l'UE quant au nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

⁴ Article 4 du règlement (UE) 2021/241 établissant la facilité pour la reprise et la résilience, JO L 57 du 18.2.2021, p. 17.

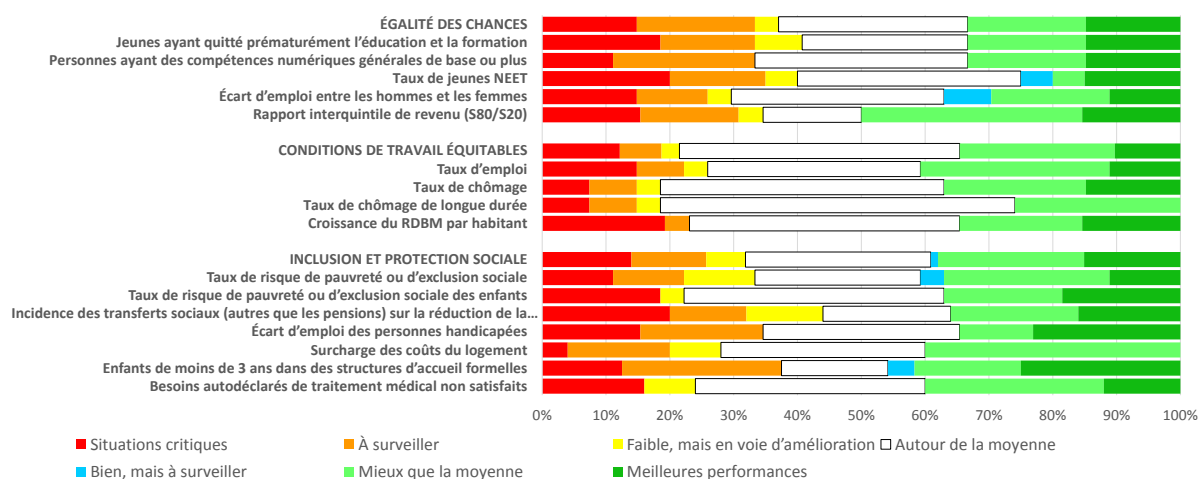
⁵ En date du 15 novembre 2022.

⁶ Les catégories sociales sont définies et appliquées sur la base de la méthode adoptée par la Commission en consultation avec le Parlement européen et les États membres dans le règlement délégué (UE) 2021/2105.

⁷ Les données relatives à l'indicateur clé du tableau de bord social sur l'apprentissage des adultes seront disponibles en 2023 pour la première fois.

d'exclusion sociale des enfants et la surcharge des coûts du logement. L'ensemble révisé d'indicateurs clés permet une détermination plus précise des principaux défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale dans l'UE et dans les États membres, ainsi qu'un suivi plus étroit de la convergence sociale, comme le montre le graphique ci-dessous. À la suite de la présidence tchèque, un groupe de travail ad hoc a été créé pour discuter d'un éventuel cadre amélioré d'évaluation de la convergence sociale dans le contexte du Semestre européen, qui rend compte de ses travaux aux comités consultatifs du Conseil EPSCO.

Défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale dans les États membres de l'UE, par indicateur clé du tableau de bord social



Remarques: 1) les données concernant l'indicateur relatif à la participation des adultes à l'apprentissage ne sont pas encore disponibles; 2) les données relatives à certains indicateurs sont manquantes pour certains pays (voir remarque du tableau 1.4.1 à la section 1.4). Pour tous les indicateurs, les légendes figurent en annexe.

Après une reprise robuste en 2021 et au premier semestre de 2022, les marchés du travail de l'UE sont confrontés à des incertitudes liées aux répercussions de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et aux fortes pressions inflationnistes. Les marchés du travail de l'UE ont enregistré de bonnes performances en 2021, au lendemain de la pandémie de COVID-19 et de la levée des mesures de confinement nécessaires. Ces performances ont continué à s'améliorer au premier semestre de 2022, le taux d'emploi ayant atteint un niveau record (74,8 % et 74,3 % dans l'UE et dans la zone euro respectivement au T2 2022, soit 1,6 pp et 1,4 pp de plus que les niveaux antérieurs à la crise). En septembre 2022, le taux de chômage de l'UE était à son plus bas niveau historique, à savoir 6 % dans l'UE (et 6,6 % dans la zone euro), contre 6,7 % et 7,3 % respectivement un an auparavant. Dans le même temps, le taux de NEET a diminué, atteignant 11,7 % contre 13,3 % un an auparavant dans l'UE, tandis que le chômage des jeunes a atteint 14,4 %, contre 17,5 %. Le taux de chômage de longue durée a légèrement augmenté en 2021. Néanmoins, depuis la mi-2021, l'inflation a augmenté au point d'atteindre des sommets historiques, ce qui a une forte incidence sur le pouvoir d'achat des ménages et la rentabilité des entreprises. La croissance économique pour 2022 et 2023 a été revue à la baisse dans les dernières prévisions de la Commission européenne, les perspectives étant considérablement affectées par la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. La croissance de l'emploi devrait s'établir à 1,7 % en 2022, avant de s'arrêter en 2023 et de connaître une reprise modérée jusqu'à 0,4 % en 2024. Des interventions stratégiques exceptionnelles ont été faites au niveau de l'UE et des États membres pour répondre à la crise énergétique actuelle (plus de détails ci-dessous et à la

section 2.4). Pour l'avenir, la situation de crise énergétique actuelle exige une coordination efficace des politiques économiques, sociales et de l'emploi, qui favorise une croissance inclusive, génératrice d'emplois et durable, tout en protégeant les personnes en situation de vulnérabilité.

Les résultats du marché du travail restent solides, même si l'incertitude a augmenté en raison de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine

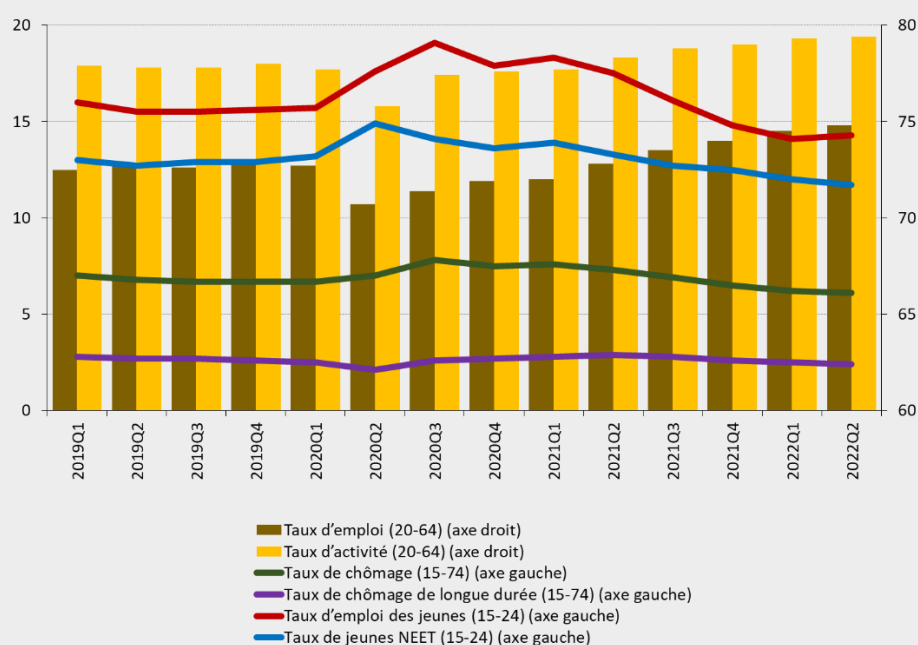
74,8 %
taux d'emploi
au T2 2022
(2 pp de plus
qu'un an
auparavant)

79,4 %
taux d'activité
(20-64 ans) au
T2 2022
(1,1 pp de plus
qu'un an
auparavant)

6,1 %
taux de
chômage au
T2 2022 (1,2 pp
de plus qu'au
T2 2021)

14,3 %
taux de
chômage des
jeunes (15-
24 ans), 3,2 pp
de moins qu'un
an auparavant

Indicateurs clés du marché du travail dans l'EU-27 (en %, données trimestrielles)



Source: base de données Eurostat [[lfsi_emp_q](#)], [[une_rt_q](#)], [[une_ltu_q](#)] et [[lfsi_neet_q](#)]. Données corrigées des variations saisonnières, non corrigées des effets de calendrier.

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont dépassé les niveaux antérieurs à la pandémie dans plusieurs pays de l'UE, ce qui souligne l'importance de renforcer les politiques actives du marché du travail, en particulier le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle. Avec la reprise économique rapide, les pénuries de main-d'œuvre sont réapparues rapidement en 2021, en particulier dans certains secteurs et certaines professions. Fin 2021, dans plusieurs pays, elles ont atteint ou dépassé les niveaux antérieurs à la pandémie dans l'industrie, les services et la construction. Les principaux corps de métiers pour lesquels des pénuries ont été constatées dans l'UE en 2021 relevaient des soins de santé et soins de longue durée, des logiciels, de la construction et de l'ingénierie. Des pénuries de travailleurs qualifiés ont également été observées dans certains secteurs liés à la transition écologique et devraient s'accroître avec l'accélération de la transition énergétique

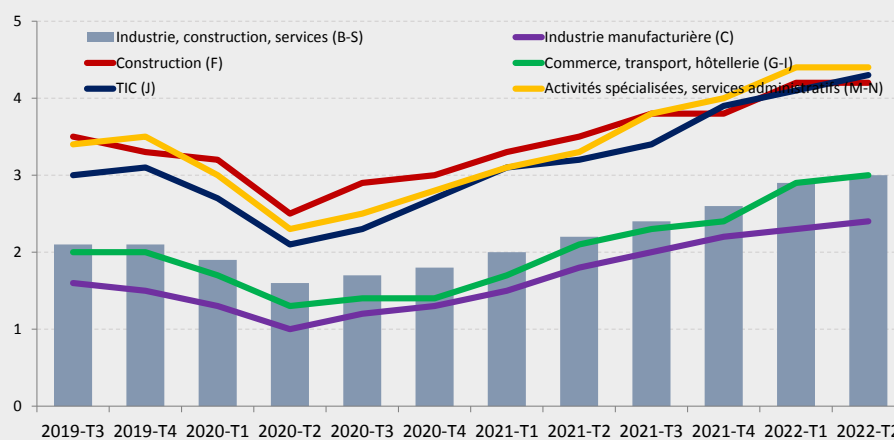
déclenchée par la manipulation des marchés de l'énergie par la Russie. Les pénuries de compétences, y compris les compétences numériques, sont également une conséquence de la qualité et de l'efficacité insuffisantes de certains systèmes d'éducation et de formation. Des facteurs plus généraux, tels que les conditions de travail, les revenus ainsi que la sécurité et la santé au travail, ont également une incidence sur l'offre de main-d'œuvre et de compétences. En outre, le vieillissement de la population réduit la quantité de main-d'œuvre disponible en Europe. L'adoption de politiques actives du marché du travail efficaces, favorisant l'inclusion des femmes et des groupes sous-représentés sur le marché du travail, ainsi que le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle, figurent parmi les actions prioritaires à cet égard. À la lumière du processus de restructuration industrielle en cours, le soutien aux transitions professionnelles, conformément à la recommandation de la Commission concernant un soutien actif efficace à l'emploi (EASE), est particulièrement important. La prévision du renforcement des compétences est également essentielle à la conception et à la fourniture appropriées de politiques actives du marché du travail, ainsi qu'à l'éducation et à la formation.

Les pénuries de main-d'œuvre sont en hausse depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19

Taux de vacance d'emploi supérieurs à 4 % pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques, l'information et la communication, et la construction depuis début 2022

Les taux de vacance d'emploi ont doublé dans des secteurs clés depuis début 2022

Taux de vacance d'emploi dans l'UE par activité économique (en %, données trimestrielles)



Remarque: activités de la NACE 2, B-S (industrie, construction et services, à l'exception des activités des ménages en tant qu'employeurs et des activités des organisations et organismes extraterritoriaux), C (industrie manufacturière), F (construction), G-I (commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration), J (information et communication), M-N (activités spécialisées, scientifiques et techniques). Source: Eurostat [\[teilm310\]](#)

Dans le contexte actuel de forte inflation, les mécanismes de fixation des salaires devraient continuer à refléter les conditions socio-économiques, afin de préserver l'emploi et la compétitivité, et atténuer les pertes de pouvoir d'achat, en particulier pour les travailleurs à bas salaire. L'accélération de l'inflation observée après le premier semestre de 2021 et plus encore en 2022, en raison de la guerre d'agression menée par la Russie contre

l'Ukraine, a entraîné une baisse des salaires réels, en particulier pour les travailleurs à bas salaire. Il convient donc de garantir des ajustements des salaires adéquats qui atténuent la perte de pouvoir d'achat et réduisent les risques d'aggravation de la pauvreté (y compris la précarité énergétique), tout en restant compatibles avec l'objectif global de lutte contre l'inflation. Dans l'environnement macroéconomique actuel, les augmentations de salaire dans la tranche inférieure de la distribution ne devraient pas alimenter de pressions inflationnistes injustifiées ni avoir une incidence sur la compétitivité. La négociation collective a un rôle important à jouer pour obtenir des résultats équilibrés en matière de fixation des salaires dans le contexte actuel, en respectant le rôle des partenaires sociaux et en s'alignant sur les pratiques de fixation des salaires en vigueur dans les États membres, tout en tenant compte des pressions financières particulières que subissent certaines entreprises et certains secteurs, ainsi que les travailleurs. Afin de promouvoir l'emploi et de préserver le pouvoir d'achat, il est encore possible de réduire l'écart fiscal pour les revenus faibles et moyens dans plusieurs États membres.

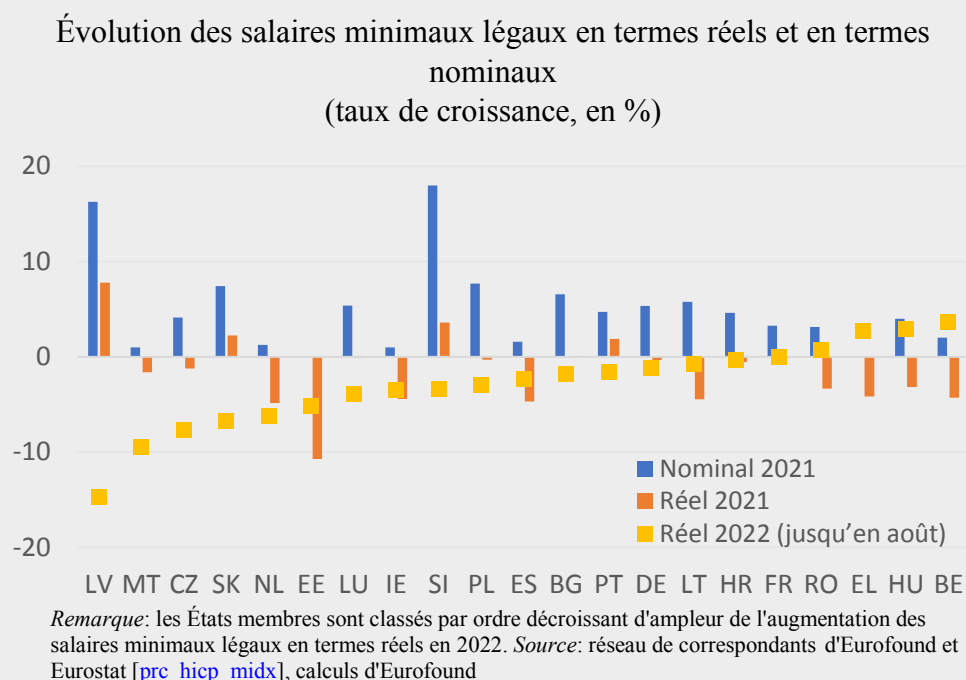
Des salaires minimaux adéquats peuvent contribuer à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaire et à prévenir l'augmentation de la pauvreté des travailleurs, tout en soutenant la demande et en renforçant les incitations au travail. De nombreux travailleurs ne sont pas protégés par des salaires minimaux adéquats au sein de l'UE. Globalement, près d'un travailleur sur dix est menacé de pauvreté. En outre, les salaires minimaux ont diminué en termes réels dans presque tous les États membres. Il est particulièrement important d'atténuer les effets des récentes augmentations substantielles des prix sur les travailleurs à bas salaire, qui sont les plus touchés par les prix élevés de l'énergie et des denrées alimentaires. La directive relative à des salaires minimaux adéquats établit un cadre avec des règles claires pour améliorer le caractère adéquat des salaires minimaux légaux dans les États membres qui ont mis en place une telle mesure. La directive contribuera à soutenir les ménages vulnérables en encourageant la fixation de salaires minimaux légaux à des niveaux adéquats, en tenant compte, entre autres, du pouvoir d'achat du salaire minimal, des conditions socio-économiques et de l'évolution de la productivité à long terme. En outre, l'actualisation régulière des salaires minimaux conformément à la directive contribuerait à prévenir les pertes de pouvoir d'achat des personnes rémunérées au salaire minimal dans le contexte actuel. La directive contient également des dispositions visant à promouvoir la négociation collective et à renforcer les mécanismes d'application et de suivi dans tous les États membres. Elle exige notamment l'établissement d'un plan d'action et la mise en place d'un cadre de conditions favorables à la négociation collective lorsque le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à 80 %. Même si les États membres disposent d'une période de deux ans pour transposer la directive dans le droit national, une mise en œuvre anticipée peut stimuler leurs efforts pour contribuer à garantir des conditions de travail et de vie adéquates aux travailleurs. En outre, des mesures temporaires de soutien budgétaire ciblant les travailleurs à bas salaire peuvent contribuer à atténuer la perte de pouvoir d'achat due à la crise énergétique.

L'inflation a érodé les récentes augmentations des salaires minimaux

La rémunération nominale par salarié a augmenté de 4,9 % au T2 2022 (par rapport au T2 2021)

Pourtant, les salaires réels ont diminué de 3,3 % au T2 2022 (par rapport au T2 2021).

Dans 16 États membres sur 21, les salaires minimaux réels ont diminué en 2022, jusqu'en août.



L'emploi à durée déterminée n'a que légèrement augmenté en 2021 dans la plupart des États membres, grâce à des conditions économiques plus favorables. Si des différences importantes sont observées entre les États membres en ce qui concerne la part des travailleurs temporaires et leur taux de transition vers des emplois permanents (certains pays étant confrontés à des difficultés à cet égard), les contrats temporaires continuent d'être plus répandus chez les jeunes et chez les femmes dans la plupart des États membres. La part des travailleurs à temps partiel dans l'UE est restée globalement stable en 2021, mais le travail à temps partiel involontaire reste le lot d'un pourcentage important de travailleurs dans de nombreux pays. Le recours généralisé à l'emploi temporaire ou à temps partiel, en particulier s'il est involontaire, peut entraîner une baisse du développement du capital humain, de la productivité et de la mobilité sociale, ce qui est préjudiciable à la croissance potentielle. Dans ce contexte, le renforcement des inspections du travail et l'incidence des mesures dissuasives peuvent contribuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail, tout en favorisant des conditions de travail sûres et l'accès à la protection sociale. Ces mesures, parallèlement à des politiques actives du marché du travail adaptées, peuvent encourager les transitions professionnelles vers le haut et soutenir une réaffectation en douceur de la main-d'œuvre entre les secteurs ou les professions, y compris celles liées aux transitions écologique et numérique.

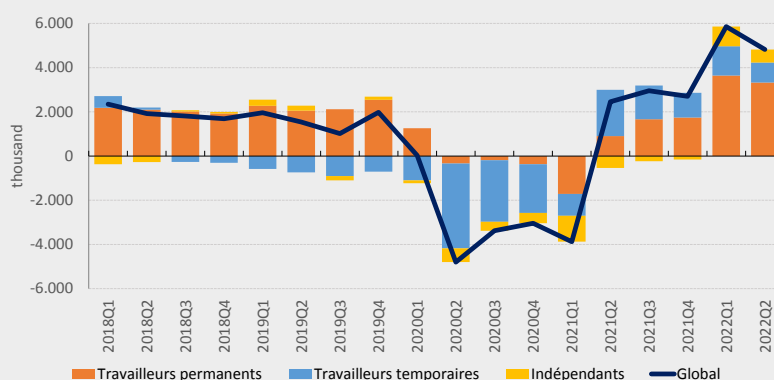
La reprise n'a pas fait augmenter la part des contrats temporaires, mais les taux de transition vers des emplois permanents varient selon les États membres

13,3 % de travailleurs (20-64 ans) sous **contrat temporaire** au T2 2022 (0,4 pp de moins qu'au T4 2019)

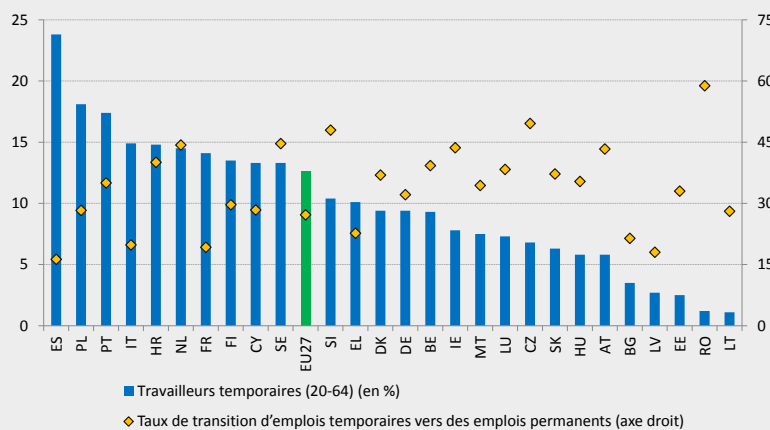
50,4 % de jeunes (15-24 ans) et **14,3 % de femmes** sous **contrat temporaire** au T2 2022

7,8 % de travailleurs (20-64 ans) sous **contrat temporaire involontaire** dans l'UE en 2021

Évolution de l'emploi par statut professionnel (en milliers, population âgée de 20 à 64 ans, variation annuelle sur la base de données non corrigées des variations saisonnières), EU-27



Travailleurs temporaires en pourcentage du nombre total de travailleurs (20-64 ans, en %, en 2020) et taux de transition vers des emplois permanents (en %, valeur moyenne pour 2018, 2019 et 2020), EU-27



Source: Eurostat [lfsq_egaps], [lfsa_etpgan], [ilc_lvh132] et [lfsq_etgaed]. Remarque: rupture de série chronologique à partir du T1 2021.

Les nouvelles pratiques de travail, telles que le télétravail et le travail via une plateforme, peuvent apporter des avantages économiques et sociétaux, mais nécessitent une adaptation des réglementations, des politiques et de la culture du travail. La pandémie a accru le recours au télétravail: près d'un quart des salariés télétravaillaient en 2021, contre seulement un dixième en 2019. Les nouvelles expériences montrent que combiner télétravail et travail en présentiel peut aider les télétravailleurs hybrides à bénéficier d'un meilleur équilibre global entre vie professionnelle et vie privée, en plus d'accroître leur productivité. Pour éviter les pratiques qui dégradent la qualité du travail, comme travailler régulièrement pendant de longues heures, de nombreux États membres ont pris des mesures en vue de réglementer le télétravail, ce qui a donné lieu à diverses approches. Outre le

télétravail, 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. Grâce aux technologies numériques, plus de 28 millions de personnes dans l'UE ont déjà travaillé via des plateformes. La gestion algorithmique, l'éventuelle classification erronée du statut d'emploi et le manque de transparence transfrontière sont des problèmes clés abordés par la proposition de directive de la Commission concernant ce domaine. Alors que le télétravail et le travail via une plateforme prennent de l'importance, il est essentiel de garantir des compétences numériques adéquates dans la société en général, afin d'éviter la fracture numérique, y compris pour les travailleurs âgés et les personnes peu qualifiées.

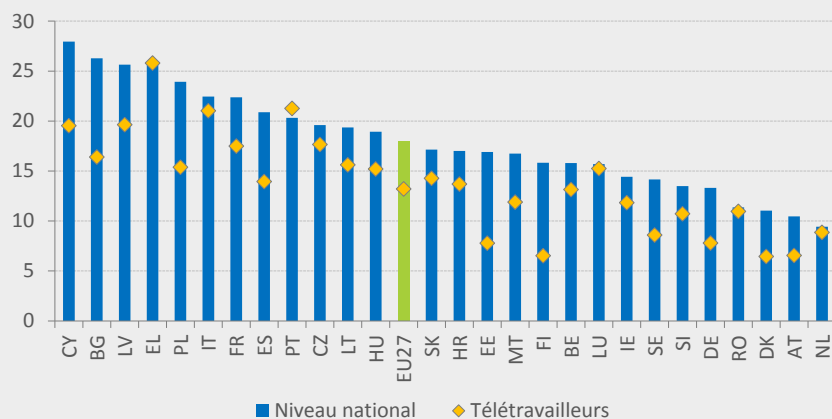
Le télétravail peut permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le travail hybride contribuant à atténuer le risque de travailler au-delà de l'horaire de travail

13 %
des télétravailleurs disent avoir un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée contre...

18 %
...des personnes qui travaillent dans les locaux de l'employeur

Les modèles de travail hybrides permettent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la plupart des États membres

Mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les travailleurs et télétravailleurs dans les États membres (en %, en 2021)



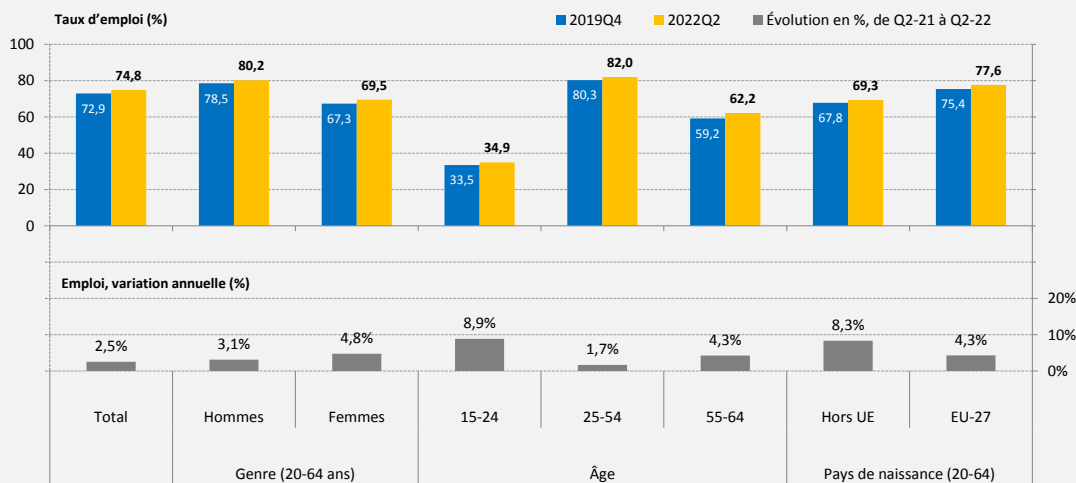
Remarque: les chiffres liés au mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée proviennent des réponses "pas très bien" et "pas bien du tout" apportées par les travailleurs à la question "comment les heures de travail s'accordent-elles avec vos engagements familiaux ou sociaux en dehors du travail?". Source: Eurofound, [Enquête européenne sur les conditions de travail \(EWCS\) 2021](#).

La guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine a déclenché un afflux important de personnes déplacées dans l'UE, avec les besoins connexes en matière de marché du travail et d'intégration sociale. Pour faire face à la crise humanitaire et favoriser l'intégration des réfugiés ukrainiens dans l'UE, la Commission européenne a activé pour la première fois la directive relative à la protection temporaire et, en octobre 2022, a prolongé son activation jusqu'en mars 2024. Il s'agit de fournir des permis de séjour, ainsi que l'accès à l'éducation, au marché du travail et à la protection sociale. Les besoins concernent en particulier la levée des obstacles à l'intégration sur le marché du travail, notamment par le biais de cours de langue, ainsi qu'au logement, à l'accueil des enfants et à la scolarisation, de

même qu'aux soins de longue durée ou au soutien en matière de santé mentale. Les personnes déplacées en provenance d'Ukraine, ainsi que l'immigration régulière en provenance d'autres pays, peuvent contribuer à atténuer les pénuries de main-d'œuvre dans l'UE à moyen et long terme, notamment dans les professions où les obstacles à l'intégration sur le marché du travail mentionnés ci-dessus sont moins contraignants, et à relever en partie le défi démographique posé par les faibles taux de natalité. Pour faciliter ce processus, la Commission a lancé l'initiative pilote "réservoir de talents européen", un nouvel outil destiné à aider les personnes fuyant la guerre à trouver un emploi dans l'UE. Dans l'ensemble, l'accès effectif à la protection sociale, aux soins de santé, à l'accueil des enfants et à la scolarisation, ainsi que la reconnaissance des qualifications, sont essentiels à une intégration réussie.

La reprise du marché du travail a permis d'améliorer les résultats en matière d'emploi pour la plupart des groupes de population, même si des difficultés persistent

Taux d'emploi par genre et par groupe d'âge dans l'EU-27 et par pays de naissance, données corrigées des variations saisonnières, non corrigées des effets de calendrier (en %)



Source: Eurostat et [Ifsi_emp_q1](#), EFT de l'UE.

4,8 millions de personnes en plus ayant un emploi dans l'UE au T2 2022 par rapport au T2 2021 (1,7 million de plus qu'au T4 2019).

Les jeunes, les personnes nées en dehors de l'UE et les femmes ont connu les **taux de croissance de l'emploi les plus élevés** depuis le T2 2021.

Cependant, il y a un écart d'emploi entre les hommes et les femmes de 10,7 pp au T2 2022, bien qu'en diminution par rapport au T4 2019 (11,2 pp), et

un écart d'emploi de 8,3 pp entre les personnes nées dans l'UE et les personnes nées en dehors de l'UE au T2 2022 (contre 7,6 pp au T4 2019).

La situation des jeunes sur le marché du travail reste difficile, en particulier pour les femmes et les personnes issues de l'immigration, ce qui nécessite des mesures politiques

spécifiques et adaptées. Après avoir atteint un pic au second semestre de 2020, le taux de chômage des jeunes dans l'UE a rebondi pour revenir au niveau antérieur à la crise en 2021 et se situait à 14,3 % au T2 2022. Il reste néanmoins près de trois fois supérieur au taux de chômage de l'ensemble de la population âgée de 25 à 74 ans. En outre, la part des jeunes âgés de 15 à 29 ans sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a diminué, atteignant 11,6 % au T2 2022, contre 13,2 % au T2 2021. C'est un pourcentage inférieur au niveau antérieur à la pandémie, mais qui reste relativement élevé. Cette baisse concerne en particulier les jeunes femmes et les personnes issues de l'immigration. En termes annuels, des différences substantielles subsistaient entre les États membres en 2021 en ce qui concerne les taux de jeunes NEET âgés de 15 à 29 ans. Des mesures stratégiques devraient être prises pour atténuer les difficultés structurelles auxquelles les jeunes sont confrontés sur le marché du travail, notamment pour prévenir les risques d'effets négatifs à plus long terme sur les compétences et les perspectives des jeunes sur le marché du travail. La garantie pour la jeunesse, dans sa version renforcée, devrait être utilisée pour proposer un emploi de bonne qualité, un complément de formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel⁸. En complément, l'initiative ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) aide les jeunes NEET défavorisés à acquérir une expérience professionnelle à l'étranger⁹.

Les difficultés de longue date concernant la participation des femmes au marché du travail et l'égalité de rémunération pour un même emploi demeurent, reflétant la persistance des inégalités de genre sur le marché du travail. L'écart d'emploi entre les hommes et les femmes n'a que légèrement diminué lors du rebond du marché du travail en 2021. Le travail non rémunéré, y compris les obligations en matière de prise en charge des responsabilités familiales, a empêché huit fois plus de femmes que d'hommes de chercher un emploi rémunéré et a poussé cinq fois plus de femmes à accepter involontairement un emploi à temps partiel. Cela souligne l'importance d'élaborer des politiques adéquates en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de l'accès effectif à des services de soins de qualité et abordables. L'adaptation de l'accueil et de l'éducation des jeunes enfants, ainsi que des systèmes de soins de longue durée, conformément à la stratégie européenne en matière de soins présentée par la Commission le 7 septembre 2022, tout en s'attaquant aux pénuries et aux contraintes de capacité dans ces domaines, peut améliorer les perspectives sur le marché du travail des personnes qui fournissent actuellement des soins non rémunérés, ainsi que la qualité des soins pour ceux qui les reçoivent. Dans le même temps, les systèmes d'imposition et d'indemnisation d'un certain nombre de pays de l'UE continuent de dissuader les deuxièmes apporteurs de revenus (dont 78 % sont des femmes) de prendre un emploi rémunéré ou d'augmenter leur temps de travail, et il convient d'y remédier au moyen de réformes appropriées.

Il existe un potentiel considérable de renforcement de la participation des personnes handicapées et des travailleurs âgés au marché du travail. L'écart d'emploi des personnes handicapées s'élevait à 23 pp en 2021 dans l'UE, soit presque le même niveau qu'en 2014 au moment où cet indicateur a commencé à être mesuré, ce qui souligne le besoin de prendre des mesures stratégiques. Pour aider à relever ce défi, le paquet relatif à l'emploi des personnes handicapées, lancé le 20 septembre 2022, fournit des orientations et des pratiques à suivre

⁸ [Recommandation du Conseil](#) du 30 octobre 2020 relative à "Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse" et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse 2020/C 372/01 (JO C 372 du 4.11.2020, p. 1).

⁹ De plus amples informations sont disponibles à l'adresse: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne \(europa.eu\)](#).

dans six domaines différents, allant du recrutement au maintien dans le poste. Ce paquet sera élaboré conjointement avec les parties prenantes concernées d'ici 2024. Reflétant les changements démographiques et le relèvement de l'âge de la retraite dans de nombreux États membres, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans a encore augmenté en 2021, suivant la tendance de la dernière décennie et atteignant 60,5 %. Il reste néanmoins inférieur de près de 20 pp à celui des 25-54 ans. L'écart d'emploi entre les hommes et les femmes chez les travailleurs âgés est resté stable à 12,7 pp, ce qui est supérieur au chiffre correspondant pour le groupe d'âge des 20-64 ans (10,8 pp). Il est essentiel d'élaborer des politiques actives du marché du travail, notamment celles qui encouragent l'apprentissage tout au long de la vie et le soutien à la recherche d'emploi, pour exploiter le potentiel des personnes handicapées et des travailleurs âgés.

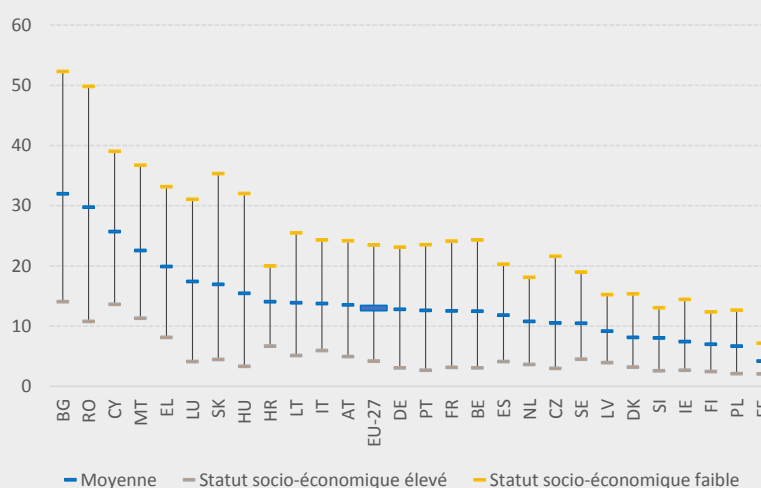
Les élèves issus de milieux socio-économiques défavorisés sont souvent dépourvus de compétences de base, notamment numériques, ce qui réduit leurs chances sur le marché du travail et leurs chances d'acquisition ultérieure de compétences, d'où la nécessité d'améliorer l'équité dans l'éducation. Malgré la tendance positive de ces dernières années, environ 3,1 millions de jeunes quittent prématurément le système d'éducation et nombre d'entre eux ne parviennent pas à acquérir un niveau minimal de compétences de base. C'est particulièrement vrai pour les jeunes issus de milieux défavorisés, ce qui réduit d'autant leurs chances de s'inscrire dans l'enseignement supérieur ainsi que de développer et d'exploiter pleinement leur potentiel une fois adultes. Pendant la pandémie de COVID-19, les fermetures physiques des écoles et les mesures de confinement nécessaires ont également exercé une forte pression sur la santé mentale et le bien-être des adolescents, ce qui contribue au risque d'échec scolaire et de désengagement de l'éducation. Les États membres sont confrontés à une pénurie croissante d'enseignants, en particulier dans les matières STEM et dans les localités défavorisées sur le plan socio-économique. Les perspectives de carrière peu attrayantes pour les enseignants sont à l'origine du faible nombre de candidats à la formation initiale des enseignants. De nombreux enseignants novices quittent la profession dès les premières années. La pénurie d'enseignants a des répercussions négatives sur la qualité de l'enseignement à tous les niveaux, de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants aux universités, ainsi que sur les compétences nécessaires à la transition numérique et à la transition écologique. En particulier, l'accélération de la transition numérique a accentué les lacunes préexistantes en matière de compétences numériques et a mis en évidence de nouvelles inégalités émergentes. Des pertes d'apprentissage ont été observées en raison de l'accès limité aux ressources numériques chez les personnes ayant un statut socio-économique faible ainsi que chez les enfants roms et issus de l'immigration. Pour atteindre les objectifs fixés au niveau de l'UE dans le cadre de l'espace européen de l'éducation, il faudra mettre davantage l'accent sur la lutte contre les inégalités en matière d'éducation et sur l'amélioration du bien-être des élèves, notamment par des approches plus globales et systémiques et une coopération intersectorielle, conformément à la proposition de la Commission concernant une recommandation du Conseil sur les parcours de réussite scolaire, ainsi que sur la fourniture d'un enseignement abordable et de qualité, conformément à la garantie européenne renforcée pour l'enfance.

Le milieu socio-économique est un déterminant clé de la réussite scolaire, avec de grandes différences entre les États membres

Il existe un écart de **19,5 pp en matière d'échec scolaire** entre les apprenants **issus de milieux socio-économiques défavorisés et ceux issus de milieux plus favorisés**.

Les meilleures performances moyennes globales sont corrélées à **un écart plus faible** entre les statuts socio-économiques faible et élevé.

Taux d'échec combiné en lecture, en mathématiques et en sciences par statut socio-économique (en %, en 2018)



Source: calculs du JRC fondés sur la base de données PISA 2018 de l'OCDE.

La transition numérique, qui a été accélérée par la pandémie de COVID-19, a fortement augmenté la demande de compétences numériques, mais tout le monde n'y est pas bien préparé. Les compétences numériques sont requises pour une variété d'emplois de plus en plus grande (90 % des emplois déjà). Dans ce contexte, les faibles niveaux de compétences numériques nuisent à l'employabilité et à la croissance de la productivité et créent des goulets d'étranglement pour la transition numérique et la croissance potentielle. Selon des données récentes, seuls 54 % des adultes disposaient au moins de compétences numériques de base dans l'UE en 2021, avec de fortes variations entre les États membres. Les personnes ayant un faible niveau d'études, les chômeurs et les personnes qui ne sont pas dans la population active ont tendance à avoir des niveaux plus faibles de compétences numériques et moins de possibilités d'améliorer ces compétences. Le faible niveau de compétences numériques dans de larges segments de la population peut également engendrer de nouveaux types de désavantages, dans le contexte de services de plus en plus numérisés, notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à la formation, mais aussi aux services publics numérisés, y compris les services publics de l'emploi (SPE). Pour combler la fracture numérique, des programmes de compétences numériques sont nécessaires pour la population dans son ensemble, complétés par des programmes ciblés, adaptés aux profils de compétences et à la situation du marché du travail de groupes spécifiques. L'UE a pour objectif de doter de compétences numériques de base au moins 80 % de la population d'ici à 2030 et de faire

passer le nombre de spécialistes des TIC à 20 millions (environ 10 % des travailleurs, en partant de seulement 4,5 % en 2021), tant pour les hommes que pour les femmes. En 2021, un dialogue structuré sur l'éducation numérique et les compétences numériques a été lancé par la Commission à cette fin.

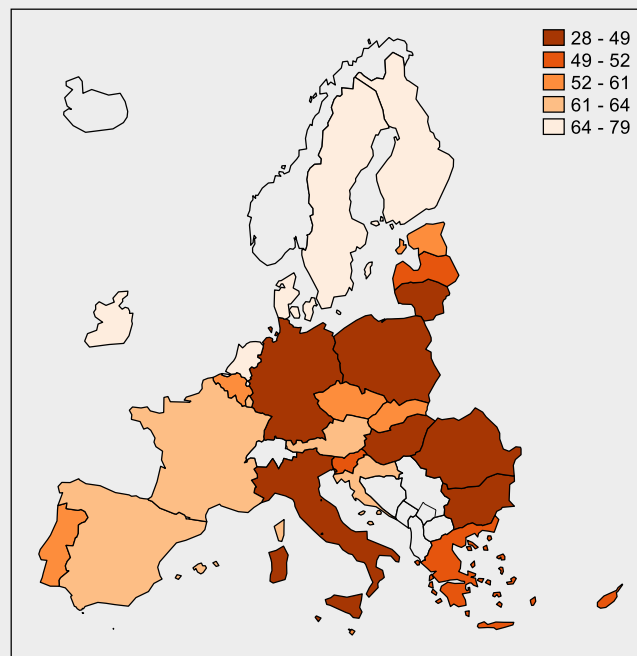
Les compétences numériques sont devenues des compétences transversales, mais les niveaux varient considérablement d'un État membre à l'autre

90 % des emplois exigent des **compétences numériques**

Personnes ayant des compétences numériques générales de base ou plus
(en % de la population âgée de 16 à 74 ans, en 2021)

En 2021 dans l'UE, seuls **54 %** des adultes avaient au moins des compétences numériques de base

D'ici à 2030, l'UE vise à doter **80 %** des adultes de compétences numériques au moins de base



Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Source: Eurostat, EFT [EDAT_LFSE_02.]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

L'Europe doit continuer à renforcer les compétences de sa main-d'œuvre, notamment pour soutenir la transition écologique et énergétique, afin de rester compétitive, de promouvoir des emplois de qualité et de préserver son modèle social. En plus de la transformation numérique, le passage à la neutralité climatique modifie les compétences requises sur le marché du travail. La situation socio-économique et géopolitique actuelle accentue encore la nécessité d'améliorer le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle de la main-d'œuvre afin de soutenir les transitions professionnelles et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences déjà importantes, y compris dans le domaine de l'économie verte. L'Année européenne des compétences 2023 devrait donner une impulsion politique importante en vue de la promotion de l'acquisition de compétences tout au long de la vie, qui est essentielle pour réaliser les grandes transformations auxquelles nos économies et nos sociétés sont confrontées. La participation active de la main-d'œuvre

existante à des activités d'apprentissage, après avoir suivi une éducation et une formation initiales efficaces, est primordiale pour garantir l'actualisation constante des compétences. Les établissements d'enseignement supérieur doivent être de qualité pour apporter les compétences haut de gamme nécessaires à des économies européennes résilientes, inclusives et durables. Le grand objectif de l'UE pour 2030 en matière d'éducation et de formation des adultes vise à ce qu'au moins 60 % des adultes participent à des activités d'apprentissage chaque année dans l'UE d'ici à 2030. Les dernières données disponibles de 2016 font état d'un taux de participation encore trop faible (sur les douze derniers mois) dans l'UE, à savoir 37,4 % de la population âgée de 25 à 64 ans, ce qui souligne la nécessité d'accélérer considérablement les progrès pour atteindre les objectifs nationaux ambitieux fixés pour 2030. En outre, dans tous les États membres, les adultes peu qualifiés ont tendance à moins participer à la formation que les personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, qui à leur tour affichent des taux de participation plus faibles que les diplômés de l'enseignement supérieur. La participation des adultes à des activités d'apprentissage est également plus fréquente dans les zones urbaines que dans les zones rurales. La recommandation du Conseil relative aux comptes de formation individuels du 16 juin 2022 indique comment les États membres peuvent combiner efficacement les aides financières et non financières pour donner à tous les adultes les moyens de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, et progresser ainsi vers l'objectif d'éducation et de formation des adultes au cours de la prochaine décennie. De même, la recommandation du Conseil sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité du 16 juin 2022 vise à garantir la qualité, la reconnaissance et la compréhension des microcertifications qui sont de plus en plus utilisées dans les systèmes d'éducation, de formation et du marché du travail.

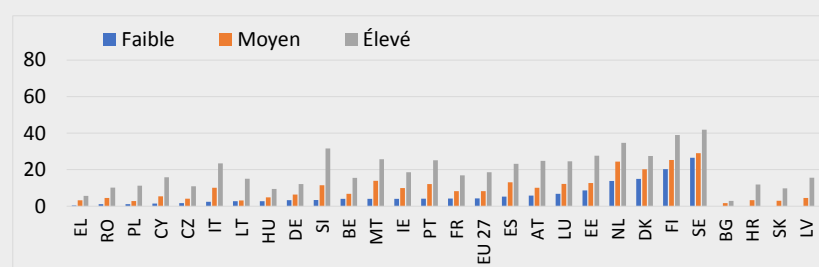
La participation des adultes à l'apprentissage est encore trop faible, en particulier pour les personnes peu qualifiées

10,8 %
des adultes ont
participé à des
activités
d'apprentissage
(au cours des
quatre dernières
semaines) dans
l'UE en 2021

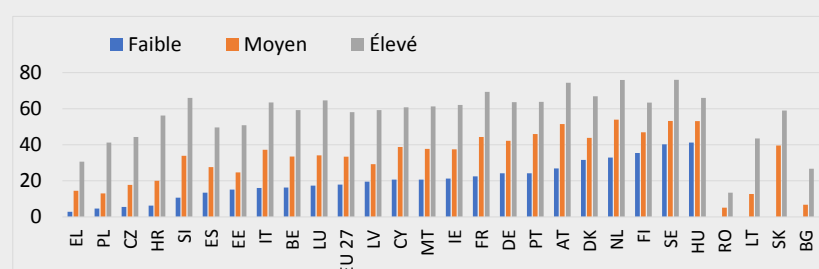
Chez les
adultes peu
qualifiés, seuls
4,3 % ont
participé à des
activités
d'apprentissage

En 2016,
37,4 % des
adultes ont
participé à un
type d'activité
d'enseignement
et de formation
au cours des
12 mois
précédents

Participation des adultes à l'apprentissage par niveau d'études (faible, moyen et élevé) au cours des quatre dernières semaines (en 2021, en %)



Participation des adultes à l'apprentissage par niveau d'études (faible, moyen et élevé) au cours des 12 derniers mois (en 2016, en %)



Source: Eurostat [img_ifs_03], EFT et [extraction spéciale] EEA.

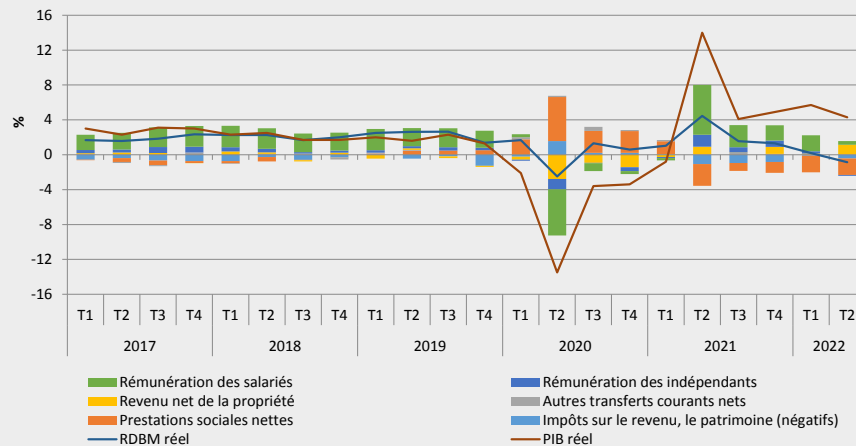
Les revenus réels agrégés des ménages ont augmenté dans l'UE en 2021, parallèlement au PIB et aux revenus du marché, grâce à la reprise après la pandémie de COVID-19, mais se sont contractés en 2022. Au T2 2021, le revenu réel des ménages a connu une croissance remarquable de 4,5 % (en glissement annuel), tandis que la croissance du PIB réel a atteint un pic de 14,1 %. La résistance des revenus des ménages au choc de la pandémie de COVID-19 en 2020 est liée au fonctionnement des stabilisateurs automatiques et aux mesures rapides et massives qui ont été mises en place dans les États membres et au niveau de l'UE, qui ont largement atténué les répercussions socio-économiques négatives de la pandémie. Toutefois, la période commençant au T3 2021 a été marquée par une forte décélération de la croissance du revenu réel des ménages, entraînée par la hausse rapide de l'inflation, malgré la croissance des rémunérations nominales des salariés. Au T2 2022, le revenu disponible brut réel des ménages s'est contracté pour la première fois depuis la crise de la pandémie de COVID-19 au T2 2020, tandis que la croissance du PIB réel a ralenti.

La forte inflation récente a eu un effet négatif sur la croissance du revenu réel agrégé des ménages observée en 2022

Croissance du PIB réel, croissance du revenu disponible brut réel des ménages et principaux composants (en %, EU-27)

Le **revenu disponible brut réel des ménages s'est contracté** dans l'UE au T2 2022.

L'**inégalité de revenus est restée globalement stable** dans la majorité des États membres.



Source: Eurostat, comptes nationaux [nasq_10_nf_tr] et [namq_10_gdp]. Remarques: voir dans le corps du rapport.

Malgré la crise de la pandémie de COVID-19, la part des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est restée globalement stable tout au long de l'année 2020 et devait le rester en 2021, après s'être améliorée les années précédentes, grâce aux mesures déployées par l'UE et les États membres afin d'atténuer l'incidence négative de la pandémie. Environ une personne sur cinq était exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE en 2020 et aucun changement significatif n'a été estimé pour 2021, avec toutefois des différences importantes entre les pays. Le taux de risque de pauvreté et la proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi sont restés pratiquement inchangés à la suite de la pandémie, tandis que la privation matérielle et sociale grave a continué de diminuer en 2021. Bien que présentant des signes de divergence entre les États membres, les inégalités de revenus sont également restées globalement stables en 2020 et en 2021. Cette stabilité a été possible grâce à l'adoption rapide et substantielle de mesures stratégiques, notamment les dispositifs de chômage partiel et d'autres mesures de maintien dans l'emploi et de soutien aux personnes vulnérables lors de la crise de la COVID-19. En effet, l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté a atteint un niveau sans précédent (ayant augmenté dans la grande majorité des États membres), réduisant ainsi la pauvreté de plus d'un tiers en moyenne dans l'UE. Toutefois, les personnes occupant un emploi atypique étaient plus de trois fois plus exposées au risque de pauvreté (16,6 %) que celles occupant un emploi classique (5 %). Les premières estimations des dépenses de protection sociale en 2021 pour 24 États membres montrent que leur part du PIB a diminué par rapport à 2020 (29,2 % contre 30,7 %), tout en restant supérieure au niveau antérieur à la crise (27,1 % en 2019). Dans presque tous les États membres, la part des dépenses pour les

soins de santé et les prestations de maladie a augmenté, tandis que la part des prestations de chômage a diminué.

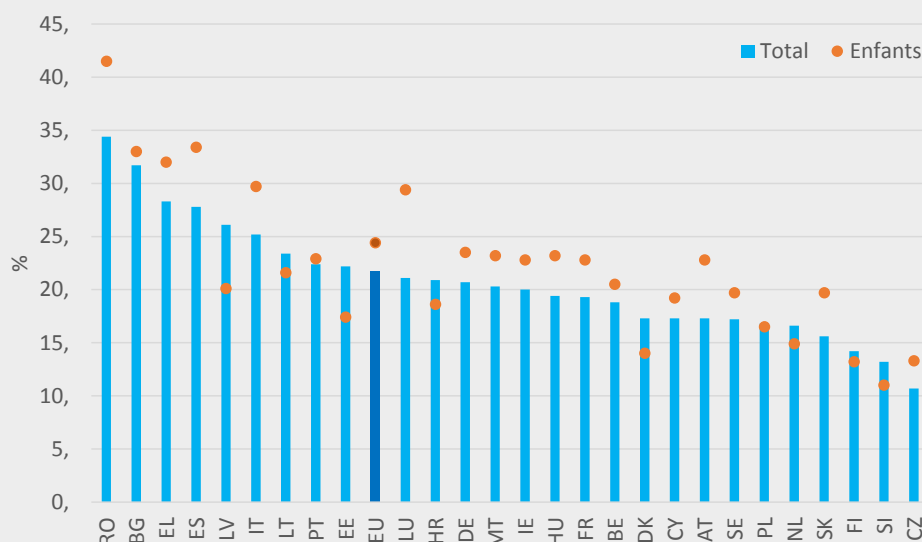
Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour des groupes de population spécifiques est resté globalement inchangé en 2020 et en 2021, tout en continuant à présenter des défis particuliers pour certains groupes. La part des personnes nées en dehors de l'UE et des Roms exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée globalement inchangée dans l'UE, tandis que la part des personnes handicapées a diminué malgré l'apparition de la pandémie. Néanmoins, ces groupes sont toujours systématiquement plus exposés à la pauvreté et à l'exclusion sociale que le reste de la population. Pour lutter contre le risque plus élevé de pauvreté et d'exclusion sociale des personnes handicapées, les États membres devraient combler les lacunes de la protection sociale afin de réduire les inégalités, notamment en compensant les coûts supplémentaires liés au handicap et à l'admissibilité au bénéfice des prestations d'invalidité. Chez les enfants aussi, le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est resté globalement stable en 2020 et en 2021, mais plus élevé que pour l'ensemble de la population, avec des divergences entre les États membres. En outre, les familles avec enfants ont continué à connaître une privation grave de logement. Les enfants qui grandissent dans des conditions de pauvreté ou d'exclusion sociale ont moins de chances de réussir leur scolarité, de jouir d'une bonne santé et de réaliser pleinement leur potentiel une fois adultes, ce qui appelle à une action stratégique urgente pour relever ce défi conformément à la garantie européenne renforcée pour l'enfance.

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est resté globalement stable en moyenne en 2020 et en 2021 dans l'UE, mais varie considérablement d'un État membre à l'autre et est plus élevé pour les enfants

Une personne sur cinq exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2021 dans l'UE, allant de 10,7 % à 34,4 % selon les États membres

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est plus élevé pour les enfants dans l'UE (24,4 %),

Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour la population totale et pour les enfants (de 0 à 17 ans) (en %, en 2021)



Source: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

comme dans
la plupart des
États
membres

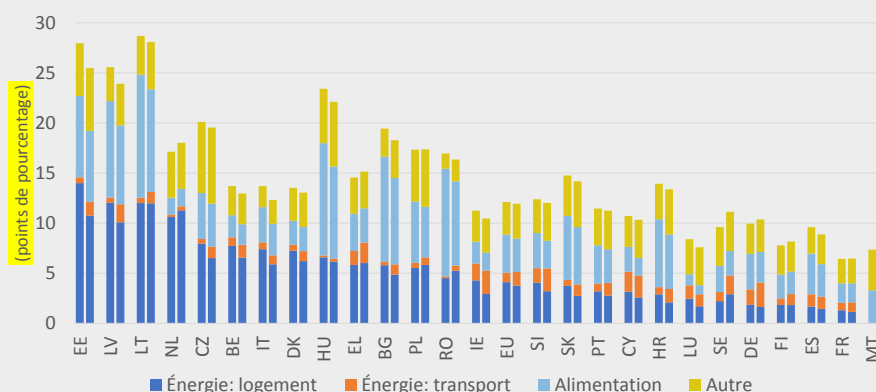
Les prix élevés et croissants de l'énergie et les pressions inflationnistes qui en découlent risquent d'avoir une incidence négative sur le pouvoir d'achat, en particulier pour les ménages vulnérables, et d'entraîner une augmentation de la précarité énergétique, ce qui exige un soutien temporaire et ciblé. La flambée des prix de l'énergie en 2021 et 2022 a eu une incidence négative sur le pouvoir d'achat des ménages à revenus faibles et moyens (avec une augmentation du coût de la vie estimée à 12 % en moyenne), notamment en ce qui concerne l'alimentation et l'énergie. L'augmentation des coûts globaux de transport et des coûts énergétiques résidentiels, principalement liés au chauffage et à la climatisation, entraîne également un risque accru pour les ménages de tomber dans la précarité énergétique. En particulier, l'incapacité à chauffer leur logement correctement touche le plus durement les personnes à faible revenu. Environ deux personnes sur dix exposées au risque de pauvreté n'étaient déjà pas en mesure de chauffer leur logement à une température adéquate en 2021, ce qui représente plus du double de la moyenne de la population globale. La Commission a proposé plusieurs mesures pour faire face à la crise énergétique. En octobre 2021, elle a présenté une communication sur les prix de l'énergie, y compris une panoplie de mesures, décrivant ce que les États membres pourraient faire dans le cadre des règles existantes de l'UE pour aider les consommateurs et les entreprises vulnérables à faire face à des prix élevés. Le règlement du Conseil du 6 octobre 2022 relatif à une intervention d'urgence visant à lutter contre la hausse des prix de l'énergie a élargi la panoplie d'outils disponibles et devrait également générer des recettes publiques supplémentaires provenant des bénéfices inattendus des technologies inframarginales et de la contribution de solidarité des entreprises de combustibles fossiles. Ces recettes seront reversées aux ménages et aux entreprises qui risquent de plus en plus de ne pas pouvoir payer leurs factures d'énergie, et devraient contribuer à prévenir les risques de pauvreté et l'augmentation des inégalités. Au cours de l'année écoulée, les États membres ont introduit des mesures exceptionnelles et temporaires pour faire face à la crise énergétique actuelle. Avec le renforcement des pressions sur les prix, il est particulièrement important de surveiller de près leurs effets distributifs et de s'appuyer sur des mesures de soutien temporaires mieux ciblées pour les personnes vulnérables. La réduction des dépenses énergétiques des ménages et de la dépendance aux combustibles fossiles, notamment en mobilisant des investissements dans l'efficacité énergétique, y compris la rénovation des bâtiments, et dans les énergies renouvelables conformément au plan REPowerEU, contribue également à protéger le pouvoir d'achat des ménages face à la hausse des prix de l'énergie. Ces mesures de soutien constituent les meilleures solutions à long terme pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et devraient également être principalement destinées aux personnes vulnérables.

La hausse des prix de l'énergie a une incidence négative sur le coût de la vie global des ménages à faibles et moyens revenus

Près de la moitié de l'augmentation de 9,7 % du coût de la vie dans l'UE en 2021 et 2022 est due à la hausse des prix de l'énergie

6,9 % de la population totale et 16,4 % des personnes exposées au risque de pauvreté n'étaient pas en mesure de chauffer correctement leur logement en 2021

Contribution des types de dépenses à l'augmentation du coût de la vie pour le premier et le troisième cinquièmes de la population (par ordre de revenu, en %) (première et deuxième barres par État membre, respectivement)



Remarque: les augmentations du coût de la vie sont calculées pour les parts de dépenses à la moyenne des premier et troisième quintiles de la répartition du revenu disponible équivalent des ménages. Les États membres sont classés selon la contribution des variations des prix de l'énergie liées au logement pour le premier quintile. Source: calculs du JRC fondés sur les données IPCH sur l'inflation de l'indicateur Eurostat [[pre_hicp_manr](#)] en septembre 2022 et sur les microdonnées de la vague 2015 de l'EBM.

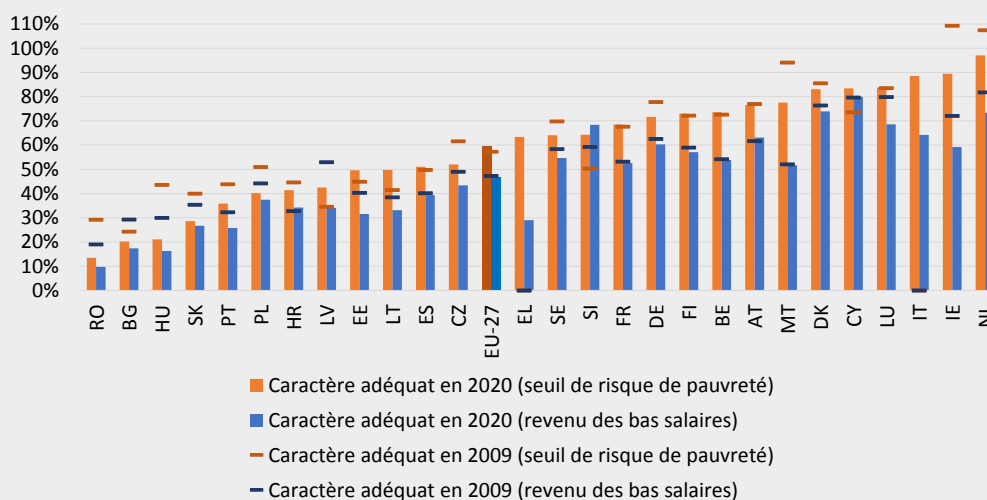
L'adéquation des régimes de revenu minimal s'est érodée dans la plupart des États membres en 2020, par rapport à 2019, et des lacunes dans la couverture subsistent. La protection du revenu minimal, dans le cadre de l'approche d'inclusion active, joue un rôle essentiel dans la prévention et l'atténuation du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Tous les États membres ont mis en place des régimes d'aide au revenu de dernier recours et, en moyenne, l'adéquation du revenu minimal est restée globalement inchangée dans l'UE au cours de la dernière décennie (mais avec des variations importantes entre les États membres), tandis qu'une légère détérioration a été observée globalement en 2020. Des améliorations de la couverture ont été observées entre 2015 et 2020, ce qui peut contribuer à prévenir l'approfondissement de la pauvreté et de la privation matérielle, mais des défis subsistent en matière d'efficacité. Afin de soutenir la convergence vers le haut entre les États membres et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la Commission a présenté une proposition de recommandation du Conseil sur le revenu minimal adéquat garantissant l'inclusion active, qui décrit les domaines dans lesquels la modernisation des régimes de revenu minimal doit se poursuivre conformément à l'inclusion active.

L'adéquation des systèmes de protection sociale varie selon les États membres

Les prestations de revenu minimal étaient inférieures à la moitié du seuil de pauvreté dans un tiers des États membres en 2019.

L'incidence des transferts sur la réduction de la pauvreté varie entre 16 % et 52 % dans les États membres.

Revenu net des bénéficiaires d'un revenu minimal en pourcentage du seuil de risque de pauvreté (lissé sur trois ans) et revenu d'un travailleur à faible salaire (2009 et 2020)



Source: calculs de la DG EMPL à partir des données provenant des statistiques EU-SILC (SRCV). Remarque: pour IE, les données relatives aux prestations de revenu minimal se rapportent à l'année de réalisation du revenu 2020. Pour IE, IT, LU et LV, les données EU-SILC sur le seuil de risque de pauvreté en 2020 ne sont pas disponibles. Le graphique ne porte que sur des personnes célibataires et sans enfant. Le revenu net d'un bénéficiaire du revenu minimal peut aussi inclure d'autres types de prestations (par exemple, des allocations de logement), outre le revenu minimal. Le travailleur à faible salaire pris pour référence gagne 50 % du salaire moyen et travaille à temps plein.

Les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont diminué dans l'UE en 2021, mais des variations considérables subsistent entre les États membres, tandis qu'une forte augmentation de la demande de services de soins de longue durée est observée, sous l'effet du vieillissement de la population. Les personnes vivant au sein de ménages à faibles revenus sont plus susceptibles de déclarer des besoins médicaux non satisfaits, même si l'ampleur de l'écart par rapport à l'ensemble de la population varie d'un État membre à l'autre. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans le secteur des soins de santé peuvent encore provoquer des goulets d'étranglement dans les prestations de services, malgré la diminution de la pression exercée sur les systèmes de santé par la COVID-19. Certains États membres ont entrepris des réformes systémiques des soins de santé, notamment en ce qui concerne la prestation de soins de santé primaires. Il est essentiel de mener à bien ces réformes, ainsi que la numérisation progressive des services, afin d'accroître la qualité des prestations et d'améliorer leur résilience. Dans le même temps, sous l'effet de l'évolution démographique, le nombre de personnes susceptibles d'avoir besoin de soins de longue durée dans l'UE devrait passer de 30,8 millions en 2019 à 33,7 millions en 2030, puis à 38,1 millions en 2050. Cette réalité accentue la nécessité de relever les défis liés à la disponibilité, à l'accessibilité financière et à la qualité des soins de longue durée, tout en tenant compte de la viabilité globale des finances publiques. Même si tous les États membres offrent une certaine couverture de protection sociale, 35,7 % des personnes dans l'UE ont déclaré ne pas utiliser (davantage) de services de soins à domicile pour des raisons financières, 9,7 % ont mentionné des pénuries d'offre et 2,1 % des problèmes de qualité. En particulier, même avec la protection sociale, les coûts directs des soins peuvent être très

élevés, représentant plus de 50 % du revenu médian des personnes âgées ayant d'importants besoins en soins de longue durée dans de nombreux États membres. Pour optimiser la contribution des services de soins de longue durée à l'équité sociale, à l'égalité de genre et à la création d'emplois, la Commission a présenté une stratégie européenne en matière de soins, accompagnée d'une proposition de recommandation du Conseil sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de qualité.

Les États membres prennent des mesures pour adapter leurs systèmes de protection sociale à l'évolution du contexte démographique et du marché du travail, afin de relever les défis liés à l'adéquation, à l'accessibilité et à la viabilité budgétaire. La pandémie ayant mis en évidence certaines lacunes dans l'accès à la protection sociale, plusieurs États membres ont introduit des réformes de leurs systèmes nationaux de protection sociale, ciblant les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants. L'évolution démographique continue de poser des difficultés à long terme pour les systèmes de retraite, notamment en ce qui concerne l'incidence du vieillissement de la population sur les finances publiques et les systèmes de soins de santé et de soins de longue durée qui y sont liés, en termes d'adéquation, d'accessibilité et de viabilité budgétaire. Un large éventail de mesures stratégiques, portant sur la retraite, le marché du travail, la fiscalité et la santé, est nécessaire pour surmonter les difficultés auxquelles sont confrontés les systèmes de retraite, notamment en ce qui concerne l'écart persistant entre les retraites des hommes et celles des femmes.

La participation prévisible, constructive et en temps utile des partenaires sociaux joue un rôle important pour garantir que les réformes et les investissements sont conçus et mis en œuvre efficacement. La ligne directrice pour l'emploi n° 7 et le principe 8 du socle européen des droits sociaux invitent les États membres à assurer la participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes en matière sociale et d'emploi et, le cas échéant, en matière économique, notamment en soutenant le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Au cours de la crise sanitaire, le dialogue social et les négociations collectives ont été essentiels à la solidité du secteur de la santé, contribuant ainsi à améliorer la préparation de l'UE à d'éventuelles crises sanitaires futures. Dans le même temps, plusieurs États membres ont invité les partenaires sociaux, conformément à leurs pratiques nationales et à leurs cadres institutionnels, à discuter, négocier et/ou mettre en œuvre des mesures visant à soutenir les conditions de travail, le fonctionnement du marché du travail, l'égalité des chances ainsi que la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Plus récemment, la coopération avec les partenaires sociaux a été essentielle pour mettre en œuvre des politiques de soutien appropriées en faveur de l'intégration des citoyens ukrainiens et d'autres personnes déplacées sur les marchés du travail européens, y compris dans les secteurs qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre. La participation des organisations de la société civile est également nécessaire à la mise en œuvre de réformes et de politiques de qualité dans les États membres. La participation des partenaires sociaux et de la société civile est importante également dans le cadre des plans pour la reprise et la résilience.

Les États membres doivent prendre des mesures pour relever les défis de l'emploi, des compétences et de la politique sociale recensés dans le présent rapport conjoint sur l'emploi. L'analyse présentée dans le rapport met l'accent sur un certain nombre de domaines

prioritaires dans l'action à mener. L'objectif consiste à relever les défis qui ont émergé dans le contexte socio-économique actuel et à promouvoir une croissance durable et inclusive, en favorisant la création d'emplois de qualité et les transitions tout au long de la vie professionnelle et dans tous les secteurs, en améliorant la résilience sociale et économique et en assurant des transitions écologique et numérique équitables, tout en progressant vers le grand objectif de l'UE et les objectifs nationaux en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté d'ici 2030.

Conformément aux lignes directrices pour l'emploi, les États membres sont invités à :

- atténuer l'incidence négative des pressions inflationnistes, notamment des prix élevés de l'énergie, sur le pouvoir d'achat des ménages vulnérables, y compris pour prévenir l'augmentation de la précarité énergétique, par le biais de mesures de soutien temporaires et ciblées, tout en maintenant les incitations à réduire la consommation d'énergie et à améliorer l'efficacité énergétique;
- promouvoir, conformément aux pratiques nationales et dans le plein respect du rôle des partenaires sociaux, une évolution des salaires qui atténue la perte de pouvoir d'achat, en particulier pour les bas salaires, y compris au moyen d'actualisations en temps utile des salaires minimaux légaux, tout en reflétant les conditions macroéconomiques, en préservant l'emploi et la compétitivité, et en toute cohérence avec l'objectif de lutte contre l'inflation élevée;
- garantir la disponibilité des dispositifs de chômage partiel et d'autres mesures de maintien dans l'emploi conçues de manière à préserver le capital humain, à soutenir, le cas échéant, des processus de restructuration équitables, à faciliter les transitions professionnelles et à contribuer à la modernisation de l'économie, notamment par le biais du renforcement des compétences et de la reconversion professionnelle, compte tenu également de l'incidence potentielle sur le marché du travail de la crise énergétique et des transformations industrielles qui en découlent;
- renforcer l'efficacité et l'efficacité des politiques actives du marché du travail et la capacité des services publics de l'emploi, en investissant dans des infrastructures et des services numériques accessibles, dans le suivi et la prévision des compétences ainsi que dans une formation adéquate du personnel, en vue de promouvoir la création d'emplois et les transitions d'un emploi à l'autre, y compris vers l'économie verte et numérique, et en remédiant aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences;
- apporter un soutien aux travailleurs et aux ménages les plus touchés par les transformations économiques et sociales induites par le changement climatique et la nécessaire transition écologique, ainsi que par la numérisation, en particulier aux personnes vulnérables, notamment au moyen de services de l'emploi et de mesures de formation, de programmes d'emploi bien conçus, ciblés et limités dans le temps, ainsi que d'incitations à l'embauche et à la transition ciblées et bien conçues, une sécurité de revenu adéquate avec une approche d'inclusion active et la promotion de l'esprit d'entreprise, en s'appuyant sur la participation pleine et entière des travailleurs et de leurs représentants à l'anticipation du changement et à la gestion des processus de restructuration, conformément à la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique;
- améliorer les perspectives des jeunes sur le marché du travail en encourageant un enseignement et une formation professionnels ainsi qu'un enseignement supérieur inclusifs et de qualité, en offrant un soutien ciblé des services de l'emploi (y compris du

tutorat, des orientations et des conseils) ainsi qu'en favorisant des apprentissages et des stages de qualité, conformément à la garantie pour la jeunesse renforcée;

- garantir l'égalité de genre et renforcer la participation des femmes au marché du travail, notamment en favorisant l'égalité des chances et l'évolution de carrière, ainsi qu'en assurant la transparence des structures de rémunération; promouvoir la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, notamment par l'accès à des soins de longue durée et à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants abordables et de qualité, ainsi que par l'accès à des congés familiaux appropriés et à des régimes de travail flexibles pour les parents et les autres personnes ayant des responsabilités familiales, conformément à la stratégie européenne en matière de soins;
- favoriser l'égalité des chances et améliorer les résultats d'apprentissage en s'attaquant au problème du décrochage scolaire, notamment en proposant des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants abordables et de bonne qualité, conformément à la garantie européenne pour l'enfance et aux plans d'action nationaux pertinents, ainsi qu'en remédiant à la pénurie d'enseignants; soutenir l'accès à l'enseignement des enfants des groupes défavorisés et des zones reculées, et promouvoir la formation à tous les niveaux de qualification;
- accroître les compétences numériques des élèves et des adultes et améliorer le réservoir de talents numériques sur le marché du travail en développant des écosystèmes d'éducation et de formation numériques, soutenus par des aides indispensables, comme une connectivité à haut débit dans les écoles, des équipements et la formation des enseignants; et aider les établissements en leur proposant un savoir-faire en matière de numérisation, en insistant particulièrement sur l'inclusion et la réduction de la fracture numérique;
- soutenir le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle des adultes afin de s'adapter à un marché du travail en mutation, entre autres en renforçant les droits individuels à la formation, notamment par le biais de comptes de formation individuels, et en encourageant l'élaboration, la mise en œuvre et la reconnaissance de microcertifications, conformément aux recommandations du Conseil sur les comptes de formation individuels et sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité;
- adapter les réglementations du marché du travail et les systèmes d'imposition et d'indemnisation pour réduire et prévenir la segmentation du marché du travail ainsi que pour favoriser la création d'emplois de qualité, y compris une éventuelle réduction du coin fiscal, notamment pour les bas salaires;
- veiller à ce que les travailleurs dans des situations de travail atypiques et de travail via une plateforme ainsi que les travailleurs indépendants aient accès à une protection sociale adéquate, conformément à la recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale;
- garantir des environnements de travail sains, sûrs et adaptés, et veiller à ce que des régimes de travail flexibles soient disponibles;
- promouvoir les négociations collectives, le dialogue social et la participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux, y compris en ce qui concerne la mise en œuvre des plans pour la reprise et la résilience et le Semestre européen;
- investir dans des systèmes de protection sociale adéquats et durables pour toutes et tous, conformément à la recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale,

y compris des régimes de revenu minimal qui suivent l'approche de l'inclusion active, conformément à la proposition de recommandation du Conseil sur le revenu minimal adéquat garantissant l'inclusion active; soutenir les réformes visant à garantir des niveaux de protection adéquats et à améliorer la protection des personnes qui ne sont pas ou pas suffisamment couvertes; améliorer la pertinence des prestations, la transférabilité des droits, l'accès à des services de qualité et le soutien à l'intégration sur le marché du travail des personnes capables de travailler; en faisant ce qui précède, assurer l'équilibre des sources de financement et préserver la viabilité globale des finances publiques;

- évaluer les effets distributifs des réformes des investissements sur le revenu de divers groupes de la population, conformément à la communication sur une meilleure évaluation de l'effet distributif des politiques des États membres;
- offrir à tous les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale un accès libre et effectif aux soins de santé, une éducation et un accueil des jeunes enfants, un enseignement et des activités scolaires, un accès effectif à une alimentation saine et à un logement adéquat, conformément à la garantie européenne pour l'enfance;
- s'attaquer au sans-abrisme, qui est la forme la plus extrême de pauvreté; promouvoir l'investissement dans la rénovation des logements résidentiels et sociaux, ainsi que les services sociaux intégrés; faciliter l'accès au logement de qualité et à un prix abordable, au logement social ou à une aide au logement, le cas échéant;
- investir dans les capacités du système de santé, notamment en matière de soins de premier recours et de santé publique, de coordination des soins, de personnel soignant et de services de santé en ligne; réduire les paiements directs, améliorer la couverture santé et promouvoir le renforcement des compétences et la reconversion des personnels de santé;
- renforcer la fourniture de services de soins de longue durée de qualité, abordables et durables, conformément à la stratégie européenne en matière de soins;
- garantir des systèmes de retraite inclusifs et viables sur le plan budgétaire, fournissant des revenus appropriés pour les personnes âgées et assurant l'équité intergénérationnelle.

Les financements de l'UE, notamment par le biais du Fonds social européen plus, du Fonds européen de développement régional, du Fonds pour une transition juste et de la facilité pour la reprise et la résilience pour les investissements et les réformes éligibles, permettent aux États membres d'accélérer les actions dans ces domaines.

CHAPITRE 1. APERÇU DE L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES TENDANCES SOCIALES DANS L'UNION EUROPÉENNE, DES GRANDS OBJECTIFS ET DU TABLEAU DE BORD SOCIAL

1.1 Évolution du marché du travail

La reprise du marché du travail s'est poursuivie en 2022, l'emploi dépassant les niveaux antérieurs à la crise, avec toutefois des différences importantes entre les secteurs. Au deuxième trimestre de 2022, le nombre total de personnes occupant un emploi dans l'UE a atteint 213,4 millions (164 millions dans la zone euro)¹⁰. Cela représente 3,5 millions (2,7 millions pour la zone euro) de personnes de plus que lors du pic du T4 2019. Le taux d'emploi (20-64 ans) s'est établi à 74,8 % dans l'UE au T2 2022 (74,3 % dans la zone euro), soit 1,9 pp (1,6 pp pour la zone euro) au-dessus des pics antérieurs à la pandémie. Sur une base annuelle, le taux d'emploi s'est établi à 73,1 % en 2021 dans l'UE (72,5 % dans la zone euro), soit 0,4 pp de plus qu'en 2019 (aucun changement n'ayant été observé dans la zone euro). Parmi les professions affichant la plus forte croissance de l'emploi, le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) a connu une augmentation de 21 % entre le T4 2019 et le T2 2022, avec 1,1 million d'emplois supplémentaires. Viennent ensuite les activités immobilières (augmentation de 18 %, soit 190 000 emplois supplémentaires), et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (augmentation de 7,9 %, soit 0,58 million de personnes). L'administration publique et la défense ont enregistré 0,71 million d'emplois supplémentaires au T2 2022 par rapport au T4 2019 (soit une augmentation de 5,3 %). Viennent ensuite la construction (augmentation de 6,1 %) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (augmentation de 3,1 %). Au contraire, l'industrie manufacturière, l'hébergement et la restauration, ainsi que les activités de soutien administratif n'ont pas encore retrouvé les niveaux d'emploi d'avant la crise (environ 0,2 million de personnes en moins dans chacun de ces domaines au T2 2022 par rapport au T4 2019). Dans l'ensemble, la croissance de l'emploi devrait s'établir à 1,7 % en 2022, avant de s'arrêter en 2023 et de connaître une reprise modérée jusqu'à 0,4 % en 2024, dans un contexte de forte incertitude. Les personnes fuyant la guerre en Ukraine ne devraient entrer sur le marché du travail de l'UE que progressivement, et les effets concrets ne devraient être visibles qu'à partir de l'année prochaine¹¹.

Les travailleurs qui sortent des dispositifs de chômage partiel et la baisse enregistrée des absences au travail ont contribué à l'augmentation du nombre total d'heures travaillées depuis 2021. Le nombre d'heures travaillées dans l'UE a de nouveau augmenté, lentement mais sûrement, depuis le creux du T2 2020, pour atteindre un total de 85,9 milliards au T2 2022¹². Il s'agit de la valeur la plus élevée jamais enregistrée pour cet indicateur. Dans le même temps, la tendance à la baisse des absences du travail trimestrielles s'est poursuivie,

¹⁰ Emploi: comptes nationaux (concept intérieur), indicateur Eurostat [[namq_10_a10_e](#)]; [[lfsq_eegan2](#)] et autres chiffres: EFT de l'UE. Les chiffres trimestriels corrigés des variations saisonnières sont utilisés dans la présente section.

¹¹ Commission européenne, *European Economic Forecast, Autumn 2022* (Prévisions économiques européennes de l'automne 2022), document institutionnel n° 187, novembre 2022.

¹² Eurostat [[namq_10_a10_e](#)].

passant de 17,5 % de l'emploi total au T2 2020 à 8,9 % au T2 2022¹³. Ces chiffres continuent de souligner le rôle important que les dispositifs de chômage partiel ont joué pour de nombreux travailleurs et de nombreuses entreprises, plus de deux ans après le début de la crise de la COVID-19 (voir section 2.1). Les mesures relatives au marché du travail introduites au niveau de l'UE et des États membres dans le contexte de la pandémie de COVID-19 (notamment SURE, REACT-EU, l'initiative d'investissement en réaction au coronavirus, CRII et CRII+) ont permis aux entreprises de conserver leurs salariés et leurs compétences, et ont permis d'aider les indépendants à reprendre progressivement leurs activités à la levée des mesures de confinement. Le quatrième rapport semestriel sur la mise en œuvre de SURE¹⁴ indique que cet instrument a soutenu environ 31,5 millions de personnes et 2,5 millions d'entreprises en 2020, ce qui représente près d'un tiers de l'emploi total et du nombre total d'entreprises dans les 19 États membres bénéficiaires.

La croissance des salaires nominaux a commencé à s'accélérer, mais devrait rester inférieure à l'inflation en 2022. En 2021, la rémunération nominale des salariés a augmenté dans tous les États membres, et ce de 4,1 % au niveau global de l'UE, sur une base annuelle, dépassant ainsi le taux de croissance moyen d'environ 1,9 % au cours de la période allant de 2013 à 2019. Cette augmentation est en grande partie due à la forte reprise économique et au rebond du nombre d'heures travaillées (voir section 2.1 pour les détails au niveau des États membres). L'inflation élevée et le resserrement des marchés du travail ont en outre contribué à une légère accélération des salaires nominaux au cours du premier semestre de 2022. Toutefois, les augmentations nominales ont été largement érodées par la hausse de l'inflation, ce qui a entraîné une baisse significative des salaires réels de 3,3 % dans l'UE au T2 2022 (en glissement annuel), dans un contexte d'inquiétudes croissantes quant aux conséquences sociales de l'incidence négative sur le pouvoir d'achat, notamment pour les bas salaires. La croissance des salaires devrait par la suite ralentir en raison de la détérioration de la situation économique¹⁵.

La part des salariés sous contrat temporaire et la part des travailleurs indépendants n'ont pas augmenté de manière significative à mesure que le marché du travail est devenu plus dynamique. La part des travailleurs sous contrat temporaire a légèrement augmenté par rapport à l'ensemble des salariés (20-64 ans), passant de 12,6 % en 2020 à 13 % en 2021. Elle a atteint 13,1 % au T2 2022 (0,8 pp de plus qu'au même trimestre de 2020), ce qui reste inférieur au T4 2019 (13,9 %). En 2021, les chiffres étaient plus élevés chez les femmes (13,8 % contre 12,2 % pour les hommes) et chez les jeunes salariés (15-24 ans): 50,9 % contre 12,9 % et 6,5 % pour les groupes d'âge 25-54 ans et 55-64 ans respectivement (voir également la section 2.3). Le pourcentage de salariés sous contrat temporaire était également nettement plus élevé pour les personnes peu qualifiées (19,2 % en 2021) que pour les personnes moyennement et hautement qualifiées (11,7 % et 12,2 %, respectivement). Le nombre de travailleurs indépendants (20-64 ans) a diminué de 0,9 million de personnes entre 2019 et 2021. En termes trimestriels, il y avait 25,7 millions de travailleurs indépendants au T2 2022, soit 0,6 million de moins qu'au T4 2019¹⁶.

¹³ Eurostat [[lfsi_abt_q](#)] et [[lfsi_emp_q](#)], EFT de l'UE.

¹⁴ COM(2022) 483 final.

¹⁵ Commission européenne, *Rapport annuel 2022 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, 2022 (à paraître).

¹⁶ Eurostat [[lfst_r_e2tgaedcu](#)], [[lfsa_etpgan](#)] et [[lfsq_egaps](#)]. Rupture de la série en 2021 et au T1 2021, respectivement.

L'emploi augmente parallèlement aux taux de vacance d'emploi, ce qui souligne la nécessité de soutenir davantage la participation au marché du travail, l'adéquation des emplois et les transitions professionnelles¹⁷. Le taux de vacance d'emploi dans l'industrie, la construction et les services s'est établi à 3 % au T2 2022 dans l'EU-27 (3,2 % dans la zone euro), soit 0,8 pp (0,9 pp) de plus qu'au T2 2021 et au-dessus des niveaux antérieurs à la pandémie (2,1 % au T4 2019 pour l'UE et 2,2 % pour la zone euro). Toutefois, il existe des différences considérables entre les États membres et les professions (voir section 2.1). Même si les données récentes suggèrent que cette augmentation n'est pas un phénomène structurel, un suivi attentif du taux de vacance d'emploi est essentiel pour évaluer les inadéquations potentielles sur les marchés du travail¹⁸. La section 2.3 analyse les adaptations réalisées par les services publics de l'emploi pour améliorer l'efficacité et l'efficience de l'adéquation entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants, notamment les services numériques et en personne et les partenariats avec les employeurs et les services sociaux.

Dans l'ensemble, les taux de chômage dans la plupart des États membres de l'UE ainsi que dans la zone euro se sont rapprochés des niveaux antérieurs à la crise ou ont été inférieurs à ceux-ci¹⁹. La tendance à la baisse du taux de chômage (15-74 ans) dans l'UE s'est poursuivie, atteignant 6,1 % au T2 2022 (niveau le plus bas jamais enregistré) et s'établissant bien en dessous du pic le plus récent de 7,8 % au T3 2020. Dans la zone euro, le taux de chômage était légèrement supérieur, à savoir 6,6 % au T2 2022 (2,1 pp de moins qu'au T3 2020). Selon les données mensuelles, le taux de chômage a encore baissé, tombant à 6 % dans l'UE en août 2022 (6,6 % dans la zone euro), soit en dessous des niveaux antérieurs à la pandémie. Il y a toutefois une hétérogénéité considérable entre les États membres (voir section 2.1). Le taux de chômage de longue durée a atteint 2,4 % de la population active au T2 2022 dans l'UE (2,7 % dans la zone euro), soit 0,2 pp et 0,3 pp de moins, respectivement, qu'au T4 2019²⁰.

Les résultats des femmes sur le marché du travail continuent de s'améliorer, bien que d'importants écarts entre les hommes et les femmes persistent. Le taux d'emploi des femmes a atteint 67,7 % en 2021 (20-64 ans), soit 1,6 pp de plus qu'en 2020, tandis qu'il a atteint 78,5 % pour les hommes, soit 1,3 pp de plus qu'en 2020 (voir graphique 1.1.1). En termes trimestriels, le taux d'emploi des femmes s'est établi à 69,5 % au T2 2022, soit 2,1 pp de plus qu'au T1 2021 et au-dessus du niveau d'avant la crise de 67,3 % au T4 2019. L'écart d'emploi entre les hommes et les femmes reste presque inchangé, à savoir 10,7 pp au T2 2022, soit 0,2 pp de moins qu'au T2 2021. Le taux d'activité des femmes (20-64 ans) a augmenté jusqu'à atteindre 74,1 % au T2 2022, soit 1,8 pp de plus qu'au T4 2019, tandis que pour les hommes (84,8 %), il était supérieur de 1 pp par rapport au T4 2019.

Les résultats des jeunes sur le marché du travail se sont améliorés récemment, mais ils restent loin des niveaux d'avant la crise dans certains États membres. Malgré des résultats globalement positifs, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) ne s'est pas encore remis de la crise de la COVID-19. Avec 32,7 % en 2021, il est toujours inférieur de 0,8 pp au

¹⁷ Le taux de vacance d'emploi représente le nombre total de postes vacants (c'est-à-dire les postes rémunérés créés récemment, inoccupés ou sur le point de devenir vacants) exprimé en pourcentage des postes occupés et vacants. Remarque: activités de la NACE Rév. 2, B-S. Code en ligne Eurostat: [ei_lm]v_q_r2].

¹⁸ Remarque: les pénuries de main-d'œuvre semblent être principalement dues à la reprise du marché du travail et non à une réaffectation entravée du marché du travail. Commission européenne, *Rapport trimestriel sur la zone euro, document institutionnel*, 2022.

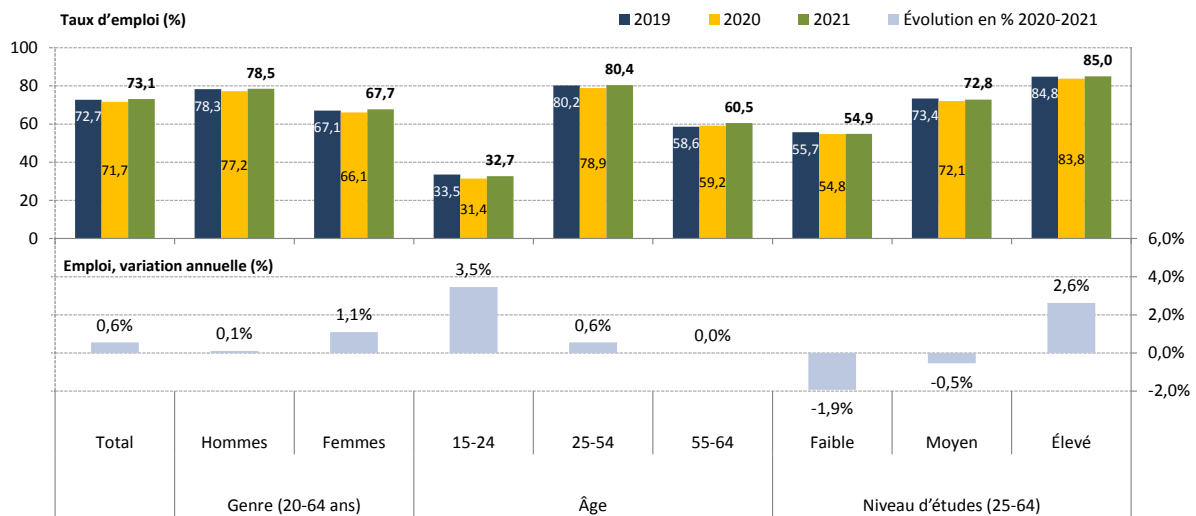
¹⁹ Pour plus de détails, consultez ce qui suit: Commission européenne, *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

²⁰ Eurostat [une_rt_m], [une_rt_q] et [une_ltu_q].

niveau atteint en 2019 (voir graphique 1.1.1). Les évolutions récentes montrent une amélioration rapide, avec 34,9 % au T2 2022 (1,5 pp de plus qu'au T4 2019). En ce qui concerne le taux de chômage des jeunes (15-24 ans), il est passé de 18,3 % au T1 2021 à 14,3 % au T2 2022. En termes annuels, avec 16,6 % en 2021, il reste supérieur de plus de 1 pp au niveau antérieur à la pandémie. Dans l'ensemble, environ 9,3 millions de jeunes (15-29 ans) étaient sans emploi et ne suivaient ni études ni formation (NEET) en 2021 (13,1 %), contre environ 8,3 millions au T2 2022 (11,7 %).

Graphique 1.1.1: le taux d'emploi a retrouvé son niveau d'avant la pandémie ou a atteint un niveau supérieur, sous l'effet d'améliorations chez les jeunes, les femmes et les personnes hautement qualifiées

Taux d'emploi par genre, par groupe d'âge et par niveau d'études dans l'EU-27, données corrigées des variations saisonnières, non corrigées des effets de calendrier (en %)



Source: Eurostat, [lfsi_emp_a] et [lfsa_egaed], EFT de l'UE.

La participation au marché du travail continue d'augmenter, avec une dynamique plus forte chez les femmes et les personnes âgées. Le taux d'activité dans l'UE chez les personnes âgées de 20 à 64 ans s'est établi à 73,6 % en 2021, soit 0,4 pp et 1,3 pp de plus qu'en 2019 et en 2020, respectivement. Au T2 2022, il s'est établi à 79,4 %, soit 1,1 pp de plus qu'un an auparavant et 1,4 pp de plus qu'au T4 2019. Cette hausse continue d'être largement portée par les personnes âgées et les femmes. L'évolution du taux d'activité des 55-64 ans (en hausse de 3,1 pp, passant de 62,3 % au T4 2019 à 65,4 % au T2 2022) est trois fois supérieure à celle observée pour les 15-24 ans (de 1 pp) et les 25-54 ans (de 1,2 pp).

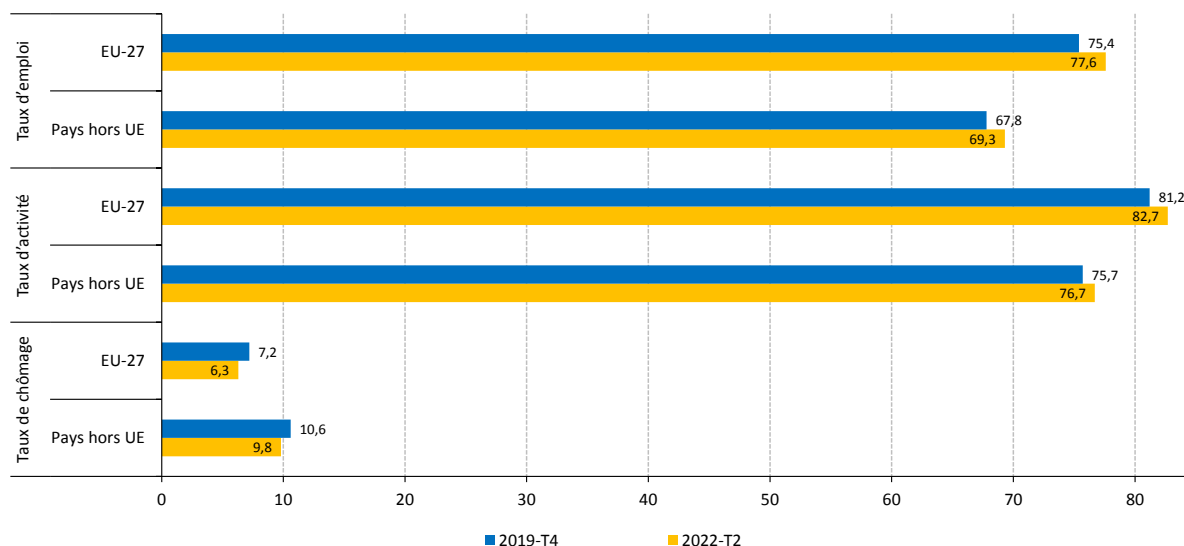
Le nombre de travailleurs hautement qualifiés dans l'économie a augmenté, de même que l'écart d'emploi par niveau de qualification. Le nombre de personnes (âgées de 25 à 64 ans) ayant fait des études supérieures et occupant un emploi a augmenté de 2,6 % en 2021, tandis que le taux d'emploi des travailleurs moyennement et peu qualifiés (c'est-à-dire CITE 0-2 et 0-4) a diminué de 0,5 % et 1,9 %, respectivement (voir graphique 1.1.1). L'écart entre les taux d'emploi des travailleurs peu et hautement qualifiés s'est établi à 30,1 pp en 2021, soit 1 pp de plus qu'en 2020 (voir section 2.2).

Les résultats sur le marché du travail des personnes nées en dehors de l'UE ont retrouvé les niveaux d'avant la crise, mais des écarts importants subsistent par rapport aux

citoyens nés dans l'UE. En 2021, le taux d'emploi (20-64 ans) des personnes nées en dehors de l'UE s'est établi à 66,7 %, soit 1 pp de moins qu'en 2019 et 6,4 pp de moins que les personnes autochtones. En termes trimestriels, le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE s'est établi à 69,3 % au T2 2022, soit 1,5 pp de plus qu'au T4 2019 (voir graphique 1.1.2). Le taux de chômage (15-74 ans) des personnes nées à l'étranger était de 11,8 % en 2021, soit 0,6 pp de moins qu'en 2020 (voir section 2.2). Les femmes nées en dehors de l'UE connaissent des niveaux de chômage plus élevés (13,2 % en 2021) que les hommes nés en dehors de l'UE (10,7 %). En termes trimestriels, le taux de chômage des personnes nées à l'étranger (9,8 % au T2 2022) a poursuivi son évolution à la baisse depuis le T1 2021 (13,5 %) et se situe actuellement 0,8 pp en dessous du niveau du T4 2019. Des données récentes mettent en évidence les principaux obstacles auxquels sont confrontées les personnes nées à l'étranger (15-74 ans) lorsqu'il s'agit de trouver un emploi approprié dans leur pays d'accueil (par exemple, le manque de reconnaissance des qualifications ou des compétences linguistiques, et la restriction du droit de travailler en raison de la citoyenneté ou du permis de séjour, entre autres)²¹.

Graphique 1.1.2: différences considérables des résultats sur le marché du travail entre les personnes nées dans et en dehors de l'EU-27

Taux d'emploi, de chômage et d'activité selon le pays d'origine (EU-27 ou pays étranger), données corrigées des variations saisonnières et non corrigées des effets de calendrier (en %)



Remarque: tranche d'âge de 20 à 64 ans pour les taux d'emploi et d'activité; tranche d'âge de 15 à 74 ans pour les taux de chômage.

Source: Eurostat, [[lfsq_ergacob](#)], [[lfsq_urgacob](#)] et [[lfsq_argacob](#)], EFT de l'UE.

1.2. Tendances sociales

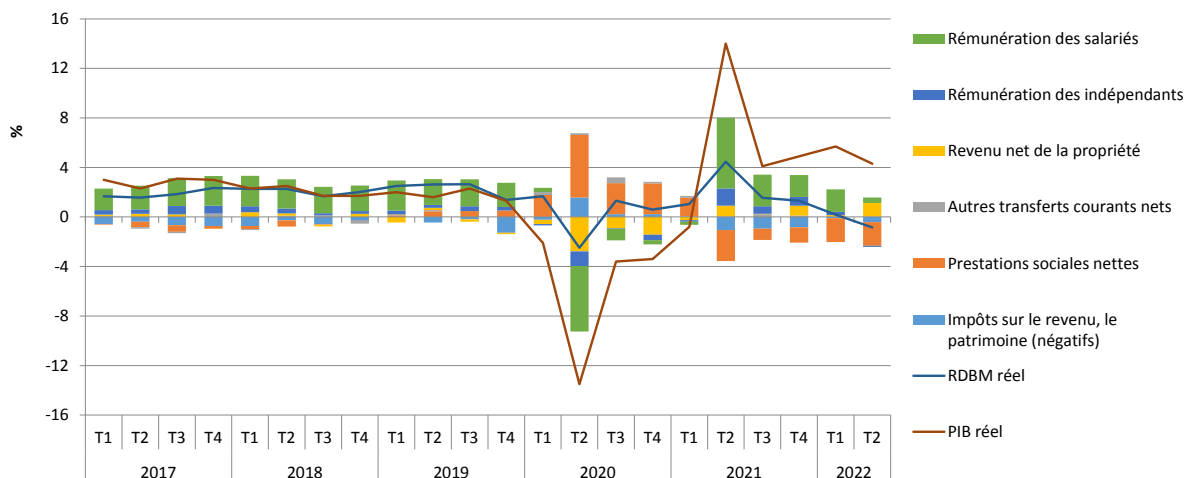
Les revenus réels des ménages ont augmenté dans l'UE en 2021 grâce à la reprise après la pandémie de COVID-19 et à la poursuite partielle des mesures visant à atténuer l'effet de la pandémie. La hausse de l'inflation devrait avoir une incidence sur le pouvoir d'achat à l'avenir. En 2021, la croissance du revenu disponible brut réel des ménages (RDBM, par trimestre, en glissement annuel) a retrouvé ses niveaux antérieurs à la pandémie en moyenne: 2 % contre 2,2 % en moyenne en 2018-2019 (voir graphique 1.2.1). Elle a atteint un niveau remarquable de 4,5 % au T2 2021, et un niveau plus modéré au T3 2021, à

²¹ Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, Module 2021 ([extraction ad hoc](#)).

savoir 1,7 %, pour continuer à décélérer jusqu'au T2 2022. Cette croissance a été possible grâce à la reprise au cours de l'année 2021, permettant également la suppression progressive des mesures d'urgence. L'un des principaux facteurs à l'origine de cette décélération a été la diminution rapide de la contribution des rémunérations des salariés et des indépendants en termes réels, qui contraste avec la forte augmentation du PIB réel entre le T3 2021 et le T1 2022. Un facteur important à l'origine de cette tendance est la hausse rapide de l'inflation, comme indiqué à la section 1.1, qui a fortement limité la contribution de la rémunération des salariés à la croissance du RDBM au T2 2022, malgré une évolution favorable des salaires nominaux (voir section 2.1.1 pour plus de détails). En conséquence, les revenus réels des ménages se sont contractés au T2 2022 pour la première fois depuis la crise de la pandémie de COVID-19 au T2 2020 et pour la deuxième fois après la crise de 2013. Au-delà des changements moyens dans les revenus réels, il existe des différences considérables entre les niveaux de revenus, avec une incidence plus élevée que la moyenne des changements de prix pour les ménages à faible revenu et pour certains ménages à revenu moyen qui consacrent des parts plus importantes de leurs paniers de dépenses à l'énergie et à l'alimentation (voir également l'encadré 7 de la section 2.4.1 sur l'effet des augmentations de prix et la précarité énergétique).

Graphique 1.2.1: la récente hausse de prix a eu une incidence négative sur la reprise de la croissance du revenu réel global des ménages observée après la crise de la pandémie de COVID-19

Croissance du revenu disponible brut réel des ménages (RDBM) et de ses principales composantes et croissance du PIB réel (EU-27, taux de croissance trimestriels en glissement annuel)



Remarques: calculs de la DG EMPL. Le RDBM nominal a été déflaté par l'indice des prix des dépenses de consommation finale des ménages. La croissance du RDBM réel pour l'UE est estimée comme une moyenne pondérée des valeurs des États membres pour ceux dont les données trimestrielles sont disponibles dans le SEC 2010 (dans l'ensemble, 95 % du RDBM de l'UE).

Source: Eurostat, comptes nationaux [[nasq_10_nf_tr](#)] et [[namq_10_gdp](#)]. Les données ne sont pas corrigées des variations saisonnières.

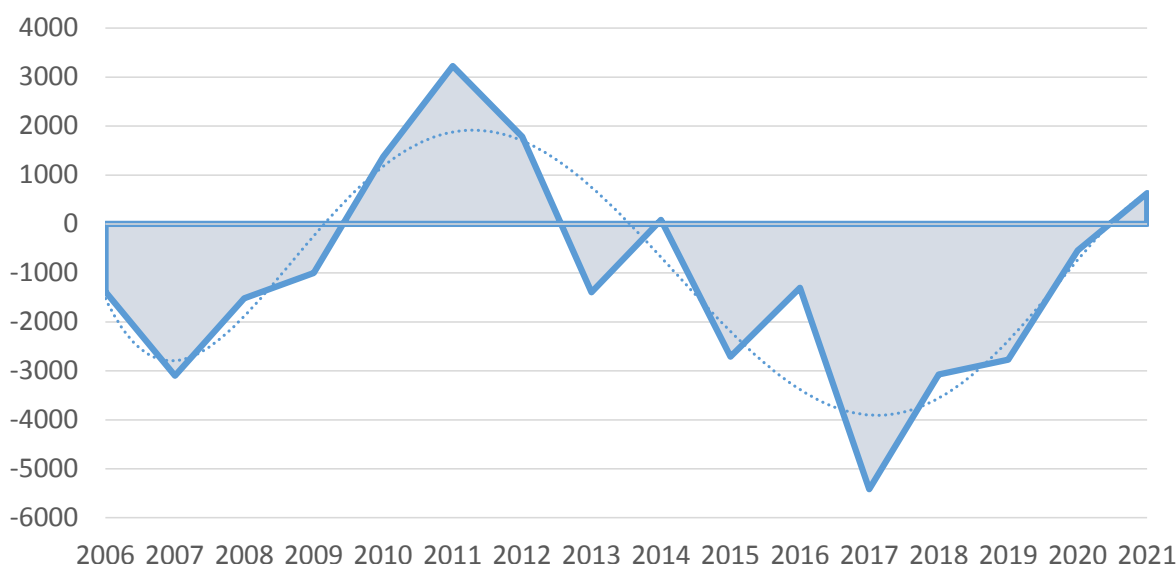
Dans l'ensemble, les inégalités de revenus semblent être restées globalement stables dans l'UE pendant la crise de la COVID-19. Le rapport interquintile de revenu supérieur et inférieur (S80/S20) était de 4,97 en 2021, contre 4,89 en 2020 (en référence aux revenus de 2020 et 2019, respectivement). La stabilité générale des inégalités de revenus au cours de l'année où la pandémie s'est déclarée est le résultat de l'important soutien public mis en place par les États membres, ainsi que de l'aide de l'UE, et du bon fonctionnement des stabilisateurs automatiques au moyen des systèmes d'imposition et d'indemnisation, atténuant les effets en particulier pour les groupes vulnérables. Les estimations rapides d'Eurostat du rapport interquintile de revenu moyen de l'UE pour l'année 2021 font également état d'une stabilité,

reflétant l'incidence de la reprise et la poursuite partielle des interventions politiques visant à atténuer les effets socio-économiques négatifs de la crise²². Compte tenu des évolutions plus récentes, notamment la crise énergétique et les pressions inflationnistes qui en découlent, il sera d'autant plus important de suivre l'évolution des inégalités à l'avenir. L'évaluation de l'effet distributif des mesures stratégiques est cruciale pour s'assurer que les mesures prises contribuent à réduire davantage les inégalités de revenus et à combattre la pauvreté²³.

La proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée globalement stable malgré la crise de la COVID-19. En 2021, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale s'est établi à 21,7 % dans l'UE, pratiquement sans changement par rapport à l'année précédente (21,6 %) ²⁴. Cette stabilité intervient après une baisse globale du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'EU-27 au cours de la dernière décennie, et reflète l'effet d'amortissement des réponses stratégiques adoptées dans les États membres et au niveau de l'UE pendant la crise de la COVID-19 (voir graphique 1.2.2).

Graphique 1.2.2: le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué au cours de la dernière décennie et est resté stable au lendemain de la crise de la COVID-19

Variation annuelle du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale (en milliers, EU-27)



Remarque: les données se réfèrent au taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (nouvelle définition) pour les années 2016-2021 et au taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (ancienne définition) pour les années 2006-2015 (voir section 1.4 pour plus de détails). Les données relatives au taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (nouvelle définition) ne sont en effet disponibles qu'à partir de 2015. Le chiffre global pour l'EU-27 se fonde sur les tendances nationales. En cas de rupture pour un État membre donné ou de données indisponibles, la contribution à l'évolution du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion est considérée comme nulle.

Source: [[ilc_peps01n](#)] et [[ilc_peps01](#)], EU-SILC.

²² Voir [Flash estimates for the 2021 income year](#) (Estimations rapides pour l'année de réalisation du revenu 2021), publié en août 2022, sur le [site web d'Eurostat](#).

²³ À cette fin, la Commission a publié une communication intitulée [Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres](#), COM(2022) 494 final.

²⁴ Voir section 1.4 pour en savoir plus sur les composantes du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

Au niveau de l'UE, les trois composantes de l'indicateur relatif au taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale n'ont pas connu de changements significatifs en 2021. En 2021, le taux de risque de pauvreté (en référence aux revenus de 2020) était stable dans l'UE à 16,8 % (16,7 % en 2020, en référence aux revenus de 2019). Selon les estimations rapides d'Eurostat, le taux de risque de pauvreté devrait rester stable au niveau de l'UE également pour les revenus de l'année 2021. Le taux de privation matérielle et sociale grave a légèrement diminué en 2021, passant de 6,8 % à 6,3 %, poursuivant ainsi son évolution à la baisse des années précédentes. La part des personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi, qui était en baisse depuis 2015, a légèrement augmenté, de 0,6 pp, pour atteindre 8,9 % en 2021 (en référence à l'année civile précédente). Cette stabilité générale des chiffres s'explique par l'effet d'amortissement des dispositifs de chômage partiel et autres mesures de maintien dans l'emploi qui contrecarrent les effets des confinements nécessaires. L'incidence croissante des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté au cours de la première année de la pandémie est un autre témoignage des effets positifs de la réaction stratégique décisive des États membres et de l'UE face à la pandémie de COVID-19. En 2021 (en référence aux revenus de 2020), les transferts sociaux ont réduit la pauvreté de plus d'un tiers (36,3 %) en moyenne dans l'UE. L'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté était restée globalement stable, autour de 32 %, avec des variations mineures depuis 2015. Toutefois, elle a augmenté et atteint des niveaux sans précédent en 2021 (augmentation de 3,3 pp, soit 10 %).

La précarité énergétique a diminué jusqu'au premier semestre de 2021, mais elle devrait augmenter à l'avenir, en raison de la crise énergétique actuelle. Avant que les prix de l'énergie ne commencent à augmenter de manière considérable en 2022 en raison de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, la précarité énergétique (mesurée de manière conventionnelle au niveau de l'UE par la proportion de personnes n'étant pas en mesure de chauffer correctement leur logement) était globalement en baisse au niveau de l'UE, passant de 9,6 % en 2015 à 6,9 % en 2021²⁵. Toutefois, au cours de cette période, la part était bien plus élevée pour la population menacée de pauvreté, plus de deux fois plus élevée qu'en 2021, à 16,4 %. La récente flambée des prix de l'énergie remet en cause les progrès réalisés ces dernières années et risque d'accroître la précarité énergétique dans l'ensemble de la distribution des revenus (voir encadré 7 à la section 2.4.1). La Commission a présenté un certain nombre d'initiatives qui aideront les États membres à atténuer la précarité énergétique et l'effet de la hausse des prix de l'énergie, en particulier pour les ménages à faibles revenus. Dès octobre 2021, la Commission a adopté une communication sur la *lutte contre la hausse des prix de l'énergie*, présentant une panoplie d'outils pour faire face à l'incidence des hausses de prix et renforcer la résistance aux chocs, suivie en septembre 2022 d'une proposition de règlement du Conseil visant à lutter contre la hausse des prix et à alléger la pression sur les ménages dans toute l'UE²⁶.

La pauvreté des travailleurs reste un défi pour les États membres de l'UE. La part des personnes en âge de travailler qui ont un emploi et sont exposées au risque de pauvreté dans l'UE a légèrement augmenté entre 2010 et 2019 (de 0,5 pp), mais est restée stable entre 2020

²⁵ Il n'existe pas encore d'indicateur officiel unique relatif à la précarité énergétique pour l'UE. L'incapacité à chauffer convenablement son logement est l'un des indicateurs utilisés. Il s'agit d'une dimension de la privation matérielle qui, par le biais de la composante "privation matérielle et sociale", alimente les indicateurs relatifs au taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

²⁶ Voir [communication de la Commission "Lutte contre la hausse des prix de l'énergie: une panoplie d'instruments d'action et de soutien" \[COM\(2021\) 660 final\]](#) et [proposition de règlement du Conseil relatif à une intervention d'urgence visant à lutter contre la hausse des prix de l'énergie](#).

et 2021 (en référence aux revenus de 2020), ne diminuant que de 0,1 pp et atteignant 8,9 %. L'endigement de la pauvreté des travailleurs au cours de la première année de la pandémie est également le résultat de l'intervention stratégique rapide mise en place par les États membres et soutenue par l'UE. Les mesures d'atténuation ayant été largement supprimées, la pauvreté des travailleurs, en particulier celle des groupes vulnérables, doit être surveillée de près, compte tenu également de l'effet négatif récent de l'inflation sur les salaires réels.

La proportion des enfants menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée globalement stable lors de la crise de la COVID-19. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les enfants s'est établi à 24,4 % en 2021, soit seulement 0,4 pp de plus qu'en 2020, et reste nettement inférieur à celui de 2015 (27,4 %). La proportion d'enfants vivant dans des ménages en situation de pauvreté monétaire (taux de risque de pauvreté pour les enfants) est restée globalement stable en 2021 (en référence aux revenus de l'année 2020), à 19,5 % (en légère hausse seulement par rapport aux 19,2 % de l'année précédente), tandis que l'indicateur sur la part des enfants vivant dans des ménages quasiment sans emploi pour 2021 (en référence à l'année civile précédente) s'est établi à 8,3 %, soit une hausse par rapport aux 7,6 % de 2020 (en référence aux revenus de l'année 2019). La privation matérielle et sociale grave des enfants est revenue à son niveau antérieur à la pandémie, soit 7,5 % en 2021 contre 8,3 % en 2020.

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les personnes âgées (65 ans et plus) est en augmentation depuis 2015. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des personnes âgées de 65 ans ou plus en 2021 était plus élevé qu'en 2015 (19,6 % contre 18 %). Cette augmentation est due à la hausse constante de la pauvreté monétaire (taux de risque de pauvreté), désormais plus élevée chez les personnes âgées que pour la population en âge de travailler (18-64 ans) (21,6 %), principalement en raison de la hausse des revenus des personnes en âge de travailler. La privation matérielle chez les personnes âgées a continué à diminuer, s'établissant à 5,3 % en 2021 (contre 7,4 % en 2015), contre 6,3 % pour la population en âge de travailler.

Certains groupes de population sont plus susceptibles d'être en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale que le reste de la population. Malgré une baisse générale dans les États membres en 2021, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale reste plus élevé pour les personnes handicapées et les personnes issues de l'immigration que pour le reste de la population et les personnes autochtones, respectivement. Le taux de pauvreté et d'exclusion sociale des Roms est resté globalement inchangé pendant la pandémie, mais demeure beaucoup plus élevé que pour le reste de la population, avec des écarts encore plus importants pour les enfants.

1.3. Grands objectifs de l'UE et objectifs nationaux pour 2030

Dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, la Commission a présenté les grands objectifs de l'UE pour 2030 en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté, qui ont été salués par les dirigeants européens à Porto et lors du Conseil européen de juin 2021, et a invité les États membres à définir leurs propres

objectifs nationaux de contribution à cet effort commun²⁷. L'engagement de Porto du 7 mai 2021 en matière de droits sociaux²⁸ invitait également les États membres à fixer des objectifs nationaux ambitieux qui, en tenant dûment compte de la position de départ de chaque pays, constituaient une contribution adéquate à la réalisation des objectifs européens. Dans la déclaration de Porto du 8 mai 2021, les dirigeants de l'Union ont souligné l'importance de surveiller de près, y compris au plus haut niveau, les progrès accomplis dans la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et des grands objectifs de l'UE pour 2030. Les chefs d'État ou de gouvernement se sont félicités des grands objectifs de l'UE lors du Conseil européen des 24 et 25 juin 2021, conformément à la déclaration de Porto²⁹.

Entre septembre 2021 et juin 2022, à l'invitation de la Commission, les États membres ont présenté leurs objectifs nationaux. Ceux-ci ont fait l'objet de consultations approfondies, auxquelles ont participé, dans la plupart des cas, différentes parties prenantes, dont des membres des parlements nationaux, des partenaires sociaux, des organisations non gouvernementales, des autorités locales et du monde universitaire. Les objectifs nationaux ont été examinés lors de réunions bilatérales avec les services de la Commission et des discussions multilatérales ont été tenues au sein du Comité de l'emploi (COEM) et du Comité de la protection sociale (CPS). Les objectifs nationaux ont été arrêtés lors du Conseil EPSCO de juin 2022, au cours duquel les objectifs nationaux proposés par tous les États membres (voir tableau 1.3.1) ont été examinés. La majorité des États membres (21) ont également fixé des objectifs complémentaires dans au moins un domaine. Dans la plupart des cas, les États membres (19) ont inclus un objectif complémentaire visant à réduire le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, et bon nombre d'entre eux ont proposé des objectifs complémentaires visant à réduire l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, à augmenter la part de la population possédant au moins des compétences numériques de base et à réduire la proportion de jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEET).

Tableau 1.3.1: Grands objectifs de l'UE et objectifs nationaux par État membre pour 2030

	Emploi (en %)	Éducation et formation des adultes (en %)	Réduction de la pauvreté (AROPe, en milliers)
Grand objectif de l'Union	78,0	60,0	-15 000
Tous les États membres ensemble	78,5	57,6	-15 600*

²⁷ Voir: Commission européenne, *Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux*, Office des publications de l'Union européenne, 2021. Les grands objectifs de l'UE pour 2030 sont: un taux d'emploi d'au moins 78 % parmi la population âgée de 20 à 64 ans, la participation d'au moins 60 % des adultes à des activités d'apprentissage chaque année et une réduction d'au moins 15 millions du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

²⁸ Signé par les présidents du Parlement européen et de la Commission européenne, par le Premier ministre Costa (présidence portugaise du Conseil de l'Union européenne), par les représentants des partenaires sociaux de l'Union et par la Plateforme sociale, et [disponible en ligne](#).

²⁹ Voir [déclaration de Porto](#) en ligne et [conclusions du Conseil](#) des 24 et 25 juin 2021.

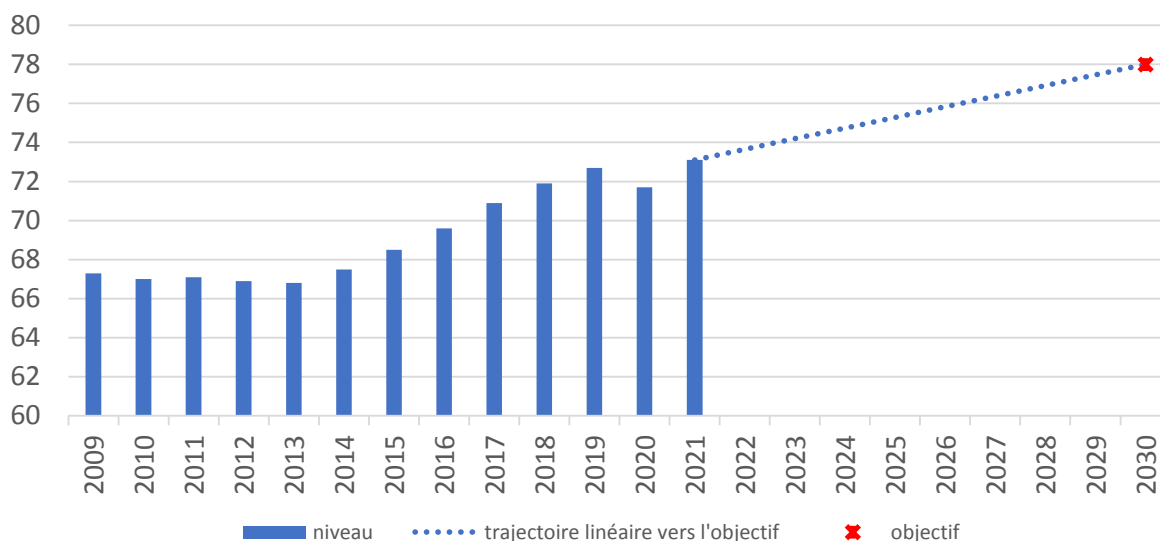
BE	80,0	60,9	-279
BG	79,0	35,4	-787
CZ	82,2	45,0	-120
DK	80,0	60,0	-30 ⁽¹⁾
DE	83,0	65,0	-1 200 ⁽²⁾
EE	81,3	52,3	-39
IE	78,2	64,2	-90
EL	71,1	40,0	-860
ES	76,0	60,0	-2 815
FR	78,0	65,0	-1 100
HR	75,0	55,0	-298
IT	73,0	60,0	3 200
CY	80,0	61,0	-10
LV	80,0	60,0	-95
LT	80,7	53,7	-223
LU	77,6	62,5	-4
HU	85,0	60,0	-292
MT	84,6	57,6	⁽³⁾
NL	82,5	62,0	-163
AT	79,9	62,0	-204
PL	78,3	51,7	-1 500
PT	80,0	60,0	-765
RO	74,7	17,4	-2 532
SI	79,5	60,0	-9
SK	76,5	50,0	-70
FI	80,0	60,0	-100
SE	82,0	60,0	-15

Remarque: (*) L'objectif agrégé de réduction de la pauvreté pour tous les États membres est de 15,6 millions au moins, à l'exclusion des États membres qui n'expriment pas leur objectif en termes de niveaux AROPE. (1) Au Danemark, l'objectif national de réduction de la pauvreté correspond à une réduction de 30 000 du nombre de personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail. (2) En Allemagne, l'objectif national de réduction de la pauvreté correspond à une réduction de 1,2 million du nombre de personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail. (3) Pour Malte, l'objectif national de réduction de la pauvreté prend la forme d'une réduction du taux AROPE de 3,1 points de pourcentage.

Un niveau d'emploi élevé est une priorité essentielle à l'horizon 2030 si l'on veut permettre à chacun de participer pleinement à l'économie et à la société. Alors que le marché du travail s'est redressé après la crise de la COVID-19, le taux d'emploi moyen dans l'Union a augmenté pour s'établir à 73,1 % en 2021, ce qui se rapproche du grand objectif de l'UE pour 2030, à savoir 78 %, malgré un écart de 4,9 points de pourcentage (voir graphique 1.3.1). Les États membres ont fixé des objectifs nationaux ambitieux en matière de taux d'emploi pour 2030, dont la somme atteint un niveau global élevé de 78,5 %. La plupart d'entre eux ont fixé leur objectif national au-dessus du grand objectif de l'Union de 78 %. Les États membres partant de taux plus bas ont eu tendance à fixer des objectifs relativement plus ambitieux, renforçant ainsi la convergence vers le haut dans l'Union. En 2021, le taux d'emploi s'est rapproché de l'objectif national dans la plupart d'entre eux (voir graphique 1.3.2).

Graphique 1.3.1: le taux d'emploi de l'Union a augmenté au lendemain de la crise de la COVID-19

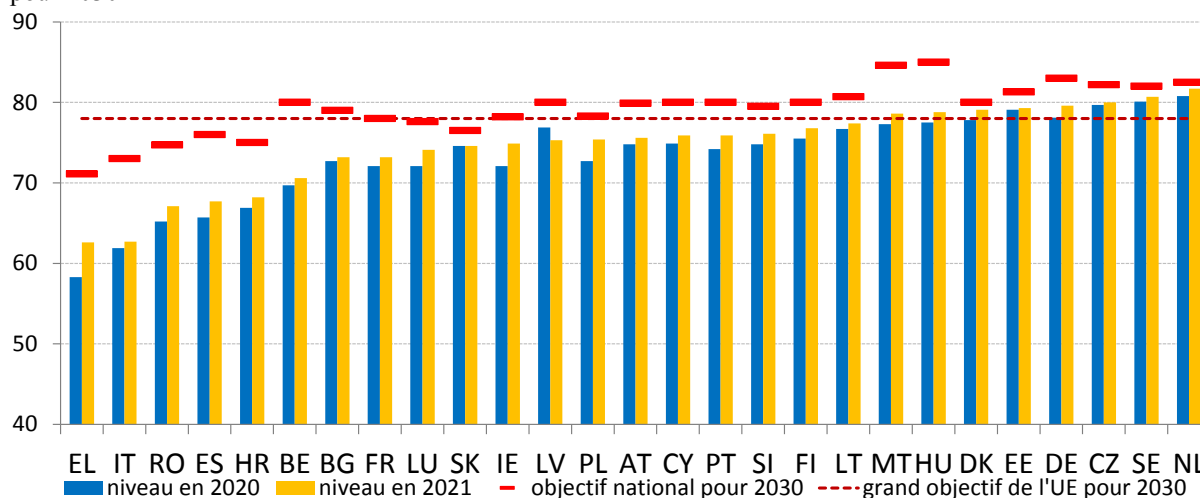
Taux d'emploi dans l'EU-27 et grand objectif de l'Union pour 2030 (20-64 ans, en %)



Source: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], EFT de l'UE.

Graphique 1.3.2: les États membres ont fixé des objectifs nationaux ambitieux en matière d'emploi et presque tous ont enregistré une croissance de l'emploi en 2021

Taux d'emploi (en 2020 et 2021, 20-64 ans, en %) et objectifs nationaux correspondants des États membres pour 2030



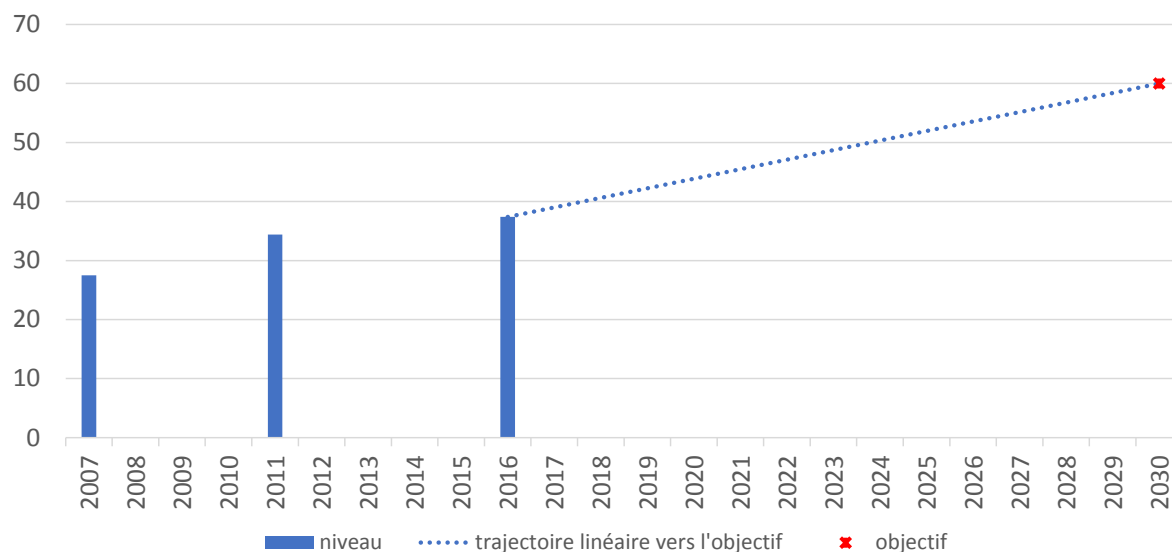
Source: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] et [tableau des objectifs nationaux pour 2030](#)

Le grand objectif ambitieux de l'Union pour 2030 en matière de participation des adultes à l'apprentissage traduit la nécessité de veiller au maintien du potentiel de contribution des travailleurs à la croissance économique. Cette contribution repose sur l'employabilité et la capacité d'adaptation, et nécessite de réaliser des transitions, compte tenu des transformations écologique et numérique, mais aussi de la capacité d'innover et d'accroître la productivité. L'acquisition des compétences adéquates est un facteur essentiel pour chacun d'entre eux. Le grand objectif correspondant prend la forme de l'indicateur "Participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois", qui sera disponible

tous les deux ans à partir de 2023³⁰. Les valeurs de l'indicateur ont affiché une tendance à la hausse entre 2007 et le dernier point de données disponible pour 2016 (voir graphique 1.3.3). Cette hausse devra être maintenue pour atteindre l'objectif de l'Union à l'horizon 2030. Les États membres fixent leurs objectifs nationaux en matière de compétences à différents niveaux d'ambition, conformément à la nécessité de contribuer au grand objectif de l'Union, ce qui représente un engagement global de 57,6 % (soit un chiffre légèrement inférieur au grand objectif de l'Union de 60 %, voir graphique 1.3.4).

Graphique 1.3.3: la participation des adultes à l'apprentissage enregistre une hausse qu'il convient de maintenir pour atteindre le grand objectif de l'UE à l'horizon 2030

Taux de participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois dans l'EU-27 et grand objectif de l'UE pour 2030 (20-64 ans, en %)

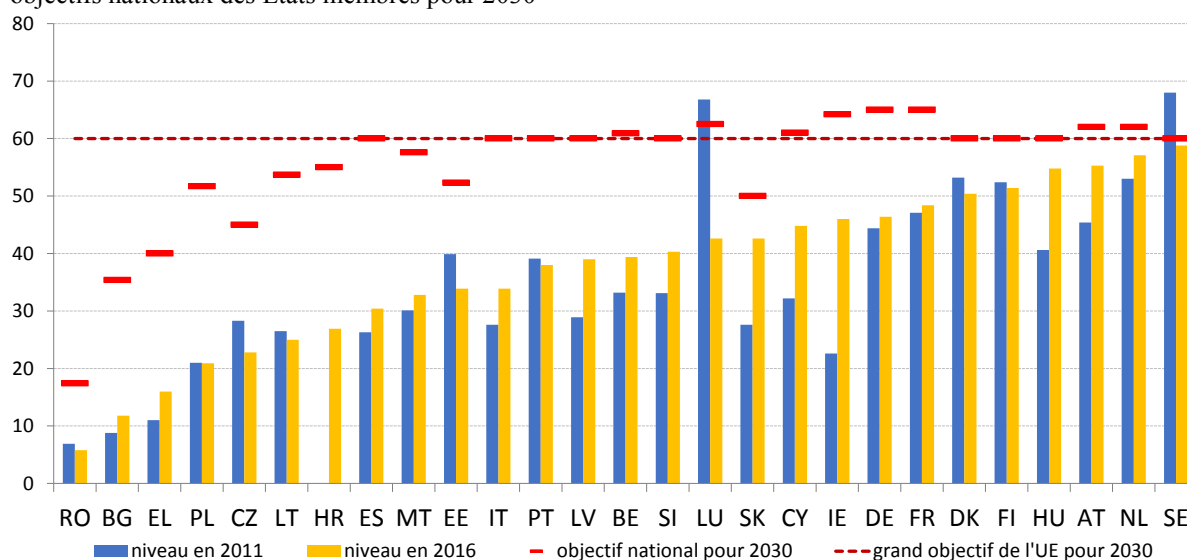


Source: extraction spéciale d'Eurostat du taux de participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion de la formation encadrée sur le terrain, issu de l'enquête sur l'éducation des adultes, [disponible en ligne](#).

Graphique 1.3.4: des efforts considérables sont nécessaires au niveau des États membres pour atteindre les objectifs nationaux en matière de compétences et contribuer aux ambitions de l'Union

³⁰ Les valeurs actuelles de l'indicateur pour 2007, 2011 et 2016 ont été recueillies dans le cadre de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA). À partir de 2022, les données seront également disponibles dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail de l'Union, ce qui garantira un niveau élevé de cohérence avec les indicateurs du marché du travail et la mise à disposition des données à une fréquence plus élevée. Le concept utilisé dans cette collecte de données exclut la formation encadrée sur le terrain, conformément à l'indicateur de l'EFT de l'UE sur la participation des adultes à l'apprentissage au cours des quatre dernières semaines. Le progrès considérable enregistré pour cet indicateur fait référence à une année complète, ce qui reflète beaucoup plus fidèlement les efforts en matière d'apprentissage des adultes.

Participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois (en 2011 et 2016, 20-64 ans, en %) et objectifs nationaux des États membres pour 2030



Source: extraction spéciale d'Eurostat du taux de participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion de la formation encadrée sur le terrain, issu de l'enquête sur l'éducation des adultes, [disponible en ligne](#) et [tableau des objectifs nationaux pour 2030](#)

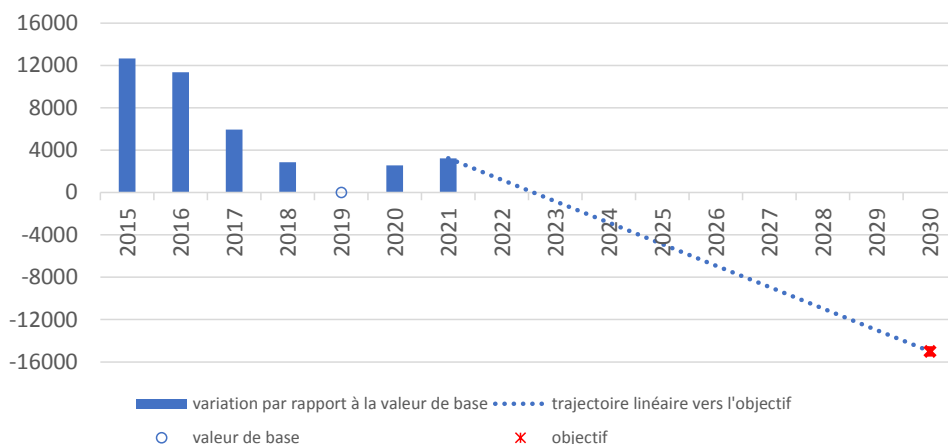
Il est essentiel de réduire sensiblement la pauvreté et l'exclusion sociale pour garantir une croissance inclusive ainsi qu'une convergence ascendante dans l'Union. Le grand objectif de l'UE en la matière est de réduire le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) d'au moins 15 millions d'ici à 2030. La tendance avant la pandémie est en adéquation avec la baisse nécessaire pour se rapprocher de cet objectif (voir graphique 1.3.5). En 2020 et 2021, le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a augmenté, mais cette hausse peut être le résultat d'un artefact statistique³¹. Un certain nombre d'États membres ont fixé leurs propres objectifs nationaux à des niveaux ambitieux, dont la somme représente une réduction du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale de 15,6 millions d'ici à 2030 dans l'Union (au-delà du grand objectif de l'UE de 15 millions), si l'on ne compte que les États membres ayant utilisé l'indicateur AROPE pour fixer leurs objectifs nationaux (voir graphique 1.3.6). Si l'on tient également compte de l'Allemagne, du Danemark et de Malte³², qui ont utilisé des indicateurs différents pour fixer leurs objectifs, l'ambition globale implicite de réduction de la pauvreté serait encore plus élevée.

Graphique 1.3.5: une tendance à la baisse du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a été observée avant la pandémie, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour atteindre le grand objectif de l'UE à l'horizon 2030

Évolution du niveau AROPE dans l'EU-27 et grand objectif de l'UE pour 2030 (population totale, en milliers de personnes)

³¹ La différence de niveau est en partie liée dans une large mesure au changement de méthodes de collecte de données en Allemagne entre 2019 et 2020, ce qui a également influé sur la moyenne de l'Union, mais pas sur le sens de l'évolution entre 2020 et 2021.

³² En lien avec les estimations relatives à l'évolution démographique dans cet État membre.

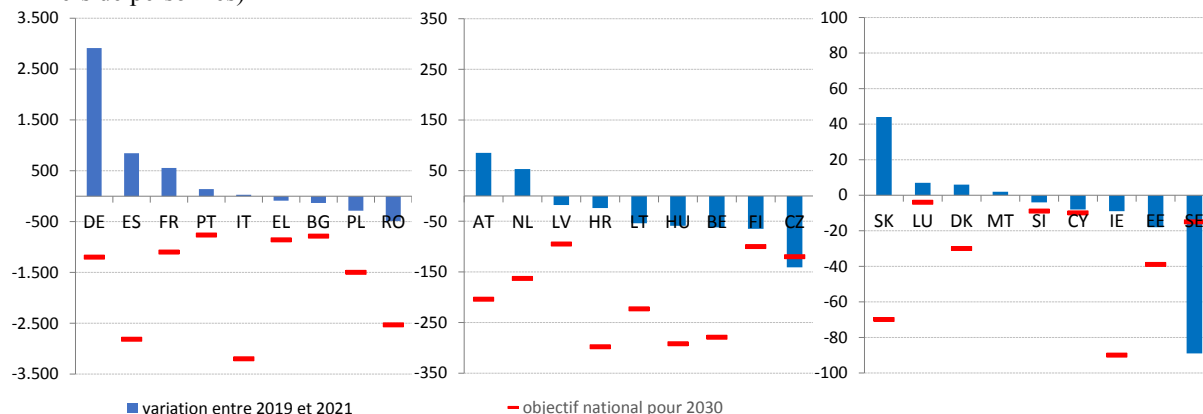


Remarque: rupture de série en 2020 (voir note de bas de page 21).

Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], données EU-SILC.

Graphique 1.3.6: un certain nombre d'États membres ont fixé des objectifs nationaux ambitieux

Évolution des niveaux AROPE entre 2019 et 2021 et objectifs nationaux pour 2030 (population totale, en milliers de personnes)



Remarque: rupture de série en 2020 pour DE, FR, IE, DK et LU. Rupture de série en 2021 pour LU. DK et DE expriment leur objectif national sous la forme d'une réduction de 30 000 et de 1,2 million, respectivement, du nombre de personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail. Pour Malte, l'objectif national prend la forme d'une réduction du taux AROPE de 3,1 points de pourcentage.

Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)] et [tableau des objectifs nationaux pour 2030](#)

1.4. Vue d'ensemble des défis par rapport au tableau de bord social

Le tableau de bord social permet d'effectuer un suivi du socle européen des droits sociaux, contribuant ainsi à l'évaluation des principaux défis en matière sociale et d'emploi dans les États membres. Le tableau de bord social, proposé sous sa forme actuelle par la Commission dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux de mars 2021 et discuté ensuite avec le Comité de l'emploi (COEM) et le Comité de la protection sociale (CPS)³³, reprend de manière exhaustive les principes du socle. Il constitue le principal instrument quantitatif permettant de surveiller les progrès accomplis au niveau de

³³ Le tableau de bord social actuel porte sur 18 des 20 principes du socle, soit quatre de plus que dans la version précédente. Les deux principes qui ne sont pas encore couverts sont le n° 7 "Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement" et le n° 8 "Dialogue social et participation des travailleurs". Des exigences de qualité strictes s'appliquent aux indicateurs clés, lesquels doivent aussi faire l'objet d'une interprétation normative claire. Jusqu'à présent, il n'a pas été possible de trouver un tel indicateur pour ces principes, mais la Commission poursuit ses travaux.

la mise en œuvre du socle, dans le cadre du Semestre européen. Les indicateurs clés du tableau de bord social ont été approuvés par le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" (EPSCO) le 14 juin 2021. Le tableau de bord complète les instruments de surveillance existants, dont le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale³⁴.

Dans le rapport conjoint sur l'emploi 2023, l'analyse est fondée sur les indicateurs clés du tableau de bord social qui ont été approuvés par le Conseil³⁵. Les indicateurs clés répondent aux principes de parcimonie, de disponibilité, de comparabilité et de solidité statistique. Les indicateurs, liés à chacun des trois chapitres du socle, sont les suivants:

- *Égalité des chances*
 - Participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois (25-64 ans)
 - Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (en % de la population âgée de 18 à 24 ans)
 - Proportion de personnes ayant des compétences numériques générales de base ou plus (en % de la population âgée de 16 à 74 ans)
 - Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) (en % de la population totale âgée de 15 à 29 ans)
 - Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en points de pourcentage)
 - Rapport interquintile de revenu (S80/S20)
- *Conditions de travail équitables*
 - Taux d'emploi (en % de la population âgée de 20 à 64 ans)³⁶
 - Taux de chômage (en % de la population active âgée de 15 à 74 ans)
 - Taux de chômage de longue durée (en % de la population active âgée de 15 à 74 ans)
 - Croissance du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100)³⁷

³⁴ Le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale sont élaborés tous les ans respectivement par le Comité de l'emploi et par le Comité de la protection sociale, et intégrés à leurs rapports annuels. Ils déterminent les tendances à surveiller, les principaux défis en matière sociale et d'emploi dans les États membres, et contribuent à suivre les progrès réalisés vers les objectifs pertinents de l'Union en matière sociale et d'emploi.

³⁵ L'avis du COEM et du CPS rendant compte de l'accord conclu sur les indicateurs clés du tableau de bord social révisé a été [approuvé par le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" le 14 juin 2021](#).

³⁶ Depuis 2021, conformément à [l'entrée en vigueur du règlement IESS \(statistiques sociales européennes intégrées\)](#), Eurostat, par l'intermédiaire des instituts nationaux de statistiques des États membres, collecte les données destinées à l'EFT dans l'UE selon une méthode révisée. Ce changement vise à améliorer les données sur le marché du travail, mais doit être gardé à l'esprit au moment d'interpréter les variations dans les indicateurs intervenues à une date proche de la date du changement, à savoir le 1^{er} janvier 2021. Sont aussi concernés les indicateurs clés suivants: le taux de jeunes NEET, le taux de chômage, le taux de chômage de longue durée, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes et le taux AROPE pour les enfants.

³⁷ Le RDBM est mesuré en termes réels. Comme l'a demandé le Comité de la protection sociale, cet indicateur se base sur le "revenu brut" (c'est-à-dire hors transferts sociaux en nature) et ne fait pas référence à l'utilisation des standards de pouvoir d'achat (SPA), utilisés dans la version initiale du tableau de bord social, afin d'assurer la cohérence avec les indicateurs fondés sur les statistiques EU-SILC.

- *Protection sociale et inclusion sociale*
 - Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) (en % de la population totale)³⁸
 - Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) des enfants (en % de la population âgée de 0 à 17 ans)³⁹
 - Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (pourcentage de réduction du taux AROP)⁴⁰
 - Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (20-64 ans)⁴¹
 - Surcharge des coûts du logement (en % de la population totale)⁴²

³⁸ Ainsi que ses trois composantes: taux de risque de pauvreté, population totale (AROP 0+), taux de privation matérielle et sociale grave, population totale (PMSG 0+) et personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail (ménage quasiment sans emploi), 0-64 ans (TFIT 0-64). En 2021, l'indicateur AROPE a été modifié en vue du nouveau grand objectif de l'UE pour 2030 portant sur la réduction du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Dans ce contexte, deux de ses composantes ont été révisées (la privation et les ménages quasiment sans emploi). La composante "privation matérielle et sociale grave" remplace la composante "privation matérielle aiguë". La tranche d'âge de référence pour les ménages quasiment sans emploi est passée de 0-59 ans à 0-64 ans. Pour tous les indicateurs qui dépendent du revenu dans les données EU-SILC, la période de référence du revenu est de 12 mois. Par conséquent, les variables relatives aux revenus intervenant dans le calcul des indicateurs AROP et TFIT se rapportent à l'année civile précédant l'année de l'enquête, sauf pour l'Irlande (12 mois précédant la réponse à l'enquête). Le calcul de l'indicateur de privation matérielle et sociale grave ne repose sur aucune variable de revenu. Par conséquent, toutes les variables EU-SILC utilisées pour calculer cet indicateur se rapportent à l'année de l'enquête.

³⁹ Ainsi que ses trois sous-indicateurs: taux de risque de pauvreté, enfants (AROP 0-17), taux de privation matérielle et sociale grave, enfants (PMSG 0-17) et personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail (ménage quasiment sans emploi), enfants (QJ 0-17). Le taux de PMSG pour les enfants est une version modifiée du taux de PMSG pour l'ensemble de la population, qui donne moins de poids aux éléments propres aux adultes, afin d'éviter que les indicateurs relatifs aux enfants soient trop sensibles aux privations touchant les adultes. Les années de référence sont identiques à celles des indicateurs relatifs à l'ensemble de la population.

⁴⁰ Il s'agit du pourcentage de réduction, pour la population totale, du taux de risque de pauvreté (AROP) par rapport à celui antérieur aux transferts sociaux monétaires (autres que les pensions). Il n'inclut pas, par exemple, les transferts en nature liés aux soins de santé.

⁴¹ L'indicateur relatif à l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes est actuellement calculé à partir des données EU-SILC et est fondé sur le statut de handicap tel qu'il est donné dans l'indicateur de restriction globale d'activité (GALI). Les participants à l'enquête ont répondu aux questions suivantes: 1) "Êtes-vous limité, en raison d'un problème de santé, dans vos activités courantes? Diriez-vous que vous êtes ... gravement limité; limité, mais pas gravement; pas limité du tout?" Si la réponse à la question 1) est "gravement limité" ou "limité, mais pas gravement", les participants répondent à la question 2) "Avez-vous été limité dans les six derniers mois? Oui ou non?". Une personne est considérée comme étant handicapée si elle répond "Oui" à la deuxième question. D'après les données EU-SILC, il existe une corrélation entre la prévalence du handicap fondée sur le concept du GALI et l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes basé sur cet indice en 2020 dans les États membres de l'Union (coefficient de corrélation de Pearson = -0,6).

⁴² L'indicateur mesure la part de la population vivant dans des ménages au sein desquels les coûts totaux du logement représentent plus de 40 % du revenu disponible (hors indemnités de logement). Selon les [orientations méthodologiques et la description des variables EU-SILC \(version d'avril 2020\)](#), les indemnités (uniquement celles sous condition de ressources) comprennent les allocations de logement et les prestations en faveur des propriétaires occupant le logement, mais pas les avantages fiscaux et les transferts en capital. Ce document définit les coûts du logement comme des coûts mensuels et effectivement payés, en lien avec le droit du ménage de vivre dans le logement. Ces coûts comprennent l'assurance structurelle (pour les locataires: si elle est payée), les services et les charges (évacuation des eaux usées, évacuation des déchets, etc.; obligatoires pour les propriétaires, pour les locataires: s'ils sont payés), l'entretien régulier et les réparations habituelles, les taxes (pour les locataires: sur le logement, le cas échéant) et le coût des commodités (eau, électricité, gaz et chauffage). Pour les propriétaires qui remboursent un prêt hypothécaire, le paiement des

- Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (en % de la population âgée de moins de 3 ans)
- Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits (en % de la population âgée de 16 ans et plus)⁴³

L'indicateur clé relatif à l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes utilise temporairement les données EU-SILC comme source statistique, mais passera à l'EFT dans l'UE pour une plus grande exactitude à partir de 2022, pour des données fournies en 2023. Les services de la Commission, Eurostat inclus, continueront de surveiller sa qualité et réexamineront l'indicateur à moyen terme, dès que les données issues de l'EFT seront disponibles; ils encourageront aussi d'autres mesures visant à améliorer la comparabilité entre les pays et à envisager l'élaboration d'indicateurs supplémentaires dans ce domaine. L'indicateur clé "Participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois" utilisera aussi les données de l'EFT dans l'UE à compter de 2022, alors qu'il était calculé uniquement à partir des données de l'enquête sur l'éducation des adultes avant cette date (dernière édition en 2016). Une analyse approfondie des données issues des deux sources sera effectuée une fois qu'elles seront disponibles, afin de garantir la qualité et la comparabilité des données. Aux fins du suivi des lignes directrices pour l'emploi n° 6 et n° 7, y compris relativement aux politiques actives du marché du travail, le présent rapport conjoint sur l'emploi utilisera exceptionnellement l'indicateur relatif à la participation des adultes à l'apprentissage au cours des quatre dernières semaines (25-64 ans).

Les indicateurs clés du tableau de bord sont analysés au moyen d'une méthode commune approuvée par le COEM et le CPS (voir annexe 4 pour plus de détails). Suivant cette méthode, la situation et son évolution dans les États membres sont évaluées en examinant les niveaux et les variations par rapport à l'année précédente⁴⁴ de chacun des indicateurs clés du tableau de bord social. Les niveaux et les variations sont classés en fonction de leur écart par rapport aux moyennes de l'Union (non pondérées) respectives. Les résultats des États membres concernant les niveaux et les variations sont ensuite combinés au moyen d'une règle convenue de sorte que tous les États membres sont classés dans l'une des sept catégories ("meilleure performance", "mieux que la moyenne", "autour de la moyenne/neutre", "bien, mais à surveiller", "faible, mais en voie d'amélioration", "à surveiller" et "situations critiques"). Sur cette base, le tableau 1.4.1 contient un résumé des résultats du tableau de bord, sur la base des derniers chiffres disponibles pour chaque indicateur.

intérêts est compris (déduction faite d'un éventuel allègement fiscal, mais sans déduction des allocations de logement). Pour les locataires qui payent un loyer au prix du marché ou réduit, le paiement du loyer est compris. Pour les locataires exemptés de loyer, les allocations de logement ne devraient pas être déduites du coût total du logement.

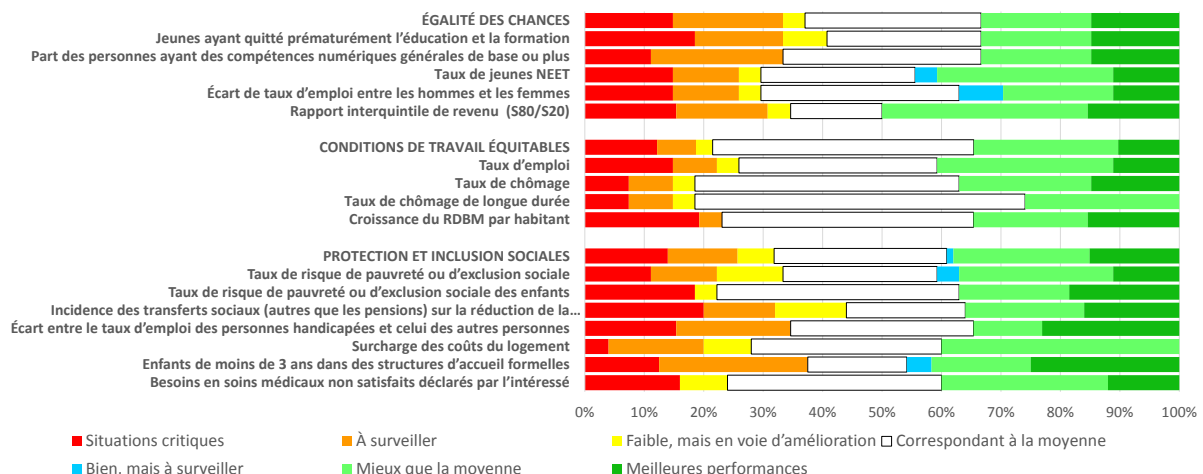
⁴³ La notion de besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits se base sur l'appréciation de la personne elle-même quant à la question de savoir si elle avait besoin de consulter un médecin ou de suivre un traitement pour un type de soins de santé particulier, mais ne l'a pas fait ou n'a pas cherché à le faire pour les trois raisons suivantes: "raisons financières", "liste d'attente" et "distance excessive". Les soins médicaux désignent les services de soins de santé individuels (examens ou traitements médicaux, à l'exception des soins dentaires) fournis par des médecins ou des professions équivalentes, ou sous leur supervision directe, conformément aux systèmes nationaux de soins de santé (selon la définition d'Eurostat). Les problèmes que les gens signalent au moment d'obtenir des soins lorsqu'ils sont malades peuvent faire apparaître des obstacles aux soins.

⁴⁴ Sauf pour le revenu disponible brut des ménages, qui est mesuré sous forme d'indice (2008 = 100), ce qui signifie que la comparaison est faite par rapport à l'année précédant la crise financière de 2009), en accord avec le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale.

Les indicateurs clés du tableau de bord social font apparaître des enjeux de taille auxquels sont confrontés les États membres de l'Union dans les trois domaines: **égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection sociale et inclusion sociale**. Parmi les indicateurs pointant le plus grand nombre d'États membres classés dans la catégorie "situations critiques" (en rouge dans le graphique 1.4.1) figurent les jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, la croissance du RDBM par habitant, le taux AROPE pour les enfants ainsi que l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (cinq États membres se trouvent dans des "situations critiques"). Selon ces indicateurs, un État membre de plus se trouve dans cette situation en 2021 par rapport à 2020, à la seule exception de l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté, pour laquelle il s'agit d'un État membre de moins⁴⁵. Un grand nombre de défis majeurs (en rouge pour quatre États membres) ont également été mis en évidence concernant le taux de jeunes NEET, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, le rapport interquintile de revenu, le taux d'emploi, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes, ainsi que les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits. Le nombre d'États membres se trouvant dans une situation "à surveiller" est moindre qu'en 2021. Pour la plupart d'entre eux, les indicateurs concernés sont les enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (6), la proportion de personnes possédant au moins des compétences numériques de base (6) et l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (5). Une analyse plus détaillée est présentée au chapitre 2, qui s'appuie également sur un ensemble riche d'indicateurs contextuels.

Graphique 1.4.1: défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale dans les États membres de l'Union, par indicateur clé du tableau de bord social

Part des États membres associés à une classification spécifique parmi tous ceux classés (voir légende) pour chaque indicateur clé et agrégée pour les trois chapitres du socle



⁴⁵ Étant donné que les données n'étaient disponibles que pour un petit nombre d'États membres en 2021 à la date limite de recueil des données, les évaluations de la croissance du RDBM par habitant sont fondées sur les données de 2020.

Remarques: 1) les données concernant l'indicateur relatif à la participation des adultes à l'apprentissage ne sont pas encore disponibles; 2) les données de certains pays sont manquantes pour certains indicateurs (voir remarque du tableau 1.4.1). Pour tous les indicateurs, les légendes figurent en annexe.
Source: désignations du tableau de bord social présentées au tableau 1.4.1.

Tableau 1.4.1: Indicateurs clés du tableau de bord social: aperçu des enjeux dans les États membres

		Meilleures performances	Mieux que la moyenne	Bien, mais à surveiller	Autour de la moyenne	Faible, mais en voie d'amélioration	À surveiller	Situations critiques
Égalité des chances	Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (en % de la population âgée de 18 à 24 ans)	2021 EL, HR, IE, SI	CZ, LT, NL, PL, PT		AT, BE, DK, FI, FR, LV, SK	ES, MT	CY, EE, LU, SE	BG, DE, HU, IT, RO
	Proportion de personnes ayant des compétences numériques générales de base ou plus (en % de la population âgée de 16 à 74 ans)	2021 DK, IE, NL, FI	ES, HR, LU, AT, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		DE, IT, CY, LT, HU, SI	BG, PL, RO
	Taux de jeunes NEET (en % de la population totale âgée de 15 à 29 ans)	2021 NL, SE, SI	AT, DE, DK, FI, HU, IE, MT, PT	LU	BE, CZ, EE, FR, LT, LV, PL	ES	CY, HR, SK	BG, EL, IT, RO
	Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en points de pourcentage)	2021 EE, FI, LT	DK, FR, IE, PT, SE	LV, SI	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, LU, NL	MT	CY, PL, SK	CZ, EL, IT, RO
	Rapport interquintile de revenu (S80/S20)	2021 BE, CZ, FI, SI	AT, CY, DK, HU, IE, LU, NL, PL, SE		DE, EE, FR, HR	BG	EL, IT, MT, PT	ES, LT, LV, RO
Conditions de travail équitables	Taux d'emploi (en % de la population âgée de 20 à 64 ans)	2021 CZ, NL, SE	DE, DK, EE, HU, IE, LT, MT, PL		AT, BG, CY, FI, FR, LU, PT, SI, SK	EL	BE, LV	ES, HR, IT, RO
	Taux de chômage (en % de la population active âgée de 15 à 74 ans)	2021 CZ, DE, MT, PL	DK, HU, LT, LU, NL, SI		AT, BG, CY, EE, FI, FR, HR, IE, LV, PT, RO, SK	EL	BE, SE	ES, IT
	Taux de chômage de longue durée (en % de la population active âgée de 15 à 74 ans)	2021	CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL		AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, PT, RO, SE, SI	EL	HR, SK	ES, IT
	Croissance du RDBM par habitant (2008 = 100)	2020 HU, LT, PL, RO	EE, IE, MT, SI, SK		CZ, DE, DK, FI, FR, HR, LU, LV, NL, PT, SE		BE	AT, CY, EL, ES, IT
Protection sociale et inclusion sociale	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en % de la population totale)	2021 CZ, FI, SI	AT, BE, CY, DK, NL, PL, SE	SK	DE, EE, FR, HR, HU, IE, MT	BG, LT, RO	IT, LU, PT	EL, ES, LV
	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants (en % de la population âgée de 0 à 17 ans)	2021 CZ, DK, FI, NL, SI	BE, EE, HR, LT, PL		AT, CY, DE, FR, HU, IE, LV, MT, PT, SE, SK	BG		EL, ES, IT, LU, RO
	Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (en % de réduction du taux AROP)	2021 BE, DK, FI, IE	AT, CZ, FR, SE, SI		CY, DE, LT, NL, PL	BG, ES, IT	EE, LU, MT	EL, HR, LV, PT, RO
	Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (en points de pourcentage)	2021 DK, ES, IT, LU, LV, PT	BG, EE, SE		CZ, EL, FI, FR, LT, MT, NL, SI		AT, CY, DE, HR, HU	BE, IE, PL, RO
	Surcharge des coûts du logement (en % de la population totale)	2021	CY, EE, FI, HR, HU, IE, LT, LU, MT, SI		AT, BE, CZ, IT, LV, PL, RO, SE	BG, EL	DE, ES, NL, PT	DK
	Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (en %	2021 DK, ES, FR, LU, NL, SE	CY, EL, HR, SI	BE	AT, EE, FI, LV		BG, DE, IE, LT, MT, PL	CZ, HU, RO

de la population âgée de moins de 3 ans)								
Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits (en % de la population âgée de 16 ans et plus)	2021	CY, DE, MT	AT, BG, CZ, ES, HU, LU, NL		BE, DK, FR, HR, IE, LT, PL, PT, SE	EE, LV		EL, FI, RO, SI

Remarque: mise à jour du 21 octobre 2022. En raison de changements notables dans la définition de l'indicateur "Proportion de personnes ayant des compétences numériques générales de base ou plus" en 2021, il n'existe pas de valeur comparable pour 2019. Par conséquent, l'analyse de cet indicateur ne repose, à titre exceptionnel, que sur les niveaux de 2021. Les indicateurs "Rapport interquintile de revenu", "Incidence des transferts sociaux", "Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes", "Surcharge des coûts du logement", "Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles" et "Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits" ne sont pas disponibles pour la Slovaquie. La croissance du RDBM par habitant n'étant pas disponible pour plus de la moitié des États membres, l'analyse se fonde sur les valeurs de 2020. La surcharge des coûts du logement n'est pas disponible pour la France. Les ruptures de séries et autres mises en évidence sont mentionnées aux annexes 1 et 2.

Cadres d'évaluation comparative en soutien de l'analyse et de l'élaboration des politiques

La communication de 2017 sur la mise en place d'un socle européen des droits sociaux a présenté l'évaluation comparative comme un instrument destiné à soutenir les réformes structurelles et à favoriser la convergence vers le haut en matière sociale et en matière d'emploi. Véritables exercices multilatéraux, les cadres d'évaluation comparative associent des indicateurs quantitatifs (progression et résultats) à l'analyse qualitative des caractéristiques de conception des politiques et des leviers d'action qui influent sur la qualité et les résultats des politiques élaborées. En outre, les cadres d'évaluation comparative contribuent, au même titre que les indicateurs du tableau de bord social, à l'analyse dans le cadre du Semestre européen et du rapport conjoint sur l'emploi.

Depuis 2017, des cadres d'évaluation comparative ont été élaborés dans divers domaines par la Commission et font l'objet de discussions avec les États Membres, conformément à une approche commune approuvée par le Comité de l'emploi (COEM) et par le Comité de la protection sociale (CPS). Les cadres convenus jusqu'à présent portent sur 1) les prestations de chômage et les politiques actives du marché du travail, 2) les compétences et l'apprentissage des adultes, 3) le revenu minimal (voir encadré n° 8 sur l'évaluation comparative du revenu minimal à la section 2.4.1), 4) l'accueil des jeunes enfants et l'aide à l'enfance et 5) les pensions.

En ce qui concerne les cadres d'évaluation comparative élaborés par le Comité de l'emploi, des travaux sont en cours pour achever le cadre relatif aux prestations de chômage et aux politiques actives du marché du travail. Bien que la partie du cadre d'évaluation comparative concernant les prestations de chômage soit déjà terminée et pleinement opérationnelle, les travaux se poursuivent, en coopération avec le Comité de l'emploi, pour mettre au point des indicateurs de levier d'action visant à contrôler la qualité des services de soutien précoce fournis par les services publics de l'emploi aux demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les cadres d'évaluation comparative élaborés par le Comité de la protection sociale, le cadre relatif aux pensions a été adopté en février 2022⁴⁶. Il se compose d'indicateurs de pauvreté des personnes âgées et de maintien des revenus après le départ à la retraite, ainsi que d'indicateurs contextuels sur l'espérance de vie et les dépenses publiques.

⁴⁶ Un résumé et les détails des cadres élaborés par le CPS sont présentés [en ligne](#).

Les leviers d'action indiquent les principales caractéristiques des régimes de retraite ayant une incidence sur le caractère adéquat des pensions.

En renforçant la compréhension commune des indicateurs et des leviers stratégiques pertinents dans un domaine d'action, les cadres d'évaluation comparative contribuent fortement à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Les principaux résultats de ces exercices sont présentés dans le rapport conjoint sur l'emploi, comme il convient.

CHAPITRE 2. EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES — ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS

2.1. Ligne directrice n° 5: stimuler la demande de main-d'œuvre

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 5, qui recommande aux États membres de mettre en place un cadre soutenant la demande de travail et propice à la création d'emplois, conformément aux principes 4 (soutien actif à l'emploi) et 6 (salaires) du socle des droits sociaux. La section 2.1.1 s'intéresse aux grandes évolutions du marché du travail, eu égard notamment aux conséquences de la crise de la COVID-19 et de l'attaque de l'Ukraine par la Russie. La section 2.1.2 présente les mesures mises en œuvre par les États membres dans ces domaines, en s'arrêtant particulièrement sur celles visant à maintenir l'emploi et à soutenir la création d'emplois.

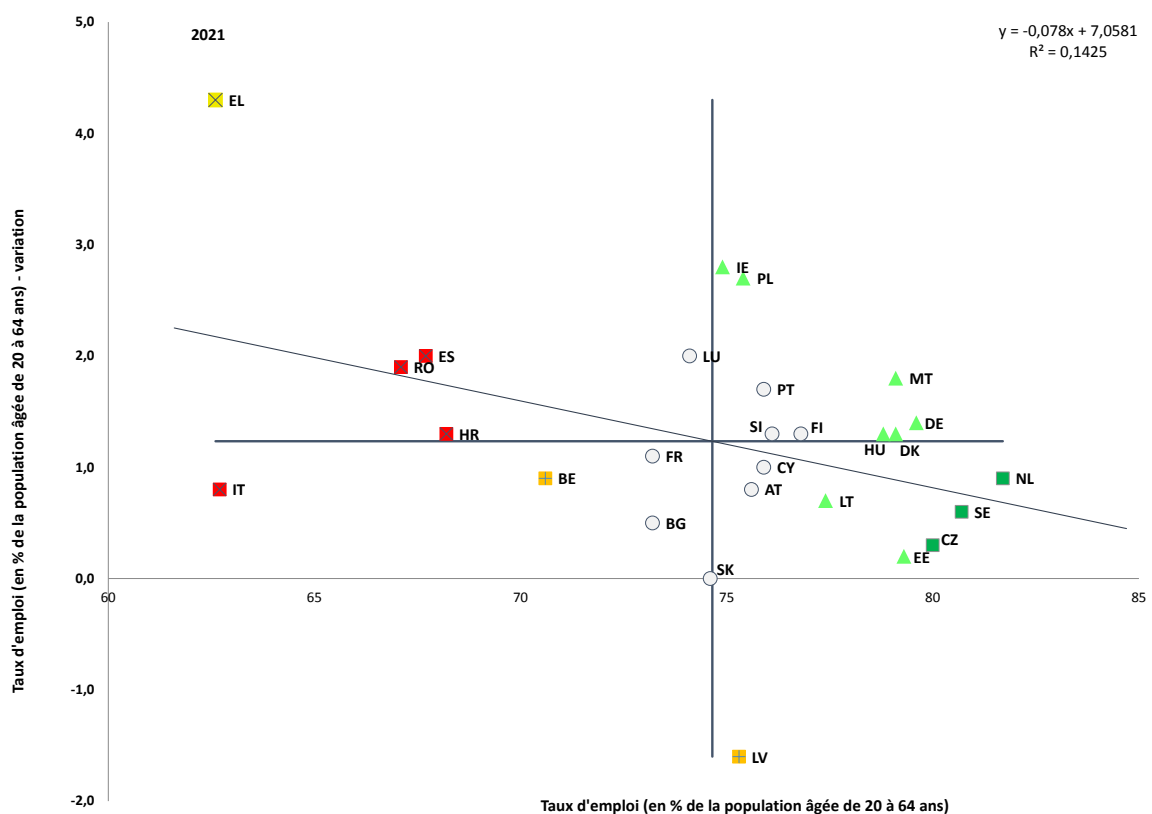
2.1.1. Indicateurs clés

Le marché du travail de l'Union a connu une reprise solide en 2021 et a continué à enregistrer de bons résultats dans presque tous les États membres tout au long du premier semestre de 2022. Sur une base annuelle, le taux d'emploi de l'Union (tranche d'âge des 20-64 ans) a progressé de 1,4 point de pourcentage pour atteindre 73,1 % en 2021, dépassant ainsi son niveau d'avant la pandémie qui s'établissait à 72,7 % en 2019. Il a augmenté dans tous les États membres, à l'exception de la Lettonie. Cette hausse représente une avancée considérable en direction du grand objectif de l'UE qui voudrait qu'au moins 78 % des personnes âgées de 20 à 64 ans aient un emploi d'ici à 2030. Néanmoins, il existe une grande hétérogénéité entre les pays, les plus fortes augmentations ayant été enregistrées en Grèce (4,3 points de pourcentage), suivie de l'Irlande (2,8 points de pourcentage), de la Pologne (2,7 points de pourcentage), de l'Espagne et du Luxembourg (2 points de pourcentage dans les deux cas), comme illustré au graphique 2.1.1. En revanche, la Lettonie a vu son taux d'emploi baisser (de 1,6 point de pourcentage), tandis que la Slovaquie, l'Estonie et la Tchéquie ont enregistré des taux d'emploi stables ou en très légère hausse. Selon la méthode utilisée dans le tableau de bord social, l'Italie, la Croatie, la Roumanie et l'Espagne se trouvent dans des "situations critiques", avec des taux d'emploi qui restent en dessous ou proches de 67 %, malgré une hausse égale ou légèrement supérieure à la moyenne (à l'exception de l'Italie où la hausse est inférieure à la moyenne). À l'inverse, la Suède, la Tchéquie et les Pays-Bas se classent toujours dans la catégorie "meilleure performance" (avec des taux proches ou au-dessus de 80 % en 2021). La pente négative de la droite de régression indique une tendance convergente, les taux d'emploi ayant augmenté plus rapidement dans les pays où ils sont plus bas. Ces bons résultats ont également été possibles grâce à la mise en place de dispositifs de chômage partiel et de maintien de l'emploi qui ont contribué à préserver l'emploi en 2020 et 2021, pendant la crise de la COVID-19 (voir également rapport conjoint sur l'emploi de 2022). Sur une base trimestrielle, le taux d'emploi (20-64 ans) a augmenté de 0,8 point de pourcentage pour atteindre 74,8 % au premier semestre de 2022 dans l'Union et s'est amélioré dans presque tous les États membres. Les États membres affichant des taux d'emploi initiaux plus faibles ont néanmoins fait preuve de plus d'ambition dans leurs objectifs nationaux (voir section 1.3). Les différences régionales en matière de taux d'emploi persistent, y compris au sein des différents États membres (voir annexe 3).

La reprise a été plus forte dans les secteurs de métiers qui nécessitent moins de contacts et plus faible dans les autres secteurs de l'économie. La création d'emplois est restée modérée dans l'industrie manufacturière en raison de pénuries des matériaux de base et de goulets d'étranglement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La reprise a également pris du retard dans les services nécessitant de nombreux contacts⁴⁷: à la fin de 2021, le taux d'emploi dans ce secteur était encore inférieur aux niveaux d'avant la pandémie (de 1,3 %). Ce retard traduit l'incidence plus forte sur ce secteur des mesures de confinement mises en place pour faire face à la résurgence de la pandémie au second semestre de 2021, ainsi qu'une transition durable vers les services en ligne. À l'inverse, dans les secteurs des services nécessitant moins de contacts, qui permettent de travailler avec des outils informatiques ou qui présentent un risque d'infection plus faible, le taux d'emploi a augmenté plus rapidement et fin 2021, il était supérieur de 2,6 % à son niveau d'avant la crise⁴⁸.

Graphique 2.1.1: le taux d'emploi a augmenté dans presque tous les États membres en 2021

Taux d'emploi (20-64 ans), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe.

Source: Eurostat [[lfsi emp a](#)], EFT de l'UE.

Tant le taux d'emploi total que le nombre d'heures travaillées ont augmenté par rapport aux niveaux d'avant la pandémie. Au deuxième trimestre de 2022, le nombre

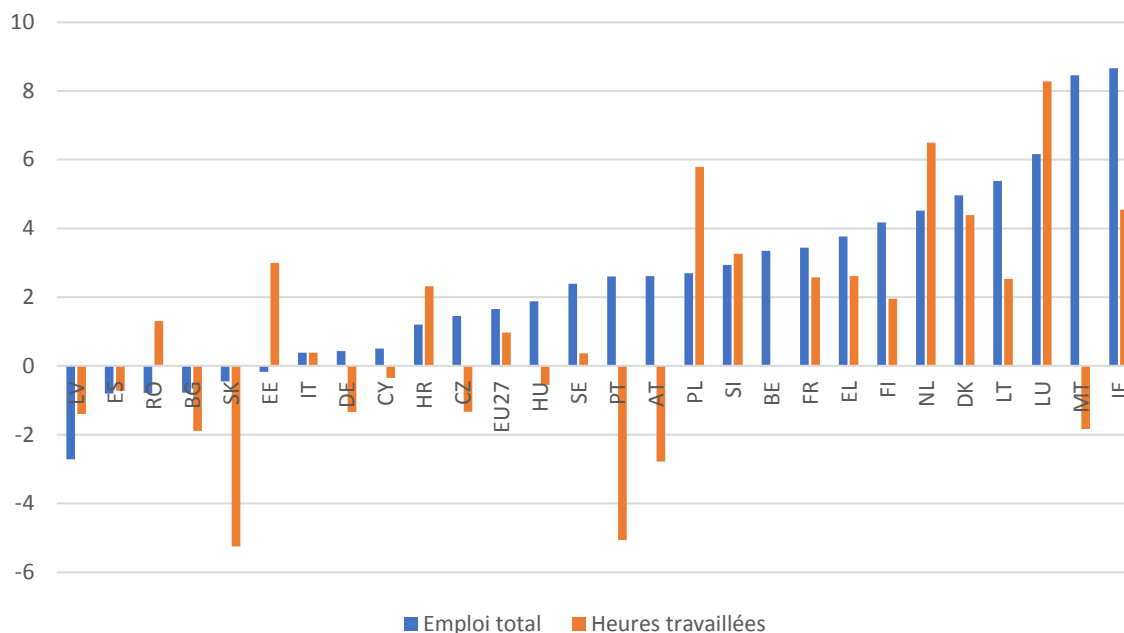
⁴⁷ Les services nécessitant de nombreux contacts désignent le commerce de gros et de détail, les transports, l'hébergement et les services de restauration, ainsi que les arts et le divertissement.

⁴⁸ Commission européenne, *Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe: rapport annuel 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022 (à paraître).

d'employés était supérieur aux niveaux d'avant la pandémie dans tous les États membres, à l'exception de la Bulgarie, de l'Estonie, de l'Espagne, de la Lettonie, de la Roumanie et de la Slovaquie, et, pour l'ensemble de l'Union, il a dépassé d'environ 3,5 millions son niveau d'avant la pandémie (voir graphique 2.1.2). En parallèle, le nombre total d'heures travaillées a également augmenté de 1,1 % dans l'Union au premier trimestre de 2022 par rapport au trimestre précédent, dépassant les niveaux d'avant la pandémie pour la première fois depuis le début de la pandémie, au commencement de 2020. Ce taux de croissance a néanmoins été hétérogène dans l'ensemble des États membres, le nombre total d'heures travaillées restant inférieur aux niveaux d'avant la pandémie au deuxième trimestre de 2022 en Allemagne, au Portugal, en Espagne, en Autriche, en Bulgarie, à Chypre, en Tchéquie, en Lettonie, en Slovaquie, en Hongrie et à Malte. Malgré quelques cas exceptionnels où les taux de croissance de l'emploi total et du nombre d'heures travaillées ont fortement divergé (comme pour l'Autriche, le Portugal, Chypre, Malte, la Hongrie et la Suède), les taux de croissance des deux variables ont eu tendance à se suivre dans la plupart des États membres.

Graphique 2.1.2: l'emploi et le nombre d'heures travaillées ont dépassé les niveaux d'avant la pandémie dans la plupart des États membres

Variation de l'emploi total et du nombre d'heures travaillées entre le T4 2019 et le T2 2022 (en %)



Remarque: données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier. Données sur l'emploi total corrigées uniquement des variations saisonnières pour CZ, EL, FR, MT, PL et PT. Données sur les heures travaillées uniquement corrigées des variations saisonnières pour MT et non disponibles pour BE.

Source: Eurostat [[namq_10_a10_e](#)], comptabilité nationale.

Le chômage partiel et les dispositifs similaires de maintien de l'emploi ont protégé les travailleurs et les emplois pendant la crise de la COVID-19, et restent un instrument important pour préserver l'emploi et le capital humain dans les contextes de crise tout en soutenant la modernisation de l'économie. Ils ont été progressivement supprimés dans de nombreux États membres après le premier semestre de 2021, compte tenu de l'incidence faiblissante de la pandémie et de la levée des restrictions sur les activités économiques. Plusieurs États membres ont toutefois maintenu et prolongé leurs programmes liés à la pandémie, alors que le nombre de personnes ayant besoin de l'aide d'un dispositif de maintien de l'emploi était moindre au cours du premier semestre de 2022. Les dépenses mensuelles relatives aux mesures pouvant bénéficier d'une aide financière au titre de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence

(SURE) ont augmenté temporairement en janvier 2022 avant de diminuer rapidement⁴⁹. Selon les estimations, ces dépenses même réduites en 2022 auraient permis d'aider environ 220 000 travailleurs et 10 000 entreprises à la mi-2022. Dans près de la moitié des États membres, des dispositifs préexistants sont restés en place après la date de fin des modifications liées à la COVID-19⁵⁰. Le chômage partiel et d'autres dispositifs de maintien de l'emploi peuvent jouer un rôle utile pour préserver l'emploi et le capital humain propre à l'entreprise, y compris dans le contexte macroéconomique actuel qui est incertain. Dans le même temps, leur conception et leur mise en place devraient être adaptées à la situation particulière. Pour les industries et les secteurs touchés par des transformations structurelles, les dispositifs de chômage partiel devraient être conçus de manière à soutenir les phases de restructuration le cas échéant et à contribuer à la modernisation de l'économie, en particulier par le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle qui y sont associés, eu égard notamment au besoin constant d'accélérer la transition vers une énergie propre.

Le travail indépendant ne s'est pas davantage répandu dans le contexte de la crise de la COVID-19. La part du travail indépendant dans le total a légèrement diminué au cours de la dernière décennie, passant de 14,8 % en 2010 à 13,4 % en 2020⁵¹. Dans le contexte de la crise de la COVID-19, le nombre de travailleurs indépendants est passé de 26,1 à 25,7 millions entre 2019 et 2020. En 2021, ce nombre s'élevait à 25,1 millions dans l'Union, soit 13 % de l'emploi total⁵². Toutefois, cette proportion varie considérablement d'un État membre à l'autre: elle atteint ou dépasse les 20 % en Italie et en Grèce et avoisine les 7 % en Allemagne et au Danemark. Dans l'ensemble de l'Union, environ 70 % des travailleurs indépendants (âgés de 15 à 64 ans) étaient des travailleurs indépendants sans salariés en 2020, soit 9,4 % de l'emploi total. Cette part, qui s'élevait à 10,2 % en 2010, a légèrement diminué par rapport à cette année-là, et cette baisse est plus marquée pour les hommes que pour les femmes (-1,1 point de pourcentage et -0,4 point de pourcentage respectivement). Entre 2019 et 2020, le nombre de travailleuses indépendantes sans salariés a augmenté dans 13 pays, et dans l'EU-27 en général, ce qui donne à penser que l'accroissement des tâches de garde d'enfants pendant la pandémie pourrait avoir poussé davantage de femmes à se tourner vers le travail indépendant. Les travailleurs à leur compte représentaient la plus grande part des travailleurs indépendants dans l'Union et dans la plupart des États membres en 2021 (en ce qui concerne le travail via une plateforme, les "travailleurs à leur compte" et le "faux travail indépendant", voir section 2.3.1 et encadré n° 5 de celle-ci).

La reprise après la pandémie de COVID-19 s'est caractérisée par une forte augmentation des pénuries de main-d'œuvre dans la plupart des États membres⁵³. Avec la reprise économique rapide, les pénuries de main-d'œuvre sont rapidement réapparues

⁴⁹ Voir [quatrième rapport semestriel sur la mise en œuvre de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence \(SURE\)](#), disponible sur le [site internet SURE](#) [COM(2022) 483 final].

⁵⁰ Eurofound, [base de données EU Policy Watch](#).

⁵¹ Eurostat [[lfsa_egaps](#)], EFT de l'UE.

⁵² La comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 de cet indicateur n'est pas effectuée en raison d'une rupture dans les séries chronologiques en 2021 pour tous les États membres, qui découle de [l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes](#).

⁵³ Tout au long de ce paragraphe, les pénuries de main-d'œuvre correspondent à la proportion des entreprises dans l'Union qui indiquent que les pénuries de main-d'œuvre limitent leur production, telle que mesurée par les enquêtes européennes de conjoncture et de consommation (European Business and Consumer Surveys, [EU-BCS](#)). Il existe d'autres estimations des pénuries de main-d'œuvre, telles que les taux de vacance d'emplois dans l'industrie, les services et la construction qui sont mesurés par Eurostat [[jvs_a_rate_r2](#)].

en 2021, en particulier dans certains secteurs et certaines professions⁵⁴. À la fin de 2021, elles atteignaient ou dépassaient les niveaux d'avant la pandémie dans plusieurs pays dans les secteurs de l'industrie, des services et de la construction, dans un contexte de baisse du chômage et de sous-emploi sur le marché du travail⁵⁵. Les principaux groupes professionnels ayant signalé des pénuries dans l'Union en 2021 étaient liés aux domaines des soins de santé et des soins de longue durée, des logiciels, des transports, de la construction et de l'ingénierie⁵⁶. Des pénuries de travailleurs qualifiés ont également été observées dans certains secteurs liés à la transition écologique⁵⁷. Au troisième trimestre de 2022, les pénuries de main-d'œuvre s'élevaient à 35 % dans les services, à 32 % dans la construction et à 27 % dans l'industrie manufacturière (voir graphique 2.1.3). Au cours du même trimestre, les plus fortes pénuries dans l'industrie ont été signalées en Allemagne (42 %), en Slovénie (41 %), en Hongrie et en Pologne (40 %) et en Croatie (39 %). Dans le secteur des services, les plus fortes pénuries ont été enregistrées à Malte (70 %), aux Pays-Bas (61 %), en Allemagne et en Irlande (49 %), en Suède (48 %) et en Finlande (44 %). Le vieillissement de la population a également une incidence négative sur les pénuries de main-d'œuvre. En raison de l'évolution démographique, la population de l'Union en âge de travailler (20-64 ans) a diminué en termes absolus au cours de la dernière décennie (passant de 269 millions en 2012 à 264 millions en 2021). Si ce phénomène est répandu, il est particulièrement prononcé dans certains États membres (tels que la Lettonie, la Bulgarie et la Roumanie) touchés par l'émigration, en plus d'un faible taux de fécondité⁵⁸. À moyen et à long terme, l'afflux de personnes déplacées en provenance d'Ukraine ainsi que la migration régulière en provenance d'autres régions du monde peuvent contribuer à atténuer les pénuries dans les secteurs les plus propices à la transférabilité des compétences. Les mesures de reconnaissance des qualifications sont également essentielles à cet égard (voir section 2.1.2). Néanmoins, il est peu probable que l'afflux de personnes fuyant la guerre résolve les problèmes structurels de fond qui influent fortement sur les pénuries dans l'Union et l'accès de ces personnes au marché du travail est susceptible de poser d'autres problèmes, tels que la barrière de la langue.

⁵⁴ Voir chapitre II dans: [Commission européenne, Rapport trimestriel sur la zone euro, document institutionnel n° 184, vol. 21, n° 2 \(2022\)](#).

⁵⁵ Au quatrième trimestre de 2021, 24 % des employeurs du secteur de l'industrie, 25 % du secteur des services et 30 % du secteur de la construction ont déclaré que les pénuries de main-d'œuvre étaient l'un des principaux facteurs entravant leur activité commerciale (par rapport à 14 %, 19 % et 23 %, respectivement, avant la pandémie).

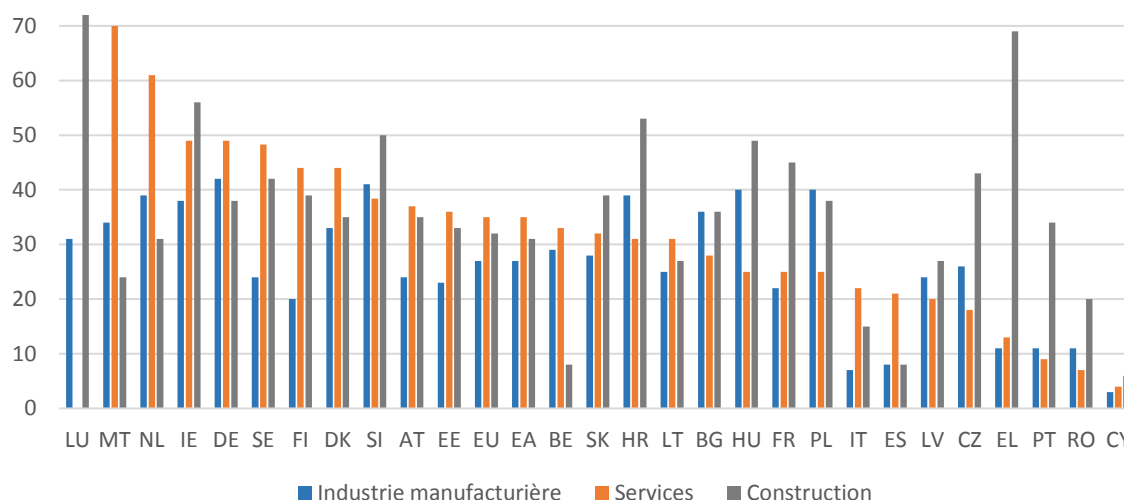
⁵⁶ [McGrath, J., Report on labour shortages and surpluses](#) (Rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre), [Autorité européenne du travail, 2021](#). Ces quatre groupes professionnels représentent 21 des 28 professions souffrant de pénurie qui sont recensées dans le rapport.

⁵⁷ Voir rapports par pays du Semestre européen, annexe 6: Répercussions sur l'emploi et effets sociaux de la transition écologique en 2022.

⁵⁸ Source: Eurostat, [article sur les statistiques démographiques et l'évolution démographique](#). Entre 2020 et 2021, l'augmentation de la mortalité liée à la pandémie de COVID-19 s'est ajoutée à la décroissance de la population.

Graphique 2.1.3: les pénuries de main-d'œuvre signalées, en particulier dans les services, sont considérables dans la plupart des États membres

Proportion des employeurs qui déclarent que la disponibilité de la main-d'œuvre est un facteur limitant la production, ventilée par valeur pour les services (en %, T3 2022)



Source: enquête européenne de conjoncture et de consommation (EU-BCS).

La transition écologique de l'économie de l'Union offre d'importantes possibilités d'emplois de qualité et nécessite qu'une aide adéquate soit apportée aux personnes en transition professionnelle, afin de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte.

La transition écologique pourrait créer jusqu'à 884 000 emplois à l'horizon 2030, chiffre qui pourrait être multiplié d'ici à 2050 si elle est accompagnée des politiques adéquates⁵⁹. Entre 2000 et 2019, le nombre de travailleurs dans les secteurs des biens et services environnementaux de l'EU-27 a déjà augmenté de 43,3 %, et notamment de 91,6 % dans la production d'énergie renouvelable⁶⁰. En 2019, l'emploi dans ces secteurs atteignait 2,2 % de l'emploi total dans l'EU-27 (contre 1,7 % en 2000), avec toutefois des différences substantielles entre les États membres (voir graphique 2.1.4). Dans certains pays, comme la Finlande, l'Estonie ou le Luxembourg, cette part était proche de 5 % ou supérieure, tandis que dans d'autres, elle ne représentait qu'une faible part de la population active. Néanmoins, la transition implique une réaffectation de la main-d'œuvre et accroît la probabilité de pénuries de compétences et d'inadéquations des compétences. Il est essentiel d'appliquer des politiques actives et efficaces du marché du travail et d'offrir des possibilités de renforcement des compétences et de reconversion professionnelle pour favoriser une transition écologique

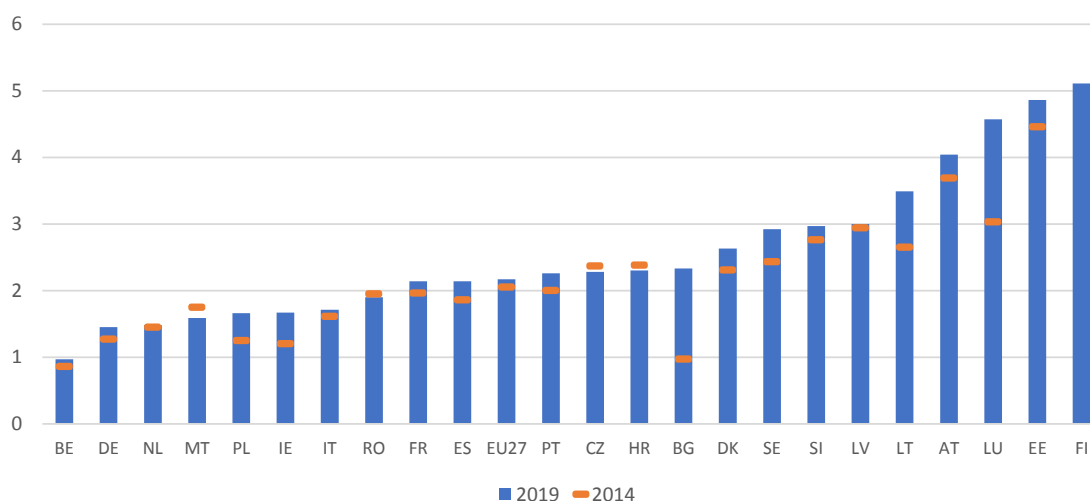
⁵⁹ Voir Commission européenne, Murauskaitė-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., et al., *The future of jobs is green* (L'avenir des emplois est vert), Office des publications de l'Union européenne, 2021, JRC126047. Pour connaître les estimations antérieures, consulter le document SWD (2020) 176 final, et pour connaître les projections par pays, consulter le document d'Eurofound, *Future of manufacturing – Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement* (L'avenir de l'industrie manufacturière – scénario énergétique: conséquences pour l'emploi de l'accord de Paris sur le climat), Eurofound Research Report, 2019. Voir également analyse d'impact *Une planète propre pour tous*; un gain potentiel d'environ 2 millions d'emplois d'ici à 2050 est indiqué dans le rapport de la Commission européenne intitulé *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2019*, Office des publications de l'Union européenne, 2019.

⁶⁰ Indicateur Eurostat [env_ac_egss1]. Les secteurs des biens et services environnementaux peuvent servir à estimer de manière prudente les emplois verts. Le concept porte essentiellement sur les activités générant des produits environnementaux, ce qui exclut certaines activités apportant une contribution notable aux objectifs climatiques et environnementaux, mesurée par exemple sur la base des performances de ces activités en fonction de critères de référence pertinents.

équitable et remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences qui freinent la mise en place d'un modèle de croissance plus vert⁶¹ (voir encadré n° 4 à la section 2.2). Dans l'ensemble, les secteurs de la production d'électricité, des transports, de l'industrie manufacturière, de l'agriculture et de l'extraction minière génèrent près de 90 % des émissions de CO₂ dans l'Union, alors qu'ils représentent moins de 25 % de la valeur ajoutée brute et 25 % de l'emploi. Par conséquent, les défis de la transition écologique se feront particulièrement sentir dans ces secteurs et dans les régions où ils représentent une part importante de l'économie⁶².

Graphique 2.1.4: la part des emplois verts dans l'emploi total a augmenté dans la plupart des États membres entre 2014 et 2019

Emploi dans le secteur des biens et services environnementaux (en % de l'emploi total, en 2014 et 2019)



Remarque: emploi total équivalent temps plein dans le secteur des biens et services environnementaux divisé par l'emploi total (concept national dans les deux cas). Les données ne sont pas disponibles pour Chypre, la Grèce, la Hongrie et la Slovaquie.

Source: Eurostat [[env_ac_egss1](#)] et données de l'emploi de la comptabilité nationale [[nama_10_a64_e](#)]

Parallèlement à la croissance de l'emploi, la plupart des États membres ont enregistré une baisse du chômage. Le taux de chômage moyen dans l'Union (15-74 ans) a diminué de 0,2 point de pourcentage, passant de 7,2 % en 2020 à 7,0 % en 2021, ce qui se rapproche du niveau de 2019 (6,8 %), le plus bas depuis 2009. Cette baisse est due à la création importante d'emplois qui a accompagné la forte reprise économique après la crise de la COVID-19 en 2021. Il existe néanmoins des différences considérables entre les États membres, l'écart entre le taux de chômage le plus faible et le taux de chômage le plus élevé atteignant 12 points de pourcentage (voir graphique 2.1.5). En 2021, la Grèce a enregistré un recul nettement supérieur à la moyenne (de 2,9 points de pourcentage), suivie du Luxembourg et de la Lituanie (avec des baisses respectives de 1,5 point de pourcentage et de 1,4 point de pourcentage), tandis que la situation s'est détériorée en Belgique, en Suède et en Irlande notamment (avec des hausses de 0,5 point de pourcentage, 0,3 point de pourcentage et 0,3 point de pourcentage, respectivement). L'indicateur clé du tableau de bord social indique une "situation critique" en Italie, où le chômage a encore légèrement augmenté en 2021 par

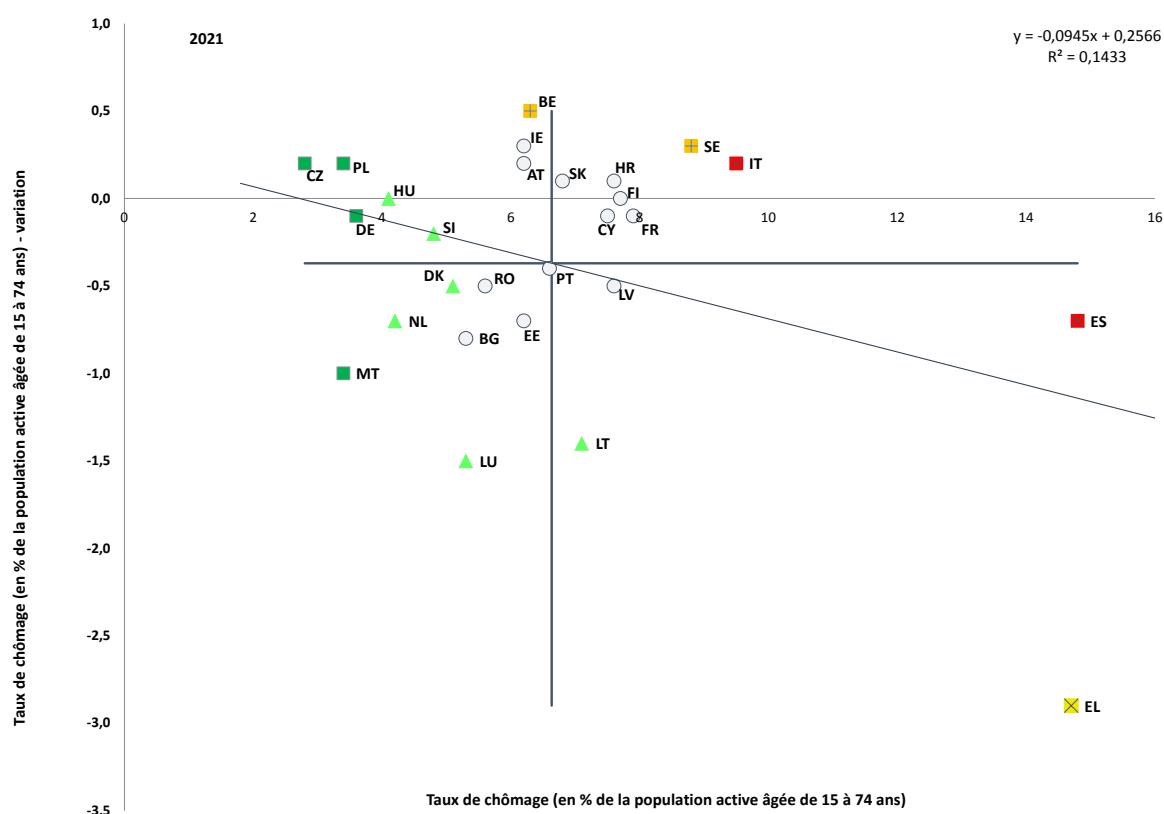
⁶¹ Voir [recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique \(2022/C 243/04\)](#).

⁶² Voir p. 175 du rapport de la Commission européenne intitulé *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2019*, Office des publications de l'Union européenne, 2019.

rapport à un niveau déjà élevé, et en Espagne, où le taux n'a que légèrement diminué, mais reste le plus élevé de l'Union. La Belgique et la Suède sont classées "à surveiller": dans le premier cas, le niveau atteint une valeur moyenne, mais la hausse est supérieure à la moyenne, et dans le second cas, le niveau est supérieur à la moyenne. Enfin, la Grèce est classée dans la catégorie "faible, mais en voie d'amélioration", en raison de la forte baisse du chômage en 2021, dont le taux reste néanmoins le deuxième plus élevé. La baisse du chômage s'est accompagnée d'une hausse de la participation au marché du travail dans l'Union, le taux d'activité de la tranche d'âge des 20-64 ans passant de 75,8 % au deuxième trimestre de 2020 à 79 % au quatrième trimestre de 2021. Sur une base trimestrielle, le taux de chômage a encore diminué de 0,4 point de pourcentage pour s'établir à 6,1 % au premier semestre de 2022 dans l'Union, mais a augmenté dans quelques États membres (Belgique, Tchèque, Estonie, Croatie et Luxembourg).

Graphique 2.1.5: le taux de chômage a baissé dans la plupart des États membres en 2021

Taux de chômage (15-74 ans), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



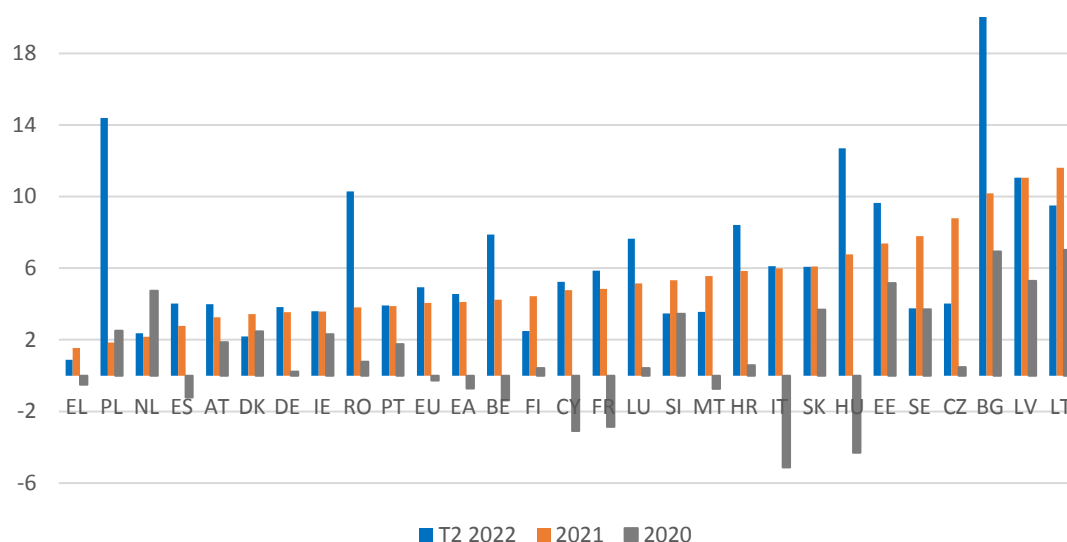
Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe.
Source: Eurostat [une rt a], EFT de l'UE.

La croissance des salaires nominaux s'est redressée en 2021 grâce au rebond du nombre d'heures travaillées et à la forte reprise économique. La croissance de la rémunération nominale par salarié a atteint 4,1 % dans l'Union en 2021, soit bien plus que la moyenne avoisinant les 1,7 % entre 2013 et 2019. Ce niveau peut s'expliquer dans une faible mesure par la pression exercée par la diminution du chômage et l'augmentation des pénuries de main-d'œuvre. Tout au long de l'année 2021, la rémunération nominale par salarié a augmenté dans tous les États membres (voir graphique 2.1.6). Un taux de croissance supérieur à 6 % a été enregistré en 2021 en Lituanie, en Lettonie, en Bulgarie, en Tchèque, en Estonie, en Hongrie et en Slovaquie, en adéquation avec la croissance de leur économie, ainsi qu'en Suède. En

revanche, la rémunération par salarié a augmenté de moins de 3 % en Grèce, en Pologne, aux Pays-Bas et en Espagne. L'augmentation de la rémunération nominale par salarié est liée dans une large mesure à un rebond du nombre d'heures travaillées en 2021 après son effondrement en 2020, et dans certains pays, à la suppression progressive des dispositifs de chômage partiel en 2021, largement utilisés en 2020 (ce qui entraîne une hausse plus que proportionnelle de la masse salariale globale par rapport à l'augmentation du nombre d'employés)⁶³. Au cours de la première moitié de 2022, la croissance des salaires nominaux s'est légèrement accélérée, en réponse notamment à la pression exercée par une inflation élevée et à de nouvelles tensions sur les marchés du travail. Au deuxième trimestre de 2022, la rémunération nominale par salarié a augmenté de plus de 8 % par an en Hongrie, en Bulgarie, en Croatie, en Lituanie, en Lettonie, en Estonie, en Pologne et en Roumanie, mais de moins de 3 % en Grèce, aux Pays-Bas, au Danemark et en Finlande. Dans la majorité des États membres, la hausse était comprise entre 3 % et 6 % (voir graphique 2.1.6). Les salaires nominaux devraient encore augmenter en 2023, en raison des tensions sur le marché du travail et des efforts déployés pour rétablir le pouvoir d'achat⁶⁴. Cette croissance ne devrait toutefois atténuer que partiellement les pertes de revenus réels, sans déclencher d'interaction persistante entre les salaires et l'inflation.

Graphique 2.1.6: la croissance des salaires nominaux s'est redressée en 2021

Rémunération nominale par salarié (variation annuelle en %, 2020, 2021 et T2 2022)



Remarque: (1) Les salaires sont mesurés par l'indicateur "Rémunération nominale par salarié", qui est calculé comme la rémunération totale des salariés divisée par le nombre total de salariés. La rémunération globale est définie comme la rémunération totale, en espèces ou en nature, payable par un employeur à un salarié en contrepartie du travail effectué par ce dernier au cours de l'exercice comptable et elle comporte deux composantes: i) salaires et traitements payables en espèces ou en nature; et ii) cotisations sociales à la charge de l'employeur. (2) Toutes les données utilisées sont des données de comptabilité nationale. Les indicateurs sont basés sur les valeurs des monnaies nationales. (3) Les pays sont classés par ordre croissant de croissance des salaires nominaux en 2021.

⁶³ Pour connaître en détail les effets des dispositifs de chômage partiel sur les mesures de rémunération par salarié, consulter l'article de da Silva et al., *Short-time work schemes and their effects on wage and available income* (Régimes de travail à temps partiel et leurs effets sur les salaires et le revenu disponible), *Bulletin économique de la BCE*, numéro 4/2020.

⁶⁴ Voir Commission européenne, *European Economic Forecast, Autumn 2022* (Prévisions économiques européennes de l'automne 2022), document institutionnel n° 187, novembre 2022, page 37 et tableau 26.

Source: Commission européenne, base de données AMECO, rémunération nominale par salarié [hwcdw]. En ce qui concerne les premier et deuxième trimestres de 2022: calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat relatives à la rémunération des salariés [[namq_10_gdp](#)] et à l'emploi total (concept national) [[namq_10_a10_e](#)].

La progression des salaires négociés est restée limitée en 2021 et leur évolution indique qu'ils ont continué de progresser à un rythme beaucoup plus lent que les prix dans la zone euro⁶⁵. Contrairement à l'évolution de la rémunération par salarié, l'indicateur relatif aux salaires négociés traduit le résultat des négociations collectives dans la zone euro et n'est pas directement influencé par les fortes variations du nombre d'heures travaillées causées par la pandémie au cours des dernières années. Les salaires négociés dans la zone euro ont enregistré une hausse modérée de 1,5 % en 2021, légèrement inférieure à la moyenne de la période 2013-2020 (1,7 %), malgré le fort rebond de l'emploi à la suite de la pandémie. Cette hausse modérée peut être liée à des retards dans la reprise des négociations salariales et à l'incertitude qui subsiste dans certains secteurs en raison de la pandémie. Au premier trimestre de 2022, les salaires négociés dans la zone euro ont progressé de 2,8 % par an en termes nominaux, après une hausse de 1,6 % au quatrième trimestre de 2021⁶⁶. Toutefois, la croissance des salaires négociés a faibli pour s'établir à 2,4 % au deuxième trimestre de 2022⁶⁷.

En 2021, les salaires réels ont rebondi dans la plupart des États membres et globalement dans l'Union, mais ils diminuent de nouveau en 2022. Contrairement à 2020, dans presque tous les États membres, les travailleurs ont bénéficié d'une forte croissance des salaires réels en 2021. Une croissance robuste des salaires réels, supérieure à 5 %, a été observée en Lettonie, en Lituanie et en Bulgarie, tandis que de légères baisses ont été enregistrées en Irlande et aux Pays-Bas. Le rebond des salaires réels a également été marqué en Italie, en France et en Belgique, qui ont enregistré des hausses notables en 2021, après une baisse au cours de l'année précédente (voir graphique 2.1.7). Toutefois, la tendance positive a été interrompue ou inversée au premier trimestre de 2022, lorsque la croissance des salaires réels est redevenue négative dans l'Union (-1,3 % en glissement annuel) et dans la plupart des États membres. L'inflation a commencé à s'accélérer dès le second semestre de 2021, et l'attaque menée par la Russie à l'encontre de l'Ukraine a encore exacerbé les pressions existantes, accentuant la baisse des salaires réels. L'inflation annuelle dans l'Union a atteint un pic de 10,9 % en septembre 2022, par rapport à 5,3 % à la fin de 2021. Au deuxième trimestre

⁶⁵ L'indicateur des salaires négociés de la BCE pour la zone euro représente une moyenne pondérée des taux de croissance annuels nationaux des salaires convenus collectivement dans la plupart des pays de la zone euro. Contrairement à d'autres indicateurs tels que la rémunération par salarié, il n'est pas influencé par l'évolution du nombre d'heures travaillées. En règle générale, l'indicateur exclut également les primes, les heures supplémentaires et les autres rémunérations individuelles qui ne sont pas liées à la négociation collective et, dans quelques États membres, il représente un plancher salarial dans certains secteurs plutôt que la rémunération effectivement versée par les entreprises. L'indice des salaires négociés s'accompagne de quelques réserves quant à la couverture dans l'ensemble des pays et à l'harmonisation des méthodes, concernant par exemple le traitement de certains types de primes.

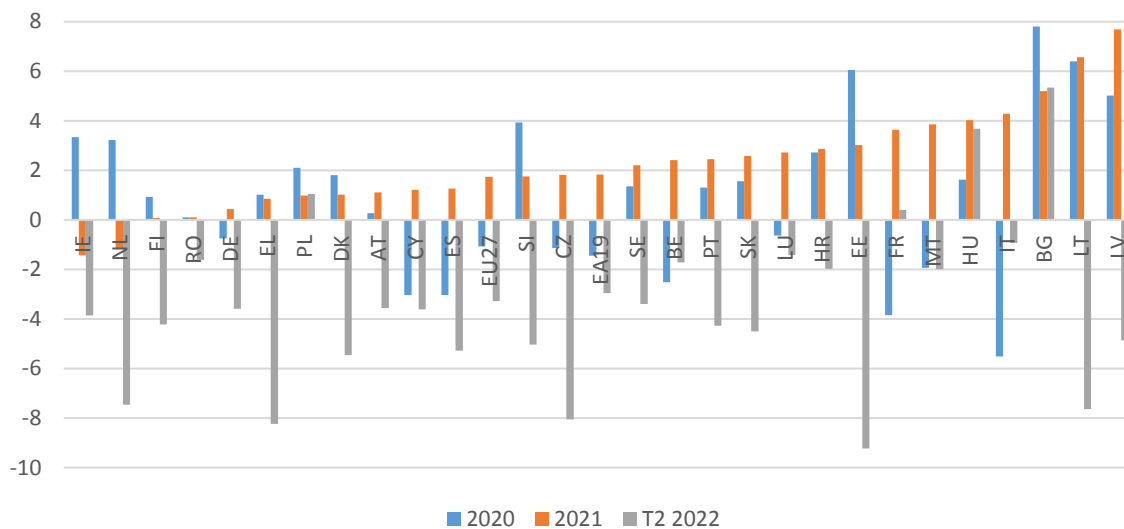
⁶⁶ Au niveau des États membres, des augmentations importantes ont notamment été enregistrées en Allemagne (croissance annuelle de 4,0 % au premier trimestre de 2022, après une hausse de 1,1 % au quatrième trimestre de 2021 et de moins de 2 % depuis le troisième trimestre de 2020), en France (environ 3 % au premier trimestre de 2022, après une hausse d'environ 1 % qui a fluctué entre 0,5 % et 1,5 % sur la période 2014-2021), aux Pays-Bas (2,4 % après une hausse de 2,1 % en 2021), en Belgique (+ 4,8 %), en Autriche (2,6 %, après une hausse de 1,7 % en 2021) et en Espagne (+ 2,6 % au deuxième trimestre de 2022, après une hausse d'environ 1,7 % en 2020 et 2021).

⁶⁷ Pour en savoir plus, consulter le chapitre 2 du rapport de la Commission européenne, *Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe: rapport annuel 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022 (à paraître).

de 2022, les salaires réels ont fortement diminué, de 3,3 % en moyenne dans l'Union par rapport au même trimestre de 2021, et la baisse a été encore plus forte dans 17 États membres, dans un contexte d'inquiétude croissante quant aux conséquences sociales négatives de la perte de pouvoir d'achat, en particulier pour les bas salaires. À l'avenir, la perte en termes de commerce et la détérioration des prévisions économiques, ainsi que l'incertitude entourant la perspective d'inflation, devraient avoir une incidence importante sur l'évolution des salaires.

Graphique 2.1.7: en 2021, les salaires réels ont rebondi dans l'Union, mais ils diminuent en 2022 dans la plupart des États membres

Salaires et traitements bruts réels par employé (variation annuelle en %, 2020, 2021 et T2 2022)

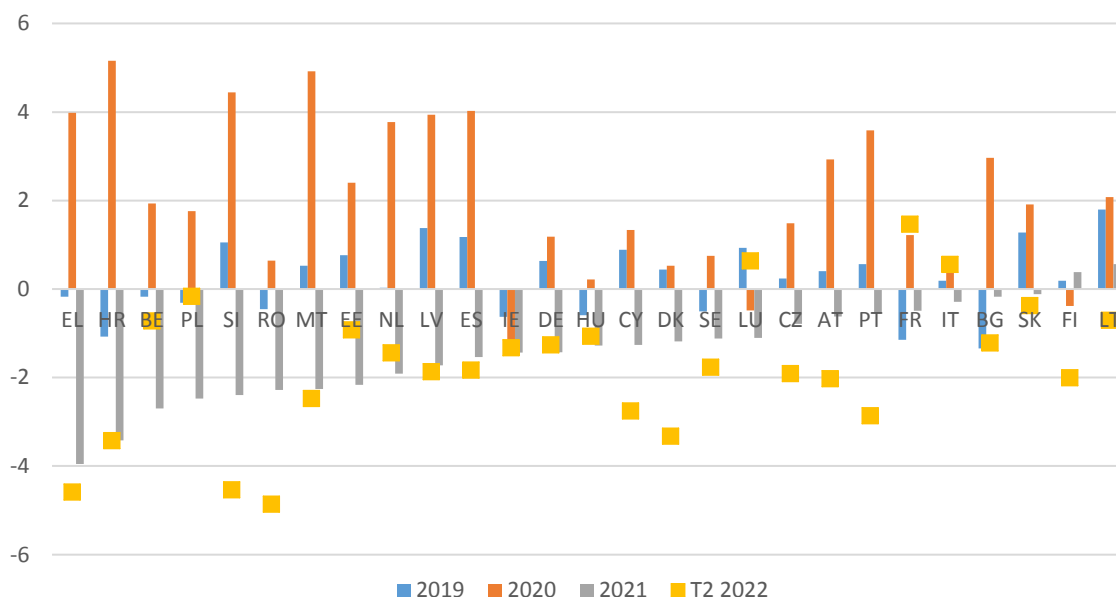


Source: Commission européenne, base de données AMECO, salaires et traitements bruts réels par employé; déflateur: consommation privée [rwwdc]. En ce qui concerne les premier et deuxième trimestres de 2022: calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat relatives aux traitements et salaires [namq_10_gdp], à l'emploi total (concept national) [namq_10_a10_e] et à l'indice des prix à la consommation harmonisé [prc_hicp_midx].

La croissance des salaires réels n'a pas suivi la croissance de la productivité du travail en 2021 et devrait encore diminuer en 2022 dans la plupart des États membres. Il en a résulté une diminution de la part des salaires, qui mesure la part du revenu national versée à la main-d'œuvre. Lorsque les salaires réels progressent plus lentement que la productivité du travail, cette part diminue. En 2021, la part des salaires dans l'Union s'élevait à 55,7 %, contre 56,9 % en 2020. Des baisses supérieures à 1 point de pourcentage ont été enregistrées dans 20 pays en 2021 (voir graphique 2.1.8), tandis que la part des salaires n'a augmenté qu'en Lituanie et en Finlande, de moins de 1 point de pourcentage. Au cours de la période 2013-2020, la part des salaires a augmenté dans les États membres dont les niveaux de départ étaient relativement faibles, plus particulièrement en Bulgarie, en Estonie, en Lettonie, en Lituanie, en Roumanie et en Slovaquie, contribuant ainsi à la convergence. Au cours du premier semestre de 2022, la part des salaires a diminué dans presque tous les pays, en réaction à la faible croissance des salaires. En outre, la détérioration des termes de l'échange résultant de la forte hausse du prix de l'énergie importée a entraîné une nouvelle baisse des revenus intérieurs réels.

Graphique 2.1.8: la part des salaires a diminué en 2021, du fait que ces derniers progressent en moyenne plus lentement que la productivité du travail

Part des salaires (2019, 2020, 2021 et T2 2022, variation en glissement annuel, en points de pourcentage)



Remarque: (1) La part des salaires est calculée en pourcentage du PIB à prix courants. (2) Les pays sont classés par ordre décroissant de croissance de la part des salaires en 2021.

Source: calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat, [[namq_10_a10_e](#)] et [[namq_10_gdp](#)].

Les récentes augmentations du salaire minimal dans de nombreux États membres n'ont pas permis d'éviter la perte de pouvoir d'achat des personnes concernées en raison de la flambée de l'inflation, et il est important de procéder à des augmentations adéquates et en temps utile pour protéger les travailleurs à bas salaires. Malgré des augmentations nominales notables en 2021 (voir section 2.1.2), les salaires minimaux ont diminué en termes réels dans tous les États membres sauf quatre (Lettonie, Portugal, Slovaquie et Slovaquie). En revanche, les salaires réels moyens ont augmenté dans tous les États membres au cours de la même période, à l'exception de l'Irlande et des Pays-Bas. Jusqu'en août 2022, les salariés les moins bien rémunérés ont subi de nouvelles pertes substantielles de pouvoir d'achat⁶⁸ dans la plupart des pays disposant d'un salaire minimal légal (voir graphique 2.1.9). Les seules exceptions ont été la Belgique, la Hongrie, la Grèce et la Roumanie, où les hausses nominales ont dépassé l'inflation, tandis qu'en France, le salaire minimal en termes réels est resté le même. Environ la moitié des États membres disposant d'un salaire minimal légal tiennent compte de l'inflation, de différentes manières et à des degrés divers, pour fixer le niveau de ce salaire⁶⁹. Dans la plupart des pays, la démarche se traduit par un relèvement du niveau en janvier de chaque année, sans intervention stratégique supplémentaire pendant le reste de l'année. La directive récemment adoptée relative à des salaires minimaux adéquats⁷⁰ peut contribuer à soutenir les ménages vulnérables en encourageant la fixation de salaires

⁶⁸ Calculé à partir des données d'Eurostat [[prc_hicp_midx](#)].

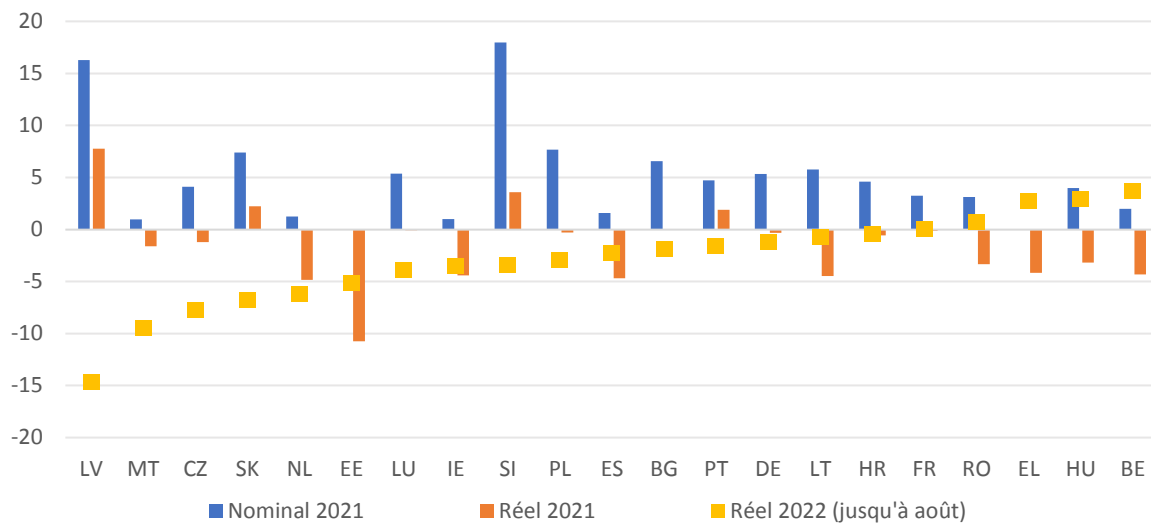
⁶⁹ Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* (Salaires minimaux en 2019: examen annuel), Office des publications de l'Union européenne, 2019.

⁷⁰ [Directive \(UE\) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne](#), JO L 275 du 25.10.2022, p. 33.

minimaux légaux à des niveaux adéquats, en tenant compte, entre autres, du pouvoir d'achat du salaire minimal, des conditions socio-économiques et de l'évolution de la productivité à long terme, entre autres critères (voir également encadré n° 1). En particulier, les augmentations régulières des salaires minimaux conformément à la directive pourraient, dans le contexte actuel, contribuer à éviter des pertes généralisées de pouvoir d'achat parmi les personnes percevant le salaire minimal, afin que celles-ci maintiennent leur niveau de vie. En outre, au vu de la crise énergétique, des mesures temporaires d'aide budgétaire destinées aux personnes à faibles revenus peuvent contribuer à atténuer la perte de pouvoir d'achat.

Graphique 2.1.9: l'inflation a érodé les récentes hausses des salaires minimaux

Variation des salaires minimaux légaux en termes réels et nominaux (taux de croissance, en %)



Remarque: les États membres sont classés par ordre décroissant d'ampleur de l'augmentation des salaires minimaux légaux en termes réels en 2022.

Source: réseau de correspondants d'Eurofound et Eurostat [[prc_hicp_midx](#)], calculs d'Eurofound.

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 1: Salaires minimaux

Lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, les salaires minimaux, qu'ils soient légaux ou fondés sur la négociation collective, favorisent une convergence sociale ascendante. Des salaires minimaux adéquats contribuent à réduire la pauvreté des travailleurs et les inégalités salariales, à soutenir la demande intérieure et à renforcer les incitations au travail. Ils contribuent également à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, compte tenu de la surreprésentation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés, et à garantir une concurrence loyale pour les employeurs qui versent des salaires décents. Le droit à un salaire minimal adéquat est consacré par le principe 6 du socle européen des droits sociaux.

De nombreux travailleurs à faibles revenus ne sont pas protégés par des salaires minimaux adéquats; dans l'ensemble, près d'un travailleur sur dix est exposé au risque

de pauvreté⁷¹. Compte tenu de la combinaison actuelle d'une inflation élevée et d'une croissance relativement modérée des salaires, qui érode le pouvoir d'achat des ménages (voir également encadré n° 7), il est essentiel de veiller à ce que les travailleurs perçoivent des salaires minimaux adéquats pour aider les plus vulnérables et atténuer les conséquences sociales de la crise énergétique.

La directive relative à des salaires minimaux adéquats vise à renforcer la protection offerte par les salaires minimaux dans l'ensemble de l'Union. Elle a été proposée par la Commission en octobre 2020 et adoptée le 19 octobre 2022. La directive contribuera à protéger les travailleurs de l'Union grâce à des salaires minimaux adéquats leur permettant de vivre décemment. À cette fin, elle contient des dispositions visant à encourager la négociation collective et à renforcer les mécanismes d'application et de suivi dans tous les États membres. En outre, elle instaure un cadre comportant des règles claires sur la manière de rendre les salaires minimaux légaux plus adéquats dans les États membres qui les ont mis en place.

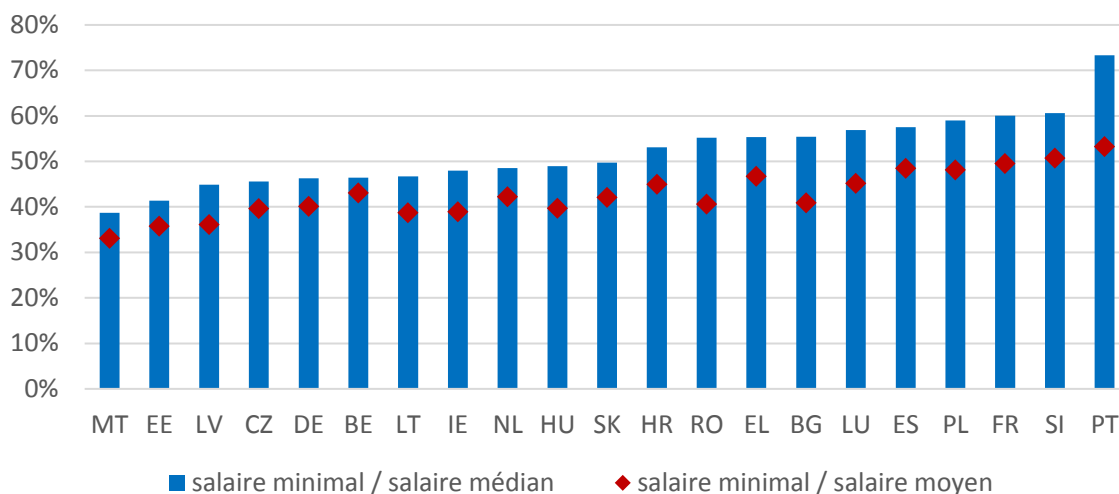
Les négociations collectives jouent un rôle essentiel dans la détermination d'un salaire minimal adéquat. Le bon fonctionnement des négociations collectives implique que les employeurs et les salariés soient dûment représentés et garantit que les conditions de rémunération sont compatibles avec les besoins des travailleurs et des employeurs et adaptées à l'évolution de la situation économique. En influant sur l'évolution générale des salaires, la négociation collective influence également la progression des salaires minimaux. D'une manière générale, la part des travailleurs à bas salaires est plus faible et les salaires minimaux sont plus élevés dans les États membres où le taux de couverture des négociations collectives est élevé. Par conséquent, la directive impose à tous les États membres de prendre des mesures pour encourager la négociation collective en matière de salaires. Elle prévoit également l'élaboration d'un plan d'action et la mise en place de conditions propices à la négociation collective dans les États membres où le taux de couverture est inférieur à 80 %.

Les salaires minimaux légaux sont souvent bas par rapport aux autres salaires de l'économie, et insuffisants pour assurer un niveau de vie décent. Dans la plupart des États membres, le salaire minimal légal est inférieur à 60 % du salaire médian et à 50 % du salaire moyen (voir graphique ci-dessous). En 2021, seuls les salaires minimaux légaux au Portugal, en Slovaquie et en France ont atteint ces deux valeurs. En outre, la même année, le salaire minimal légal était inférieur à 50 % du salaire médian dans onze pays de l'Union (Slovaquie, Hongrie, Pays-Bas, Irlande, Lituanie, Belgique, Allemagne, Tchéquie, Lettonie, Estonie et Malte). Dans deux de ces pays (Estonie et Malte), il était même inférieur à 45 % du salaire médian. En outre, dans trois pays (Lettonie, Estonie et Malte), le salaire minimal était inférieur à 40 % du salaire moyen. À cet égard, la directive contient des dispositions visant à renforcer les cadres de gouvernance qui permettent de fixer et d'actualiser les salaires minimaux légaux. Ces dispositions prévoient i) l'utilisation de critères précis pour fixer et actualiser ces salaires, ii) l'utilisation de valeurs de référence permettant de mieux évaluer leur caractère adéquat, iii) des augmentations régulières pour maintenir ce caractère adéquat au fil du temps, iv) des conditions claires régissant les variations et les retenues sur les salaires minimaux légaux, et v) une participation effective et en temps utile des partenaires sociaux tout au long du processus de détermination et d'actualisation du salaire minimal.

⁷¹ Le taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent s'élevait à 9 % en 2019 et a légèrement diminué pour atteindre 8,9 % en 2021 parmi la population des 18-64 ans, tel que mesuré par l'indicateur d'Eurostat [ilc_iw01].

Dans de nombreux États membres, les salaires minimaux légaux restent faibles par rapport aux autres salaires

Salaires minimaux en proportion de la rémunération brute médiane et moyenne (2021)



Source: calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat, [[earn_mw_cur](#)], [[lc_lci_r2_a](#)] et l'enquête sur la structure des salaires.

Des mécanismes efficaces de mise en application et de suivi sont essentiels pour garantir que les travailleurs accèdent comme il convient à un salaire minimal adéquat. Le non-respect des règles relatives aux salaires minimaux semble être un phénomène non négligeable dans l'ensemble de l'Union, bien que des problèmes de données limitent la possibilité de disposer d'estimations précises⁷². Pour renforcer l'application de ces règles, la directive prévoit que les États membres disposant de salaires minimaux légaux intensifient les contrôles et la fréquence des inspections sur le terrain et garantissent des ressources appropriées aux autorités chargées de faire appliquer la législation. En outre, elle souligne que les États membres doivent mettre en place des mécanismes de recours et des sanctions efficaces en cas de non-respect des droits des travailleurs relatifs aux salaires minimaux légaux et à la protection offerte par les salaires minimaux issus de conventions collectives. Pour remédier aux lacunes dans la collecte de données, la directive impose à tous les États membres de mettre au point des outils efficaces pour contrôler la couverture et le caractère adéquat de la protection offerte par le salaire minimal, et de communiquer à la Commission une série d'indicateurs relatifs à cette protection tous les deux ans, à compter de 2025.

Une application anticipée de la directive peut soutenir les efforts déployés par les États membres pour aider rapidement les ménages vulnérables dans le contexte actuel. Bien que les États membres disposent encore d'un délai de deux ans pour transposer la directive dans leur législation nationale, l'initiative a déjà favorisé les débats au niveau national, ce qui pourrait avoir nettement contribué à l'adoption de nouvelles mesures améliorant l'accès à des salaires minimaux adéquats dans l'ensemble de l'Union.

⁷² C'est notamment le cas des données des enquêtes économiques et sociales, telles que les statistiques EU-SILC. Des données récentes détaillées sont présentées dans le rapport annuel d'Eurofound, écrit par Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., et Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* (Salaires minimaux en 2019: examen annuel), Office des publications de l'Union européenne, 2019. La non-conformité s'est révélée être un phénomène important dans de nombreux pays, y compris ceux qui ont mis en place un salaire minimal – voir, entre autres, article de Garnero, A., *The dog that barks doesn't bite: Coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy* (Chien qui aboie ne mord pas: couverture et conformité des salaires minimaux sectoriels en Italie), IZA Journal of Labor Policy 7, n° 3, 2018.

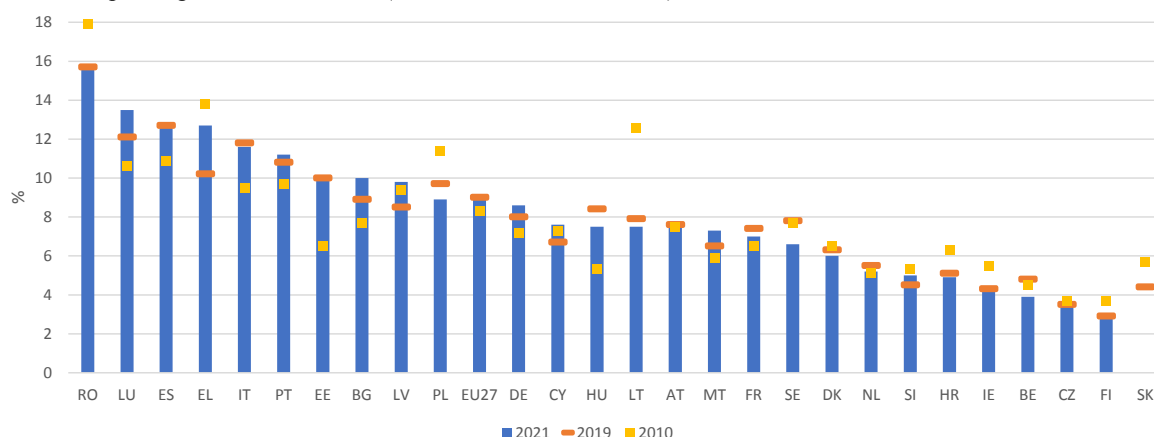
Néanmoins, un emploi ne permet pas nécessairement de sortir de la pauvreté. La pauvreté des travailleurs dans l'Union n'a pas diminué au cours de la dernière décennie et s'élevait à 8,9 % en 2021⁷³. Les États membres affichant les niveaux les plus élevés en 2010 (à savoir la Roumanie, la Grèce, la Pologne et la Lituanie) ont enregistré une forte baisse globale de la pauvreté des travailleurs et ce niveau est même passé en dessous de la moyenne de l'EU-27 en Lituanie, les autres pays restant au-dessus ou autour de cette moyenne. En 2021, la pauvreté des travailleurs est restée globalement stable dans la majorité des États membres par rapport à 2020 (en référence aux revenus gagnés en 2020 et en 2019, respectivement). Un petit nombre d'États membres (l'Irlande et la Suède) ont enregistré une baisse de plus de 1 point de pourcentage, alors qu'une légère augmentation a été constatée dans plusieurs d'entre eux (à savoir la Roumanie, le Luxembourg, l'Espagne, la Grèce, le Portugal et la Lettonie), y compris dans les États membres où la pauvreté des travailleurs reste supérieure à la moyenne de l'Union. Le graphique 2.1.10 montre que, en 2021, plus de 10 % des travailleurs étaient exposés au risque de pauvreté en Roumanie, au Luxembourg, en Espagne, en Italie, en Grèce et au Portugal. Selon les estimations rapides d'Eurostat⁷⁴ relatives à l'année de réalisation du revenu 2021, la situation ne semble pas avoir changé d'un pays à l'autre, à l'exception de la Grèce, qui devrait enregistrer une légère baisse, et de la Croatie, des Pays-Bas et de la Slovénie, pays pour lesquels une légère augmentation a été calculée. En général, les travailleurs peu instruits sont exposés à un risque plus élevé de pauvreté que les travailleurs très instruits (19,8 % contre 4 %), au même titre que le sont les travailleurs nés en dehors de l'Union par rapport à ceux nés dans l'Union (21 % contre 7,6 %). De plus, les travailleurs sous contrat temporaire sont plus susceptibles d'être exposés au risque de pauvreté que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (12,9 % contre 5,3 % dans l'Union).

⁷³ La pauvreté des travailleurs correspond à la part des personnes âgées de 18 ans ou plus qui travaillent et qui ont un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux). Les données pour 2021 concernent l'année de réalisation du revenu 2020. Dans l'EU-27, l'indicateur a considérablement augmenté entre 2010 (8,5 %) et 2016 (9,8 %), puis a commencé à diminuer, lentement mais régulièrement, d'année en année jusqu'en 2020. Eurostat [ilc_iw01], [ilc_iw04], [ilc_iw05] et [ilc_iw16].

⁷⁴ Voir [Flash estimates for the 2021 income year](#) (Estimations rapides pour l'année de réalisation du revenu 2021), publié en août 2022, sur le [site web d'Eurostat](#).

Graphique 2.1.10: la pauvreté des travailleurs reste un défi majeur dans de nombreux États membres

Taux de risque de pauvreté au travail (en %, 2021, 2019 et 2010)



Remarque: les données pour SK en 2021 ne sont pas disponibles. Il y a une rupture dans les séries chronologiques du LU en 2021.

Source: Eurostat [[ilc iw01](#)], données EU-SILC.

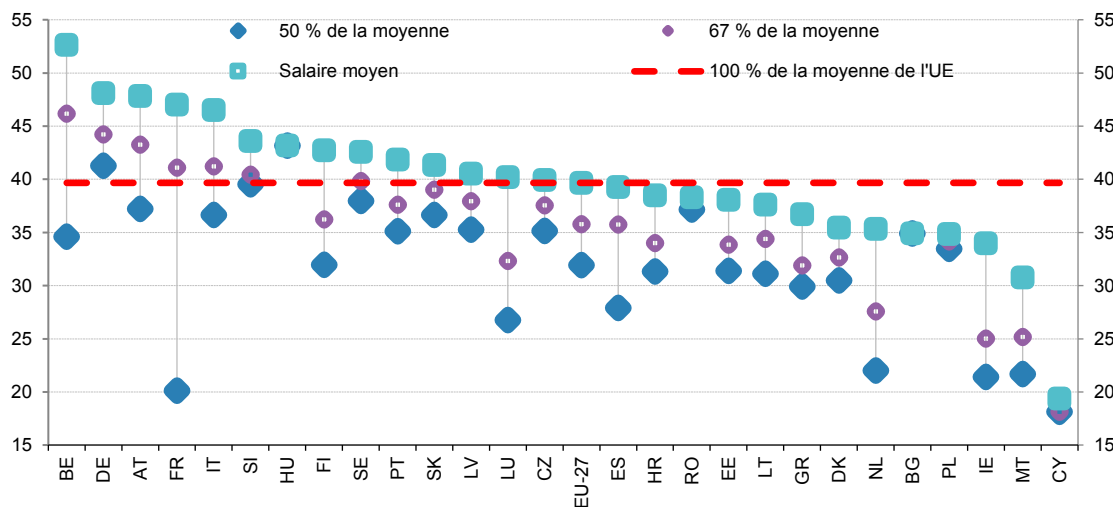
Un coin fiscal élevé peut avoir une incidence négative sur la demande de main-d'œuvre, réduire les incitations à chercher du travail et augmenter le nombre d'heures de travail⁷⁵. Entre 2011 et 2021, le coin fiscal pour une personne célibataire percevant un salaire moyen est tombé de 41,6 % à 39,6 % dans l'EU-27. Le coin fiscal a diminué dans seize États membres de l'Union au cours de la même période, les baisses les plus importantes ayant été enregistrées en Hongrie, en Grèce, en Roumanie, en Lettonie et en Belgique. En revanche, des augmentations notables ont été enregistrées au Portugal, à Malte, au Luxembourg et en Slovaquie. Fait notable, le coin fiscal pour une personne célibataire percevant un bas salaire (50 % du revenu moyen) dans l'EU-27 a connu une baisse encore plus prononcée, atteignant 2,8 points de pourcentage par rapport à 2011, bien qu'il ait légèrement augmenté entre 2020 et 2021 (de 31,5 % à 31,9 %). Il est aussi particulièrement important d'alléger les charges fiscales pesant sur les personnes à faibles revenus afin de réduire les obstacles à l'embauche des travailleurs peu qualifiés.

Les systèmes d'imposition sur le revenu ont tendance à être progressifs, ce qui signifie que le coin fiscal sur le travail est plus faible pour les personnes se situant dans la partie basse de la répartition des revenus. Le coin fiscal (y compris l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les cotisations de sécurité sociale) des célibataires sans enfant est plus élevé pour les personnes percevant un salaire moyen que pour les personnes percevant 67 % du salaire moyen; à son tour, le coin fiscal de ces dernières est plus élevé que pour les personnes percevant un bas salaire (50 % du salaire moyen). Ce constat montre la progressivité de la fiscalité du travail, un schéma assez prononcé en France, en Belgique et au Luxembourg, mais moins évident en Hongrie, en Roumanie, en Bulgarie, en Pologne et à Chypre (voir graphique 2.1.11). Dans plusieurs États membres, il reste néanmoins une marge de manœuvre pour alléger la charge fiscale pesant sur le travail, notamment en abaissant le coin fiscal pour les personnes à revenu faible et intermédiaire, ce qui permettrait aussi d'atténuer les effets de la hausse des prix de l'énergie, et de l'orienter vers d'autres sources plus favorables aux objectifs environnementaux.

⁷⁵ Le coin fiscal est l'écart entre le coût de main-d'œuvre total d'un travailleur et le salaire net des salariés.

Graphique 2.1.11: le coin fiscal sur le travail est plus faible pour les bas salaires

Charge fiscale pour une personne célibataire percevant un bas salaire (50 % et 67 % du salaire moyen) par rapport au salaire moyen en 2021



Source: Commission européenne, DG ECFIN, base de données sur les impôts et les prestations, sur la base du modèle impôts-prestations de l'OCDE (mise à jour en mars 2022).

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 2: Économie sociale et entreprises sociales

Dans l'ensemble de l'Union, l'économie sociale compte 2,8 millions d'entités, dont l'objectif premier est de produire une incidence sociale et/ou environnementale positive plutôt que des gains financiers pour leurs propriétaires ou parties prenantes. Ces entités se caractérisent par divers modèles d'entreprise et d'organisation (associations, coopératives, mutuelles, fondations et entreprises sociales, par exemple), qui s'appuient sur un ancrage local et sur la gouvernance participative. Les organisations de l'économie sociale offrent des solutions concrètes et innovantes aux grands enjeux de société dans un large éventail de secteurs économiques, dont les services sociaux, la santé, l'éducation, l'agriculture, l'énergie, la banque, l'assurance et la gestion des déchets.

L'emploi rémunéré dans l'économie sociale varie selon les États membres entre moins de 1 % et 10 % de la main-d'œuvre totale, ce qui laisse à penser que certains États membres affichent un potentiel inexploité de croissance de l'emploi dans ce secteur⁷⁶. Les entités de l'économie sociale emploient 13,6 millions de personnes dans l'Union et apportent une valeur ajoutée aux économies et aux sociétés locales en favorisant leur inclusion, leur résilience et leur durabilité environnementale. À titre d'exemple, elles créent des emplois supplémentaires de qualité dans l'économie, contribuent à l'inclusion des groupes défavorisés, stimulent le développement économique durable et encouragent la participation active des citoyens à la société. Plus récemment, l'économie sociale a contribué à atténuer les effets de la crise de la COVID-19 grâce à l'élaboration de solutions partant de la base,

⁷⁶ Monzon, J. L., Chaves, R., *Évolutions récentes de l'économie sociale dans l'Union européenne*, Comité économique et social européen, 2017.

principalement dans les services sociaux et de santé, qui visaient à soutenir les groupes vulnérables et à risque. En Pologne par exemple, l'incubateur Malopolska pour l'innovation sociale, cofinancé par le Fonds social européen, a accordé des subventions aux citoyens pour qu'ils créent, testent et mettent en place des projets visant à répondre aux besoins des personnes dépendantes. En outre, le fait que l'économie sociale soit fondée sur des valeurs lui donne un rôle important à jouer dans la réalisation de transitions écologique et numérique équitables.

Même si les organisations de l'économie sociale et les entreprises sociales sont présentes dans tous les États membres, le degré de compréhension et d'acceptation des concepts d'entreprise sociale et d'économie sociale varie considérablement d'un État membre à l'autre. Dans de nombreux États membres, en raison du manque de reconnaissance formelle et de sensibilisation à leurs modèles économiques, les entités de l'économie sociale éprouvent des difficultés à développer leurs activités. Il reste donc possible d'intensifier et d'améliorer le soutien à ces entités, par la mise en place de cadres stratégiques et juridiques adaptés à leurs particularités, la facilitation de leur accès au financement et aux marchés, ainsi qu'une meilleure intégration aux réseaux d'entreprises et aux services d'aide.

Pour relever ce défi, la Commission européenne a présenté, en décembre 2021, le plan d'action en faveur de l'économie sociale⁷⁷. En adéquation avec le principe 4 du socle européen des droits sociaux (soutien actif à l'emploi), ce plan d'action vise à améliorer l'écosystème des entités de l'économie sociale, en particulier dans les pays où il est encore au stade embryonnaire. La proposition de recommandation du Conseil relative à l'élaboration de conditions-cadres pour l'économie sociale (prévue en mai 2023), qui constitue l'une des principales mesures du plan d'action en faveur de l'économie sociale, devrait contribuer à améliorer le cadre stratégique et réglementaire de l'économie sociale dans toute une série de domaines, dont les aides d'État, les marchés publics et la fiscalité. En outre, l'"économie sociale et de proximité" est reconnue comme l'un des quatorze écosystèmes industriels clés dans la stratégie industrielle de la Commission de mars 2020.

L'accès au financement représente un enjeu structurel majeur pour les entreprises sociales. Le degré de disponibilité et d'utilisation de ressources financières remboursables pour les entreprises sociales est très hétérogène d'un État membre à l'autre. Au cours de la période 2014-2020, les instruments financiers pionniers élaborés au titre du programme de l'Union pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) ont soutenu les entreprises sociales avec des garanties à l'appui de portefeuilles de prêts et des financements par fonds propres et par emprunt. L'aide se poursuit par l'intermédiaire du volet "Investissements sociaux et compétences" du programme InvestEU pour la période 2021-2027, le Fonds européen d'investissement étant le principal partenaire d'exécution du financement des entreprises sociales. L'appui des instruments financiers est complété par des subventions (telles qu'une aide aux coûts de transaction et des subventions pilotes de financement social) financées au titre du programme FSE+⁷⁸.

⁷⁷ Commission européenne, *Building an economy that works for people: an action plan for the social economy* (Construire une économie au service des personnes: plan d'action en faveur de l'économie sociale), Office des publications de l'Union européenne, 2021. Le plan d'action s'appuie sur l'[initiative pour l'entrepreneuriat social](#) (2011).

⁷⁸ Exemple récent d'appel de financement social relatif à l'offre et à la demande (2020): la coopération entre Erste Bank et Impact Hub en Autriche, en Tchéquie, en Slovaquie, en Serbie et en Croatie, en soutien à l'accroissement des quasi-fonds propres et accompagnée d'une aide non financière complémentaire aux entreprises sociales. Le renforcement des fonds propres des entreprises sociales peut leur permettre de

Ces dernières années, plusieurs États membres ont adopté des stratégies globales ou des initiatives spécifiques pour soutenir l'économie sociale. La **Bulgarie** a adopté son 5^e plan d'action national semestriel en faveur de l'économie sociale pour la période 2022-2023. La **Finlande** a adopté une stratégie sur les entreprises sociales en 2021 et, conformément à cette stratégie, un centre national d'expertise pour les entreprises sociales a été créé⁷⁹. Dans son programme national de réforme pour 2022, l'**Allemagne** s'est engagée à élaborer une stratégie nationale en faveur des entreprises sociales, dans l'objectif de renforcer les entreprises qui servent le bien commun et adoptent un modèle d'économie solidaire. En ce qui concerne la reconnaissance juridique des entreprises sociales, la **Tchéquie** prépare actuellement une loi sur l'entrepreneuriat social visant à intégrer les personnes défavorisées sur le marché du travail, et la **Pologne** a adopté, dans le cadre de son plan pour la reprise et la résilience, une loi sur l'économie sociale établissant les règles de certification des entreprises sociales qui réintégreront les personnes exposées au risque d'exclusion sociale. En 2022, l'**Espagne** a adopté un projet stratégique en faveur de l'économie sociale et de l'économie domestique d'un montant de 800 millions d'EUR, financé principalement au titre de l'instrument NextGenerationEU, qui vise à exploiter tout le potentiel de l'économie sociale pour contribuer aux transitions écologique et numérique équitables et renforcer les systèmes d'inclusion et de protection sociale. Ce plan devrait porter la part de l'économie sociale dans le PIB espagnol à 11 %, soit une hausse de 1 point de pourcentage.

2.1.2. Mesures prises par les États membres

Plusieurs États membres ont récemment adopté des mesures visant à soutenir la création d'emplois. En janvier 2022, le service de l'emploi en **Croatie** a adopté, dans le cadre du plan national pour la reprise et la résilience, de nouvelles mesures de création d'emplois en soutien des transitions écologique et numérique. Ces mesures sont destinées en priorité à l'activation et à l'emploi (indépendant) des personnes inactives, des chômeurs de longue durée et des jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET). En **Lituanie**, la portée et la diversité des mesures de soutien à l'emploi ont été élargies en juillet 2022, dans le cadre du plan national pour la reprise et la résilience, et ces mesures portent essentiellement sur les emplois à forte valeur ajoutée et la double transition. En mars 2022, le **Portugal** a commencé à accorder, au titre de la mesure "Engagement en faveur de l'emploi durable" figurant dans son plan pour la reprise et la résilience, un soutien financier aux employeurs qui proposent des contrats à durée indéterminée assortis d'un salaire adéquat. Pendant la pandémie, la **Belgique** (Wallonie) a mis en place une subvention à l'emploi mensuelle et ciblée de 1 000 EUR, intitulée "Tremplin 24 mois +", en faveur de l'embauche de chômeurs de très longue durée. Dans un premier temps, cette subvention était destinée à des secteurs particuliers, mais la mesure a été étendue en janvier 2022 à tous les employeurs des secteurs privé et public. En janvier 2022, le gouvernement de la Région bruxelloise a prolongé la prime à l'embauche "Phoenix.brussels" en faveur du recrutement des demandeurs d'emploi vulnérables, qui ont perdu leur emploi pendant la crise sanitaire et qui se sont inscrits auprès des services publics de l'emploi. Certains États membres ont adopté des mesures visant à permettre aux personnes déplacées en provenance d'Ukraine d'accéder à un emploi, afin de favoriser leur intégration sur le marché du travail et de soutenir la création

poursuivre leur plan de croissance, de réaliser de nouveaux projets ou d'étendre des projets existants et, partant, d'accroître leur incidence.

⁷⁹ Consulter en ligne la [stratégie sur les entreprises sociales](#) et le [centre d'expertise](#), respectivement.

d'emplois. À titre d'exemple, en mars 2022, la **Lettonie** a mis en place une subvention à l'emploi pour les réfugiés ukrainiens, qui permet aux employeurs de recevoir une allocation unique de 500 EUR au commencement du contrat de travail. En **Hongrie**, une subvention temporaire à l'emploi a été mise en place en mars 2022, destinée aux employeurs qui embauchent des citoyens ukrainiens fuyant la guerre. La subvention couvre 50 % des frais d'hébergement et de déplacement pendant un an maximum. Au **Danemark**, les services de promotion de l'emploi pour les personnes déplacées en provenance d'Ukraine sont gérés au niveau municipal, y compris au moyen de subventions à l'emploi. Une vue d'ensemble des mesures actives du marché du travail facilitant l'intégration des personnes déplacées en provenance d'Ukraine est présentée à la section 2.3.2.

Certains États membres ont progressivement supprimé leurs mesures d'aide d'urgence après le premier semestre de 2021, en phase avec l'assouplissement des restrictions en matière de santé publique. À titre d'exemple, entre mai et octobre 2021, les dispositifs temporaires de chômage partiel et autres régimes de maintien de l'emploi mis en place en réponse à la crise de la COVID-19 ont été progressivement abandonnés à **Chypre**, au **Danemark**, en **Estonie** et en **Lituanie**. Au cours de la même période, les mesures temporaires en Suède ont également été supprimées, mais les régimes préexistants respectifs sont restés en place.

D'autres États membres ont prolongé leurs dispositifs de chômage partiel tout au long du premier semestre de 2022 et au-delà. À titre d'exemple, en Croatie, en Italie et au Portugal, des mesures visant à préserver l'emploi dans le contexte de la pandémie de COVID-19 ont été financées au cours du premier trimestre de 2022. En **Bulgarie**, les subventions salariales en faveur des travailleurs (régime 60/40) ont été prolongées jusqu'en juin 2022. À **Malte** et en **Grèce**, le régime de complément de salaire et le dispositif de chômage partiel ont été prolongés jusqu'à la fin du mois de mai 2022. En mars 2022, la **Belgique** a prolongé la "procédure simplifiée" (comportant moins d'obligations administratives pour les employeurs) de son dispositif de chômage partiel jusqu'à la fin juin 2022 en réaction à la guerre en Ukraine, selon les mêmes modalités que celles applicables pendant la crise de la COVID-19. De même, la **France** a prolongé l'application de son régime d'emploi partiel (APLD) jusqu'à la fin de 2022, afin de permettre aux entreprises touchées par la guerre en Ukraine d'en bénéficier. Le **Luxembourg** avait initialement prolongé son dispositif de chômage partiel jusqu'en juin 2022 en faveur des petites et moyennes entreprises, dans l'optique de le supprimer progressivement par la suite. Toutefois, dans le contexte de la crise énergétique, le gouvernement a annoncé en août 2022 que les entreprises durement touchées pouvaient recourir au dispositif de chômage partiel. En mai, la **Roumanie** a également prolongé son dispositif de chômage partiel jusqu'à la fin de 2022.

Dans certains cas, les mesures temporaires adoptées en réaction à la pandémie de COVID-19 ont été remplacées par des dispositifs de chômage partiel permanents. L'**Espagne** a progressivement supprimé les règles d'urgence applicables au dispositif de chômage partiel ERTE (tandis qu'une partie des prestations sociales et des réductions des cotisations de sécurité sociale ont été prolongées jusqu'au 31 mars 2022). En décembre 2021, une nouvelle législation portant création d'un dispositif permanent de chômage partiel destiné à s'adapter aux chocs cycliques et structurels est entrée en vigueur, dans le cadre d'une vaste réforme définie dans le plan national pour la reprise et la résilience. Dans ce contexte, les entreprises sont encouragées à proposer à leurs salariés des programmes de formation pour le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle. En mars 2022, la **Slovaquie** a également instauré une nouvelle mesure permanente pour le maintien de l'emploi

en période de récession économique. En **Slovénie**, l'adoption d'un dispositif permanent de chômage partiel en cas de récession économique grave est prévue avant la fin de 2022.

Entre janvier 2021 et juillet 2022, plusieurs États membres ont considérablement augmenté leurs salaires minimaux légaux. L'objectif était de répondre à la perte de pouvoir d'achat des bas salaires en raison de la flambée de l'inflation, mais aussi, dans certains cas, d'améliorer de manière plus générale le caractère adéquat des salaires minimaux, compte tenu de leur faible niveau et de l'écart par rapport aux autres salaires⁸⁰. La plus forte augmentation du salaire minimal légal a été enregistrée en Hongrie (19,5 %). La hausse a également été forte dans d'autres pays, notamment en **Lituanie** (13,7 %), en **Belgique** (13,3 %), en **Estonie** (12 %), en **Roumanie** (11 %), en **Croatie** (10,3 %), en **Allemagne** (10 %), en **Grèce** (9,7 %) et en **Bulgarie** (9,2 %). Dans certains de ces pays, les augmentations sont le fruit d'actualisations discrétionnaires, venant s'ajouter aux négociations habituelles ou aux mécanismes d'indexation. Dans d'autres États membres, dont l'**Allemagne**, la **Lettonie**, les **Pays-Bas**, le **Portugal** et la **Roumanie**, des augmentations du salaire minimal ont été annoncées pour 2022 ou début 2023 (au Portugal, le gouvernement a signé en octobre 2022 un accord à moyen terme avec les partenaires sociaux pour porter le salaire minimal à 900 EUR en 2026). En janvier 2023, la **Lettonie** et les **Pays-Bas** prévoient notamment d'augmenter leur salaire minimal légal de 40 % et de 10 % respectivement. En **Irlande**, il est également envisagé de supprimer le salaire minimal moins élevé destiné aux jeunes travailleurs.

De plus, un certain nombre d'États membres ont modifié leurs cadres permettant de fixer les salaires minimaux légaux. Plus important encore, **Chypre** a instauré pour la première fois un salaire minimal légal, d'un montant de 940 EUR, qui s'appliquera à partir de janvier 2023. En **Roumanie**, une modification du code du travail prévoit qu'un travailleur ne peut percevoir le salaire minimal que pendant une période maximale de 24 mois, après quoi un salaire plus élevé doit être versé. En **Croatie**, dans le cadre du plan pour la reprise et la résilience, la loi sur le salaire minimal a été modifiée afin de renforcer l'application des règles relatives au salaire minimal légal, notamment à l'égard des sanctions applicables aux contrevenants et du durcissement des contrôles effectués par les organismes d'inspection. En **Irlande**, dans le cadre d'une vaste réforme du cadre permettant de fixer le salaire minimal légal, ce dernier sera remplacé par un "salaire minimal vital". Le salaire minimal vital sera fixé à 60 % du salaire médian pour une année donnée à partir de 2023. Le salaire minimal national restera en vigueur jusqu'à ce que la mise en place du salaire minimal vital de 60 % soit achevée (en 2026), mais augmentera au fil des ans comme d'habitude, comblant l'écart entre ce salaire et le salaire minimal vital. À **Malte**, une commission des bas salaires a été créée, qui devrait publier ses premières recommandations concernant un nouveau mécanisme d'actualisation du salaire minimal en 2023. Malgré ces mesures, de nombreux travailleurs dans l'Union ne bénéficient toujours pas de la protection offerte par un salaire minimal adéquat. Pour remédier à cette situation, la Commission a présenté en octobre 2020 une proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union, qui a été adoptée par le Parlement européen le 14 septembre et par le Conseil le 4 octobre 2022⁸¹.

⁸⁰ Certaines actualisations en 2021 répondaient déjà à la hausse de l'inflation.

⁸¹ La directive porte création d'un cadre visant à améliorer l'accès à la protection offerte par un salaire minimal adéquat dans l'ensemble de l'Union, y compris par la promotion de la négociation collective, contribuant ainsi à améliorer les conditions de vie et de travail des personnes qui perçoivent le salaire minimal ou un bas salaire. Voir par exemple: "[Commission welcomes political agreement on adequate minimum wages for workers in the EU](#)" (La Commission se félicite de l'accord politique sur des salaires minimaux adéquats pour les travailleurs dans l'Union) – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne (europa.eu).

L'encadré n° 1 présente plus en détail les principaux enjeux auxquels la directive tente de répondre et les principales dispositions de celle-ci.

Seuls quelques États membres ont pris des mesures pour contrer la tendance à la baisse du nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives. Certains États membres ont adopté des mesures visant à renforcer les cadres de négociation collective. À titre d'exemple, en décembre 2021, dans le cadre d'une réforme plus vaste, l'**Espagne** a établi qu'en l'absence d'une convention collective applicable au niveau de l'entreprise, les salariés travaillant pour un sous-traitant sont couverts par la convention collective sectorielle correspondant à l'activité sous-traitée. En **Roumanie**, une nouvelle législation sur le dialogue social est envisagée dans le plan national pour la reprise et la résilience et devrait entrer en vigueur au quatrième trimestre de 2022. Le plan prévoit également une révision de la définition des secteurs économiques qui servira de base à des conventions collectives au niveau sectoriel. En août 2021, l'**Estonie** a adopté une nouvelle loi qui élargit le champ d'application des dispositions relatives aux conditions de travail convenues dans le cadre de la négociation collective. Les conditions relatives à la rémunération, au temps de travail et aux périodes de repos deviennent applicables à l'ensemble d'un secteur, avec l'accord des employeurs d'au moins 40 % de la main-d'œuvre du secteur et des syndicats représentant au moins 15 % des salariés.

Certains États membres ont également adopté, ou envisagent d'adopter, diverses mesures relatives aux salaires du secteur public. Compte tenu de la part importante du secteur public dans l'emploi total, ces mesures pourraient avoir des effets plus larges sur l'économie, étant donné que les augmentations des salaires dans le secteur public renforcent le pouvoir d'achat des salariés concernés, mais peuvent également avoir des répercussions sur les salaires dans le secteur privé. En **France**, une augmentation de 3,5 % des salaires des fonctionnaires a été décidée afin d'atténuer l'effet de l'inflation sur le pouvoir d'achat. Le **Portugal** a augmenté les salaires des diplômés d'un doctorat et les salaires d'entrée dans l'administration publique de 4,7 % en 2022, dans le but d'attirer et de retenir les talents. En **Slovénie**, le système des salaires du secteur public a été réformé de manière à y inclure des modalités de rémunération variable et de lier la rémunération aux résultats obtenus au travail. En **Lettonie**, le gouvernement a décidé de verser une prime aux travailleurs sociaux en raison de l'augmentation de leur charge de travail liée à l'arrivée de réfugiés ukrainiens.

Un certain nombre d'États membres ont mis en place des mesures visant à rendre leurs régimes fiscaux plus équitables et à renforcer les incitations à travailler. En **Tchéquie**, le régime forfaitaire d'impôt sur le revenu des personnes physiques a été supprimé avec la mise en place d'un nouveau taux marginal progressif. Depuis 2021, un taux d'imposition de 23 % est appliqué aux revenus supérieurs à 1 701 168 CZK (environ 67 300 EUR), tandis que les revenus inférieurs à ce seuil restent soumis à un taux de 15 %. L'**Autriche** a réduit son taux le plus bas de l'impôt sur le revenu des personnes physiques de 25 % à 20 % et a prolongé jusqu'en 2025 l'application du taux maximal de 55 % pour les revenus supérieurs à 1 million d'EUR. Alors que le dernier volet d'un vaste train de réformes fiscales a débuté en 2017, la **Croatie** a abaissé ses taux d'imposition sur le revenu des personnes physiques de 36 % à 30 % et de 24 % à 20 % pour les revenus supérieurs et inférieurs à 360 000 HRK (49 000 EUR), respectivement. Cette mesure a réduit la progressivité du régime, mais aussi la charge fiscale, soutenant ainsi indirectement les ménages pendant la pandémie. La Croatie a également réduit le taux d'imposition des dividendes de 12 % à 10 %. En juillet 2022, la **Roumanie** a modifié les règles relatives à l'imposition des revenus tirés de contrats de travail à temps partiel. En vertu du nouveau régime, le revenu pris en considération pour le calcul des cotisations sociales et d'assurance maladie sera le salaire de base minimal et non le

revenu effectivement perçu par le salarié. En **Belgique**, le gouvernement flamand a annoncé en septembre 2022 l'élargissement de la prime à l'emploi (prestation liée au travail) aux personnes à revenus plus élevés et l'augmentation temporaire du niveau de la prestation.

Certains États membres ont accordé des allègements fiscaux pour atténuer les effets de la hausse des prix de l'énergie sur les personnes et les ménages. Dans certains cas, les mesures ciblent les personnes les plus vulnérables. En **Allemagne** par exemple, la loi sur l'impôt libérateur adoptée en mars 2022 prévoit une augmentation du montant forfaitaire applicable aux salariés, de l'abattement de base et des frais de déplacement qui peuvent être déduits de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. En avril 2022, le **Portugal** a mis en place un régime extraordinaire de reports d'impôts pour les entreprises et les travailleurs indépendants du secteur des transports, les plus touchés par la hausse des prix du carburant et de l'énergie. La **Lituanie** a relevé le seuil du revenu imposable à 540 EUR, augmentant ainsi le revenu net des salariés qui perçoivent le salaire minimal, essentiellement. Ce seuil a été relevé davantage pour les personnes âgées et les personnes handicapées. En outre, à **Malte**, depuis janvier 2022, le remboursement de l'impôt a augmenté et est désormais compris entre 60 et 140 EUR, le remboursement le plus élevé étant accordé aux personnes dont les revenus sont les plus faibles. En **Finlande**, le gouvernement a décidé d'instaurer une modalité temporaire permettant de déduire les coûts de l'électricité de l'assiette de l'impôt sur le revenu, et d'accorder une aide limitée en matière d'électricité aux personnes qui ne peuvent pas bénéficier de la déduction fiscale destinée aux ménages les plus pauvres. Une vue d'ensemble des mesures d'aide publique supplémentaires adoptées en réponse à la crise énergétique actuelle est présentée dans l'encadré n° 7 à la section 2.4.1.

2.2. Ligne directrice n° 6: renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 6, qui recommande aux États membres de créer les conditions nécessaires pour améliorer l'offre de main-d'œuvre, les qualifications et les compétences, conformément au principe 1 (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie), au principe 2 (égalité entre les femmes et les hommes), au principe 3 (égalité des chances), au principe 4 (soutien actif à l'emploi), au principe 9 (équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée), au principe 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance) et au principe 17 (inclusion des personnes handicapées) du socle européen des droits sociaux. La section 2.2.1⁸² rend compte des principales évolutions dans le domaine de l'éducation et des compétences ainsi que de la situation sur le marché du travail, et notamment des groupes vulnérables et sous-représentés. La section 2.2.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

2.2.1. Indicateurs clés

La participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants (EAJE) continue d'augmenter, mais les enfants issus de milieux défavorisés sont toujours confrontés à des obstacles. Entre 2015 et 2020, la participation moyenne des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité primaire obligatoire dans l'EU-27 est passée de 92 % à 93 %, la plupart des pays affichant des taux de croissance faibles ou de très légères baisses. Cinq États membres (Belgique, Danemark, Espagne, France et Irlande) ont déjà atteint l'objectif fixé pour 2030, à savoir un taux de participation d'au moins 96 %, comme le prévoit l'espace européen de l'éducation⁸³. En revanche, en Grèce (71,3 %), en Slovaquie (78,1 %), en Roumanie (78,2 %) et en Croatie (78,8 %), le taux de participation reste inférieur à 80 % (voir graphique 2.2.1). Dans les pays de l'Union, les taux de participation des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale sont systématiquement inférieurs à ceux de leurs pairs. Depuis la crise de 2008, le pourcentage d'enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire exposés au risque de pauvreté dans l'EAJE n'a cessé d'augmenter jusqu'à la crise de la COVID-19. Avec les conséquences négatives significatives de la pandémie, le taux est resté inférieur aux niveaux d'avant la pandémie en 2021⁸⁴. Certains groupes vulnérables sont confrontés à une participation particulièrement faible. Par exemple, la participation des enfants roms à l'éducation des jeunes enfants reste inférieure à la moitié de la population totale (environ 42-44 %, contre un objectif d'au moins 70 % pour 2030 fixé dans le nouveau cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des

⁸² L'analyse exposée dans la présente section se fonde en grande partie sur le rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2022 de la Commission européenne, qui accompagne la communication de la Commission européenne sur les premiers progrès accomplis en vue de la réalisation de l'espace européen de l'éducation.

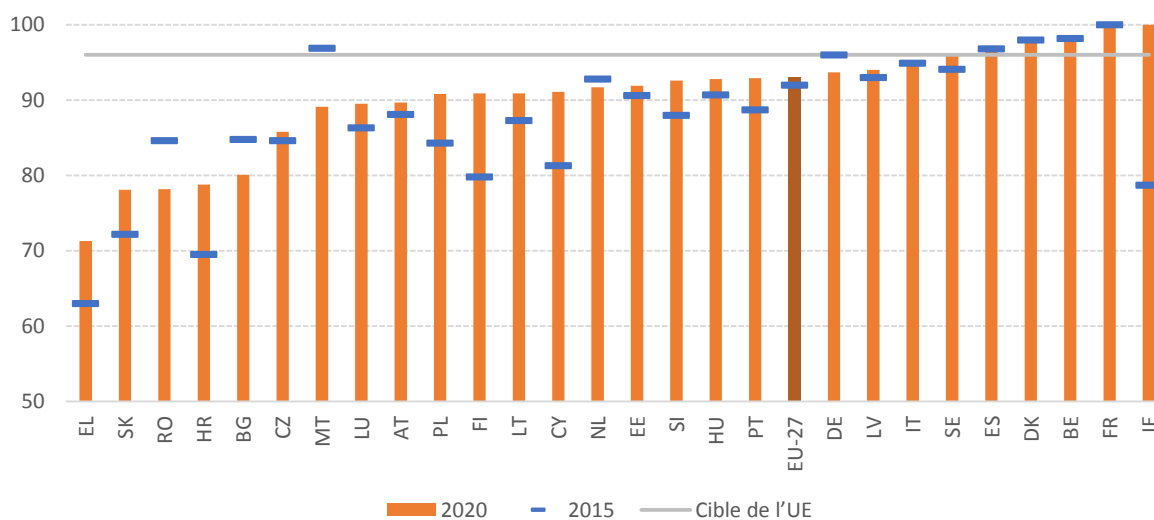
⁸³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 30 septembre 2020 relative à la [réalisation d'un espace européen de l'éducation d'ici à 2025](#), COM(2020) 625 final.

⁸⁴ Molinuevo, D. et Consolini, M., *Analysis of the Child Guarantee National Action Plans. Support for refugees and trends in Member States* (Analyse des plans d'action nationaux de la garantie pour l'enfance. Soutien aux réfugiés et tendances dans les États membres), publication pour la commission de l'emploi et des affaires sociales, département thématique des politiques économiques, scientifiques et de la qualité de la vie, Parlement européen, 2022.

Roms)⁸⁵. Il a également été constaté que les enfants défavorisés avaient souffert de manière disproportionnée de services fermés ou restreints pendant la pandémie, ce qui a accru le risque d'exclusion⁸⁶.

Graphique 2.2.1: bien qu'augmentant globalement, la participation à l'EAJE reste faible dans certains États membres

Participation à l'EAJE des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité primaire obligatoire (en %)



Remarque: 2015: la définition diffère pour BE, EL et PT; 2020: la définition diffère pour BE, EL, IE, MT, PT; FR provisoire; BG et IE estimés; rupture de série pour BE.

Source: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

La proportion de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation varie considérablement, ce qui constitue un défi pour un certain nombre d'États membres. En moyenne, dans l'ensemble de l'Union, les personnes âgées de 18 à 24 ans n'ayant pas atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et ne suivant plus d'études ni de formation représentaient 9,7 % de leur tranche d'âge en 2021. Dans 16 États membres, ce taux est inférieur à 9 % (l'objectif de l'espace européen de l'éducation pour 2030 pour l'ensemble de l'Union), les meilleurs résultats étant enregistrés par la Croatie (2,4 %), la Slovénie (3,1 %), la Grèce (3,2 %) et l'Irlande (3,3 %), qui sont tous les "meilleurs éléments" selon la méthodologie du tableau de bord social (voir graphique 2.2.2). En Slovaquie (7,8 %), bien que le taux reste inférieur à l'objectif de l'Union, il a augmenté par rapport à une base faible (5,3 %) en 2012. Six États membres affichent des taux proches ou au-dessus de 12 % (Roumanie, Espagne, Italie, Bulgarie, Hongrie et Allemagne). Les différences entre les régions sont également prononcées; en particulier, dans plusieurs régions d'Espagne, du sud de l'Italie, de l'est de la Bulgarie et de la Roumanie, du nord et de l'est de la Hongrie, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation reste supérieure à 15 %. Dans l'est de la Slovaquie, le taux a presque doublé au cours de la dernière décennie et est désormais proche de 15 % (14,4 % contre 7,9 % en 2012) (voir annexe 3).

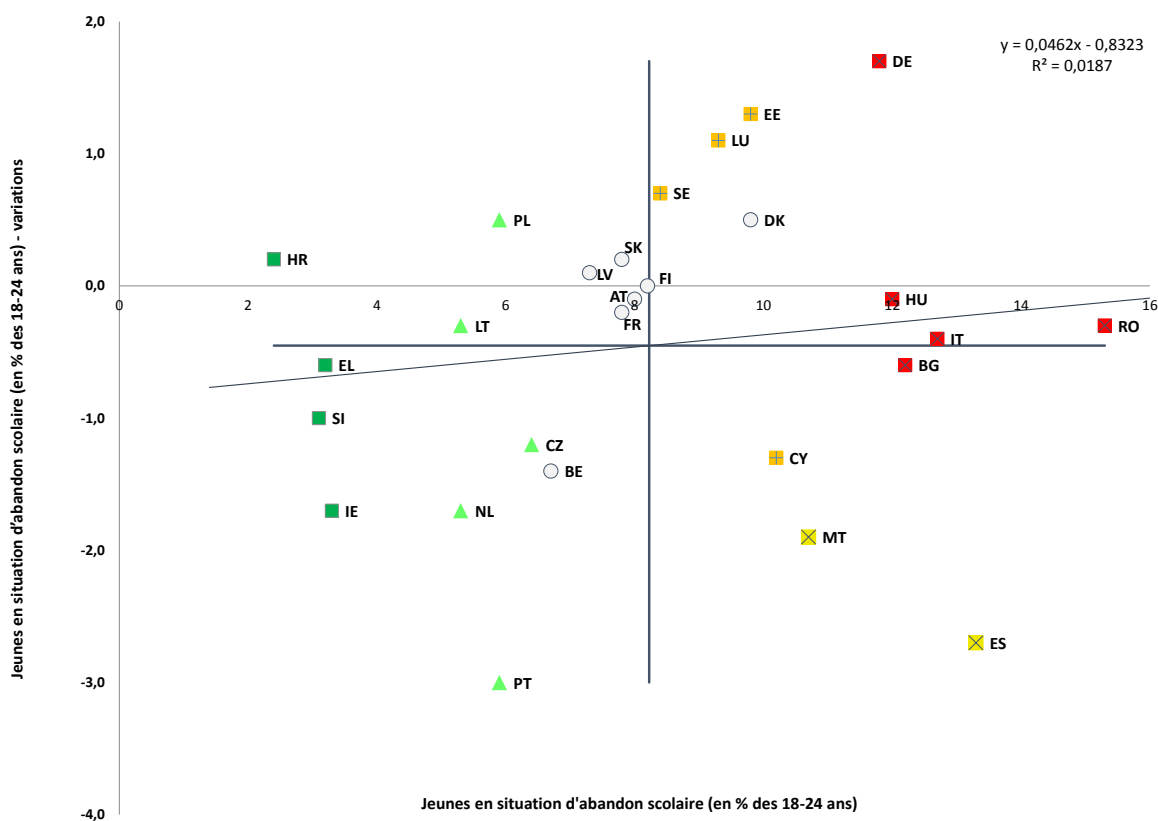
⁸⁵ Sur la base des résultats de la dernière [enquête de l'Agence des droits fondamentaux \(FRA\) sur les Roms \(2020-2021\)](#) pour BG; CZ; EL; ES; HR; HU; PT; RO; SK – à paraître à l'automne 2022. Pour de plus amples informations, voir: [cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms pour 2020-2030](#).

⁸⁶ Commission européenne, *Early childhood education and care and the Covid-19 pandemic - Understanding and managing the impact of the crisis on the sector* (Éducation et accueil des jeunes enfants et pandémie de COVID-19 – Comprendre et gérer les répercussions de la crise sur le secteur), Office des publications de l'Union européenne, 2021.

Avec un écart relativement important de 3,5 pp, les jeunes hommes (11,4 %) quittent plus souvent le système d'éducation et de formation que les femmes (7,9 %).

Graphique 2.2.2: la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation varie considérablement d'un État membre à l'autre et reste un défi

Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (18 à 24 ans), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: rupture de série chronologique en 2021 pour tous les États membres en raison de l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes. La légende est présentée en annexe.

Source: Eurostat [edat_lfse_14], EFT de l'UE.

Le décrochage scolaire est particulièrement répandu chez les élèves roms, ce qui est souvent lié à la ségrégation scolaire. Dans les pays de l'Union interrogés par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2020-2021, en moyenne, 71 % des Roms âgés de 18 à 24 ans ont quitté le système éducatif avant d'atteindre le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et ne suivent pas d'études ni de formation complémentaires. En Grèce et au Portugal, par exemple, les chiffres les plus faibles ont été enregistrés, car parmi les élèves roms âgés de 20 à 24 ans, seuls 16 % et 10 % respectivement ont achevé au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire⁸⁷. Le nouveau cadre stratégique de l'UE en faveur des Roms, lancé par la Commission européenne en octobre 2020, exige une réduction d'au moins un tiers de cet écart entre la population générale et les Roms jusqu'en 2030. Il invite également les États membres à redoubler d'efforts pour éliminer la ségrégation scolaire, en veillant à ce que, d'ici à 2030, moins d'un enfant rom sur cinq (tranche d'âge de 6 à 15 ans)

⁸⁷ Voir Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Roma in 10 European Countries – Main results* (Roms dans 10 pays européens – Principaux résultats), Office des publications de l'Union européenne, 2022.

fréquente des écoles où la plupart ou la totalité des enfants sont roms, contre plus de la moitié actuellement (avec des pics de près de deux tiers dans des pays tels que la Bulgarie et la Slovaquie). À ce jour, depuis 2016, la proportion d'enfants dans des écoles sujettes à la ségrégation a augmenté de 10 % en moyenne. En 2021, la ségrégation scolaire des élèves roms était la plus répandue en Bulgarie, en Slovaquie, en Croatie et en Roumanie, où une majorité, et dans les deux premiers États membres près de deux tiers, des enfants âgés de 6 à 15 ans fréquentaient une école où la totalité ou la plupart des autres enfants scolarisés étaient roms⁸⁸.

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 3: Lutter contre le décrochage scolaire

Il est essentiel de lutter efficacement contre le décrochage scolaire afin de garantir aux jeunes de meilleures perspectives d'emploi tout au long de leur vie et de promouvoir leur participation active à la société, conformément au principe 1 (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie), au principe 3 (égalité des chances) et au principe 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance) du socle européen des droits sociaux. La réduction du décrochage scolaire constitue donc une priorité stratégique essentielle et, à ce titre, a été soulignée dans la résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030), ainsi que dans la recommandation du Conseil établissant une garantie européenne pour l'enfance. Elle figure également parmi les objectifs complémentaires du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.

La tendance au décrochage scolaire s'améliore globalement au niveau de l'Union et il est important de mettre l'accent sur les groupes les plus défavorisés et les plus difficiles à atteindre. Deux groupes de jeunes (ceux dont les parents ont un faible niveau d'éducation et les étudiants nés à l'étranger) méritent une attention stratégique particulière. Le risque de décrochage scolaire est neuf fois plus élevé chez les jeunes dont les parents ont un faible niveau d'éducation (26,1 %) que chez les jeunes dont les parents ont un niveau d'éducation élevé (2,9 %). En outre, les taux moyens de décrochage scolaire sont plus de deux fois plus élevés chez les élèves nés à l'étranger que chez les élèves nés dans le pays (21,5 % contre 8,5 %). Dans tous les pays où une ventilation entre les personnes nées dans un autre pays de l'Union et les personnes nées en dehors de l'Union est disponible, les deux groupes sont nettement plus touchés par le décrochage scolaire que les autochtones (voir graphique ci-dessous)⁸⁹.

Les personnes nées en dehors de l'Union ou dans un autre État membre de l'Union sont nettement plus susceptibles de quitter l'éducation prématurément que les autochtones

Taux de décrochage scolaire par pays de naissance dans certains pays (en %, 2021)

Remarque: personnes nées dans un autre pays de l'Union: faible fiabilité pour BE, CY, CZ, FR. Personnes nées en dehors de l'Union: faible fiabilité pour CZ et LU. Seul un nombre limité d'États membres ont été repris en raison du manque de données disponibles.

Source: Eurostat [[edat_lfse_02](#)], EFT de l'UE.

⁸⁸ Ibidem.

⁸⁹ Le nombre d'années écoulées depuis l'arrivée est clairement un facteur déterminant de ce désavantage. Les taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation parmi ceux qui sont arrivés dans le pays déclarant avant le début de la scolarité obligatoire sont apparus similaires à ceux de la population née sur le territoire de l'Union. Il convient donc d'accorder une attention particulière aux jeunes qui arrivent dans le pays déclarant pendant la scolarité obligatoire et en particulier vers la fin de celle-ci. Voir: Commission européenne, *Rapport de suivi de l'éducation et de la formation*, 2022, à paraître, sur la base de l'extraction ponctuelle de données par Eurostat.

Le désengagement scolaire pendant la pandémie de COVID-19 peut avoir une incidence sur les taux de décrochage scolaire. Étant donné que l'indicateur de décrochage scolaire couvre les jeunes âgés de 18 à 24 ans, il faudra du temps pour prendre pleinement en compte dans les données toute augmentation de la proportion de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation pendant la pandémie de COVID-19. Néanmoins, la fermeture physique des écoles et les mesures de confinement ont exercé une forte pression sur la santé mentale des enfants et des jeunes et sur le bien-être de ceux-ci. Cet élément tend à être fortement associé aux résultats scolaires, les systèmes éducatifs n'ayant pas toujours été en mesure d'apporter un soutien approprié dans un contexte critique⁹⁰.

La lutte contre le décrochage scolaire et la réduction de la maîtrise insuffisante des compétences de base sont les principaux objectifs de la proposition de recommandation du Conseil concernant l'initiative "Passport pour la réussite scolaire", présentée par la Commission le 30 juin 2022⁹¹. La proposition vise à promouvoir de meilleurs résultats scolaires et un environnement scolaire inclusif pour tous les apprenants, en tenant compte du rôle clé du bien-être à l'école⁹². Par rapport à la recommandation de 2011 sur l'abandon scolaire⁹³, elle adopte une perspective plus large et plus systémique, avec un nouveau cadre d'action. Elle invite les États membres à élaborer ou à renforcer davantage, d'ici à 2025, une stratégie intégrée et globale en faveur de la réussite scolaire, fondée sur des données probantes et mettant fortement l'accent sur la prévention. Cela revêt une importance particulière à la lumière de la double transition, étant donné que le décrochage scolaire prive également les jeunes de la possibilité de s'adapter et d'acquérir les compétences nécessaires aux transitions numérique et écologique, qui assurent à chacun la réussite dans le nouveau monde du travail. La recommandation souligne l'importance de combiner des mesures destinées à tous les apprenants avec des actions plus ciblées et individualisées pour les apprenants plus à risque. Elle appelle à l'élaboration de mesures au niveau du système afin d'améliorer l'équité et l'inclusion dans l'éducation et la formation, y compris en s'attaquant aux structures et aux mécanismes, qui peuvent avoir une incidence particulièrement néfaste sur les inégalités. Étant donné que les enseignants et les chefs d'établissement sont au cœur de la réussite scolaire, leur préparation et leur soutien adéquats au travail avec les apprenants à risque sont essentiels.

Certains États membres ont accompli des progrès considérables dans la réduction du décrochage scolaire entre 2011 et 2021⁹⁴. Par exemple, à Malte, le taux de décrochage scolaire est passé de 18,8 % à 11 % jusqu'en 2020 pour atteindre 10,7 % en 2021. Entre autres, le renforcement de l'enseignement et de la formation professionnels et le lancement de

⁹⁰ Pour de plus amples informations sur une approche globale de la santé mentale et du bien-être, voir Commission européenne, Simões, C., Caravita, S., Cefai, C., *Une approche systémique et globale de la santé mentale et du bien-être dans les écoles de l'UE: résumé analytique*, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

⁹¹ Voir: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=COM:2022:316:FIN>

⁹² Les résultats scolaires, en termes de connaissances, de compétences et d'attitudes acquises au cours de la scolarité, sont traditionnellement mesurés en termes d'"acquis scolaires" (qui font référence aux progrès d'apprentissage des apprenants et à leurs compétences fonctionnelles réelles, telles que la lecture, l'écriture, le calcul et les capacités scientifiques) et de "niveaux d'éducation" (c'est-à-dire la réussite de certains niveaux d'enseignement, par exemple l'enseignement primaire, le premier ou le deuxième cycle de l'enseignement secondaire).

⁹³ Voir: JO C 191 du 1.7.2011, p. 1 à 6.

⁹⁴ La comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 de cet indicateur n'est pas effectuée en raison d'une rupture dans les séries chronologiques en 2021 pour tous les États membres, qui découle de l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes.

programmes de la deuxième chance ont contribué à ce résultat. Dans le cadre de son PRR, **Malte** prévoit de mettre en place un système de suivi du décrochage scolaire, le projet Data Warehouse, afin de poursuivre la lutte contre ce phénomène. Le taux de décrochage scolaire a diminué de moitié en **Grèce** (3,8 % en 2020 et 3,2 % en 2021, contre 12,9 % en 2011). Le pays a axé ses politiques sur la facilitation des transitions entre les différents parcours d'apprentissage, le soutien ciblé aux jeunes en décrochage scolaire, l'orientation professionnelle et les programmes de la deuxième chance. **L'Espagne** et le **Portugal** sont également parvenus à réduire le décrochage scolaire (de 26,3 % à 16 % et de 23,0 % à 8,9 % respectivement de 2015 à 2020, contre respectivement 13,3 % et 5,9 % en 2021), en se concentrant principalement sur les approches territoriales. Au Portugal, le programme relatif aux territoires d'intervention éducative prioritaire (Territórios Educativos de Intervenção prioritária, TEIP), mis en œuvre depuis 1996, cible les écoles situées dans des zones présentant des niveaux élevés de pauvreté et d'exclusion sociale. Depuis 2016, le programme national pour la promotion de la réussite scolaire (Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar, PNPSE) vise à prévenir l'échec scolaire en réduisant le redoublement grâce à des approches ascendantes, dans le cadre desquelles chaque école peut mettre en œuvre son propre plan d'action stratégique. En Espagne, le succès est lié à la mise en œuvre de programmes de coopération territoriale tels que PROA+ (soutenu par le plan national pour la reprise et la résilience) et ses prédécesseurs (PROEDUCAR, PROA). Toutefois, malgré les tendances globalement positives, d'importantes disparités régionales persistent dans les deux pays.

Les différences socio-économiques continuent de se traduire par une inégalité des acquis d'apprentissage. Le programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE, dont le cycle le plus récent a eu lieu en 2018, tient compte de la maîtrise insuffisante en matière de lecture, de mathématiques et de sciences⁹⁵. Dans l'ensemble de l'Union, la proportion de jeunes de 15 ans qui n'atteignent pas les normes minimales d'apprentissage de la lecture (22,5 %), des mathématiques (22,9 %) et des sciences (22,3 %) est nettement moins bonne que l'objectif de l'espace européen de l'éducation pour 2030, qui est inférieur à 15 %. L'écart en matière de maîtrise insuffisante (dans les trois domaines PISA confondus) entre les apprenants issus de milieux socio-économiques défavorisés et ceux issus de milieux socio-économiques plus favorisés est de 19,3 pp en moyenne, dépassant 35 pp en Roumanie (39 pp) et en Bulgarie (38,3 pp) (voir graphique 2.2.3)⁹⁶. Ce n'est qu'en Estonie et en Finlande (parmi les meilleurs résultats de l'enquête PISA) que l'écart socio-économique en ce qui concerne la maîtrise insuffisante est inférieur à 10 pp (5,1 pp et 9,9 pp respectivement). Des études nationales montrent que les effets de la pandémie de COVID-19 sur les acquis d'apprentissage varient considérablement. Celles-ci montrent les différences en ce qui concerne l'ampleur des fermetures physiques d'écoles, l'adoption de modes d'apprentissage à distance ou hybrides, la volonté de passer à l'apprentissage en ligne et le type, la portée et le calendrier des mesures adoptées pour atténuer les pertes d'apprentissage. Les recherches

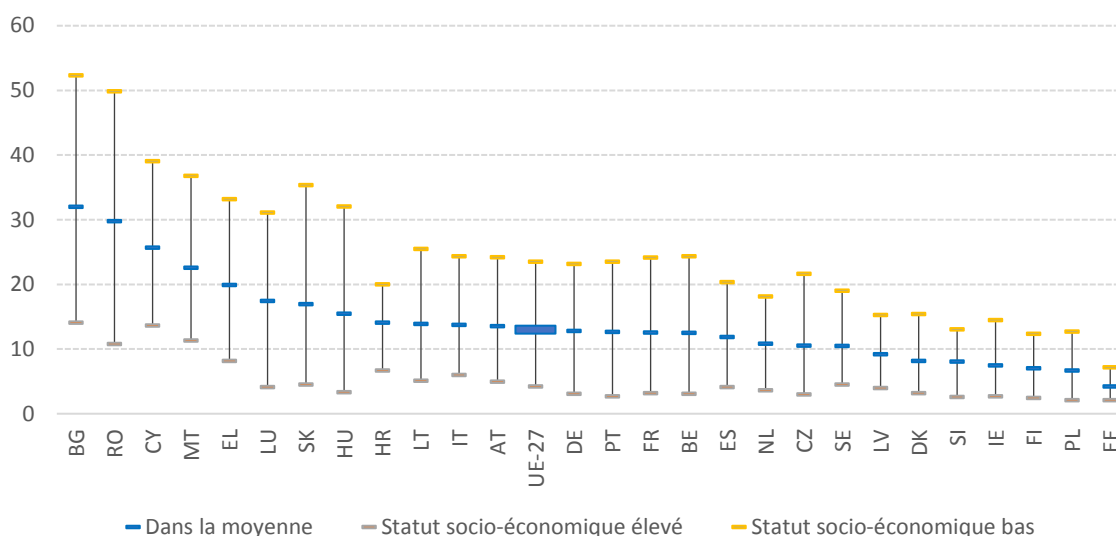
⁹⁵ Le PISA est généralement réalisé tous les trois ans. La prochaine collecte de données a été reportée à 2022 en raison de la pandémie de COVID-19. Les résultats seront publiés d'ici à la fin de 2023.

⁹⁶ Le statut socio-économique est pris en compte par l'indice du statut économique, social et culturel de l'OCDE, qui compare les trimestres les plus bas et les plus élevés. Cet indice bien établi est une mesure de l'accès des étudiants aux ressources familiales (capital financier, social, culturel et humain). Il comprend des éléments tels que le niveau d'éducation des parents, le statut professionnel des parents et divers biens du foyer.

existantes suggèrent que lorsque des pertes d'apprentissage se sont produites, elles ont généralement exacerbé les inégalités en matière d'éducation découlant des lacunes socio-économiques préexistantes. En général, il a été constaté que les étudiants issus de milieux familiaux défavorisés avaient subi des pertes d'apprentissage plus importantes⁹⁷. En revanche, pour les élèves disposant d'un bon environnement d'apprentissage, comprenant l'accès à l'internet, l'espace physique et le soutien parental, seules des pertes d'apprentissage mineures ont été signalées⁹⁸.

Graphique 2.2.3: le milieu socio-économique est un facteur déterminant des résultats scolaires, avec de grandes différences entre les États membres

Taux d'échec combiné en lecture, en mathématiques et en sciences par statut socio-économique (en %, en 2018)



Source: calculs du JRC fondés sur la [base de données PISA 2018 de l'OCDE](#).

Les données disponibles font état d'un niveau encore insuffisant de compétences numériques chez les élèves. L'objectif de l'espace européen de l'éducation pour 2030 en matière de compétences numériques exige que la proportion d'élèves de huitième année (âgés de 13 ou 14 ans) ayant des difficultés en ce qui concerne la maîtrise de l'informatique et de la culture de l'information soit inférieure à 15 %. L'étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information (ICILS)⁹⁹ montre que, parmi les pays participants, de nombreux élèves ne sont toujours pas dotés d'un niveau adéquat de compétences numériques (voir également rapport conjoint sur l'emploi 2022). L'ICILS montre qu'il existe

⁹⁷ Voir Dorn, E. et al. (2020), *COVID-19 and learning loss—disparities grow, and students need help*. (COVID-19 et perte d'apprentissage – les disparités s'agrandissent et les étudiants ont besoin d'aide), *McKinsey & Company*, 8 décembre, p. 6 et 7, et Dorn, E. et al. (2021), *COVID-19 and education: The lingering effects of unfinished learning* (COVID-19 et éducation: les effets durables d'un apprentissage incomplet), *McKinsey & Company*, p. 27.

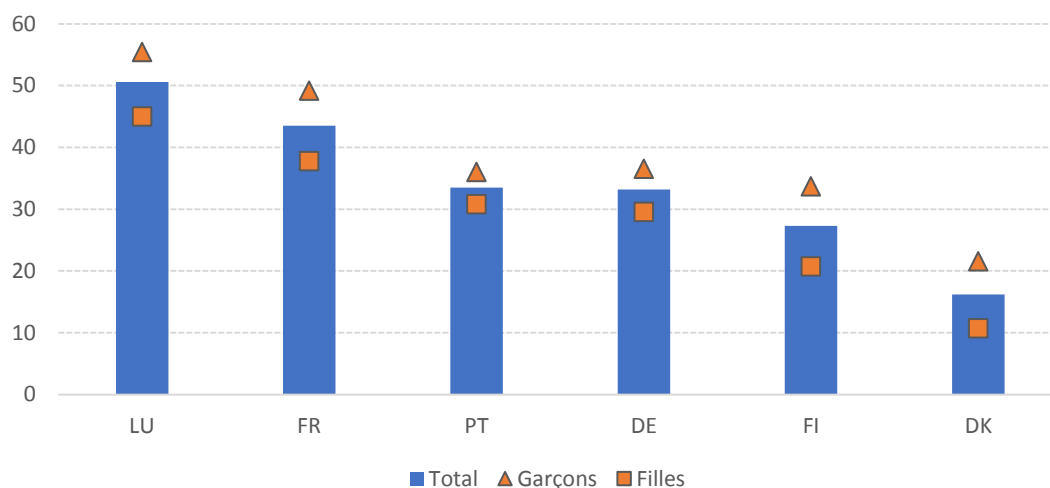
⁹⁸ Voir Agostinelli, F. et al., *When the great equalizer shuts down: Schools, peers, and parents in pandemic times* (Quand le grand égaliseur ferme: écoles, pairs et parents pendant une pandémie), dans: *Journal of public economics*, 206, 2022; et Andrew, A. et al., *Learning during the lockdown: real-time data on children's experiences during home learning*, (Apprentissage pendant le confinement: données en temps réel sur les expériences des enfants pendant l'apprentissage à domicile), IFS Briefing Note, BN288, 2020.

⁹⁹ L'ICILS mesure les résultats des élèves par une évaluation informatisée dans deux domaines de compétences numériques: la maîtrise de l'informatique et de l'information et la pensée informatique. Jusqu'à présent, deux cycles ont été achevés, le premier en 2013 et le deuxième en 2018. Un troisième cycle est prévu pour 2023. Neuf États membres ont participé au premier cycle et sept au deuxième.

un écart entre les hommes et les femmes en faveur des filles en termes de performances moyennes, avec une proportion plus élevée de garçons dont les résultats sont insuffisants (voir graphique 2.2.4). Le milieu socio-économique des élèves reste un puissant indicateur de leur niveau de compétence dans les technologies numériques. La pandémie de COVID-19 a accéléré la transition numérique, mais a également accentué les déficits de compétences numériques préexistants et mis en lumière de nouvelles inégalités émergentes dans l'Union. Un statut socio-économique inférieur a probablement exacerbé les déficits d'apprentissage en raison des ressources numériques limitées. Les enfants migrants et déplacés, en particulier les réfugiés et les demandeurs d'asile, étaient plus vulnérables aux perturbations de l'éducation lorsqu'ils avaient un accès limité aux ressources nécessaires à l'apprentissage en ligne¹⁰⁰. En outre, les pénuries d'enseignants à tous les niveaux d'enseignement menacent de plus en plus le fait que les jeunes et les apprenants soient dotés des compétences les plus demandées aujourd'hui et à l'avenir sur les marchés du travail en mutation.

Graphique 2.2.4: de nombreux élèves n'atteignent pas un niveau suffisant de compétences numériques

Maîtrise insuffisante des compétences numériques par sexe (en %, 2018)



Remarque: la maîtrise insuffisante est définie comme une performance inférieure au seuil du niveau 2 (492 points) sur l'échelle ICILS (étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information). Les résultats de l'Italie ne sont pas comparables à ceux des autres États membres et ont été exclus du graphique.

Source: IEA, ICILS 2018.

La participation à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP) donne des résultats positifs sur le marché du travail; toutefois, les taux d'emploi des jeunes ayant récemment obtenu un diplôme d'EFP ne se sont pas encore entièrement remis de la baisse liée à la COVID-19. Environ la moitié des élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (48,7 % en 2020 dans l'Union, ce qui correspond à plus de 8,7 millions d'élèves) sont inscrits dans des structures d'EFP (par opposition aux programmes d'orientation générale), avec toutefois de grandes différences entre les États membres. Entre 2014 et 2019, le taux d'emploi des personnes ayant récemment obtenu un diplôme d'EFP de niveau moyen dans l'EU-27 était passé de 72,3 % à 79,1 %, progressant ainsi vers

¹⁰⁰ Voir Commission européenne, *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

l'objectif de 82 % à l'horizon 2025¹⁰¹. L'émergence de la pandémie de COVID-19 a entraîné une baisse à 75,7 % en 2020, suivie d'une reprise partielle à 76,4 % en 2021¹⁰². Alors que presque tous les États membres ont enregistré une baisse entre 2019 et 2020 (à l'exception de la Lettonie et de la Roumanie), les tendances sont plus diverses au cours de l'année suivante¹⁰³. La majorité des diplômés de l'EFP ont bénéficié d'une formation par le travail (en 2021, la moyenne de l'UE s'élevait à 61 %, soit un niveau supérieur à l'objectif de 60 % fixé pour 2025¹⁰⁴), avec toutefois de grandes différences entre les pays. Alors que dans certains pays (dont l'Allemagne, l'Espagne, l'Autriche et les Pays-Bas), plus de 90 % des diplômés ont bénéficié d'une formation par le travail, ce taux était inférieur à 20 % dans d'autres (Roumanie, Grèce et Pologne).

Malgré les récentes augmentations constantes du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, des disparités entre les sexes et des disparités sociales subsistent. Après une augmentation constante de 36,5 % en 2015 à 40,5 % en 2020 pour l'EU-27, le taux de diplômés de l'enseignement supérieur des 25-34 ans a atteint 41,2 % dans l'Union en 2021. Actuellement, 13 États membres dépassent l'objectif de 45 % fixé pour 2030 dans le cadre de l'espace européen de l'éducation, le Luxembourg (62,6 %), l'Irlande (61,7 %), Chypre (58,3 %), la Lituanie (57,5 %) et les Pays-Bas (55,6 %) étant les plus performants (voir graphique 2.2.5). En revanche, deux États membres (la Roumanie et l'Italie) restent sous le seuil de 30 %. Le taux de diplômés de l'enseignement supérieur est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes de 25 à 34 ans (46,8 % contre 35,7 % en 2021 dans l'Union). Cet écart, qui s'est creusé au cours des vingt dernières années, est désormais considérable dans tous les États membres. En outre, le taux est généralement plus faible pour les personnes nées en dehors de l'Union (34,7 %) que pour les personnes autochtones (42,1 %) et les personnes nées dans un autre pays de l'Union (40,7 %). Il est nécessaire de réduire ces écarts pour atteindre l'objectif au niveau de l'Union d'ici à 2030. Cela nécessitera des changements institutionnels au niveau de l'enseignement supérieur afin de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'inclusion sociale, accompagnés d'interventions au niveau de l'enseignement inférieur.

¹⁰¹ Objectif fixé dans la [recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels \(EFP\) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience \(2020/C 417/01\)](#).

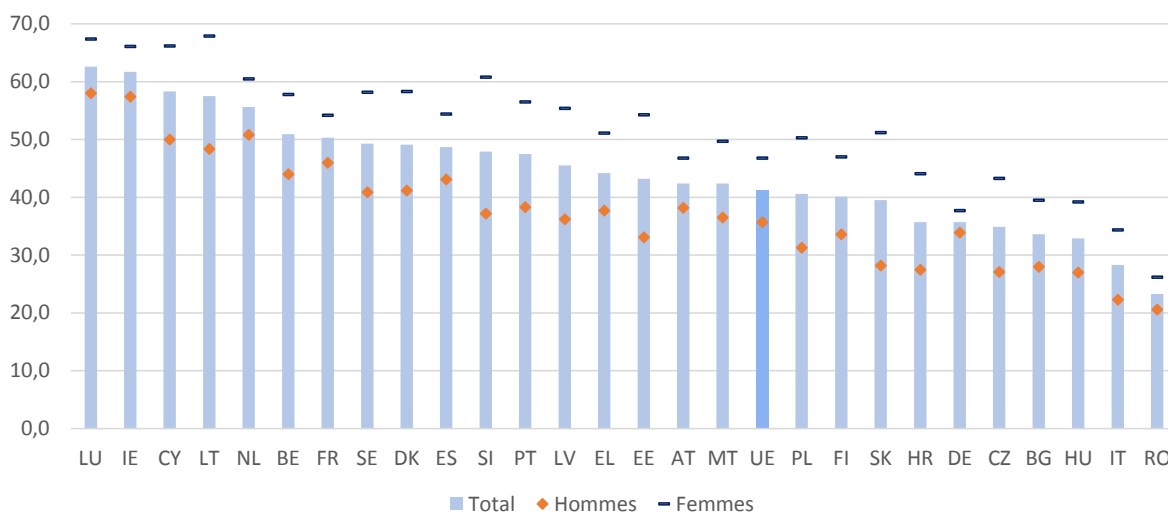
¹⁰² La comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 de cet indicateur n'est pas effectuée, car il y a une rupture de série chronologique en 2021 pour tous les États membres en raison [de l'entrée en vigueur du règlement CSSE](#).

¹⁰³ Voir Commission européenne, [Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2022](#), Office des publications de l'Union européenne, 2022.

¹⁰⁴ Objectif fixé dans la recommandation de 2020 en matière d'EFP, ainsi que dans le cadre stratégique de l'espace européen de l'éducation.

Graphique 2.2.5: malgré une augmentation générale, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur varie considérablement entre les États membres

Taux de diplômés de l'enseignement supérieur, tranche d'âge des 25-34 ans (en %, 2021)



Source: Eurostat [[edat_lfse_30](#)], EFT.

Pour rester compétitive, promouvoir des emplois de qualité et préserver son modèle social, l'Europe doit continuer à développer les compétences de sa main-d'œuvre, notamment pour soutenir les transitions écologique et numérique. La transformation numérique et la transition vers une société neutre pour le climat ont modifié la demande de compétences. Cette tendance a été accélérée par la pandémie de COVID-19, la situation géopolitique actuelle et la transition vers une énergie propre, avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre et de compétences émergentes. Le bon fonctionnement et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation initiales sont essentiels pour doter les jeunes des compétences nécessaires au marché du travail, tandis qu'une forte participation à des activités d'apprentissage de la main-d'œuvre existante est primordiale pour garantir que les compétences sont constamment mises à jour. Le grand objectif de l'UE pour 2030 en matière d'éducation et de formation des adultes vise à ce qu'au moins 60 % des adultes participent à des activités d'apprentissage chaque année dans l'UE d'ici à 2030. L'objectif, ainsi que les objectifs nationaux correspondants, sont définis en termes de participation au cours des 12 derniers mois (à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée), afin de mieux refléter la réalité de la formation continue, dispensée principalement au moyen de cours de courte durée et ciblés. Alors que cet indicateur sera régulièrement collecté dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail de 2023, les dernières données disponibles de l'enquête sur l'éducation des adultes 2016 indiquent un taux de participation moyen de 37,4 % pour l'Union, ce qui est nettement inférieur à l'objectif fixé pour 2030 (voir section 1.3). La recommandation du Conseil relative aux comptes de formation individuels du 16 juin 2022 indique comment les États membres peuvent combiner efficacement les aides financières et non financières pour donner à tous les adultes les moyens de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, et progresser ainsi vers les objectifs d'éducation et de formation des adultes au cours de la prochaine décennie¹⁰⁵. Les microcertifications présentent un énorme potentiel social et économique en offrant un renforcement des compétences et une reconversion professionnelle rapides et ciblés aux travailleurs, aux apprenants et aux demandeurs d'emploi. La recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité vise à garantir

¹⁰⁵ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels.

la qualité, la reconnaissance et la compréhension des microcertifications qui sont de plus en plus utilisées dans les systèmes d'éducation, de formation et du marché du travail¹⁰⁶.

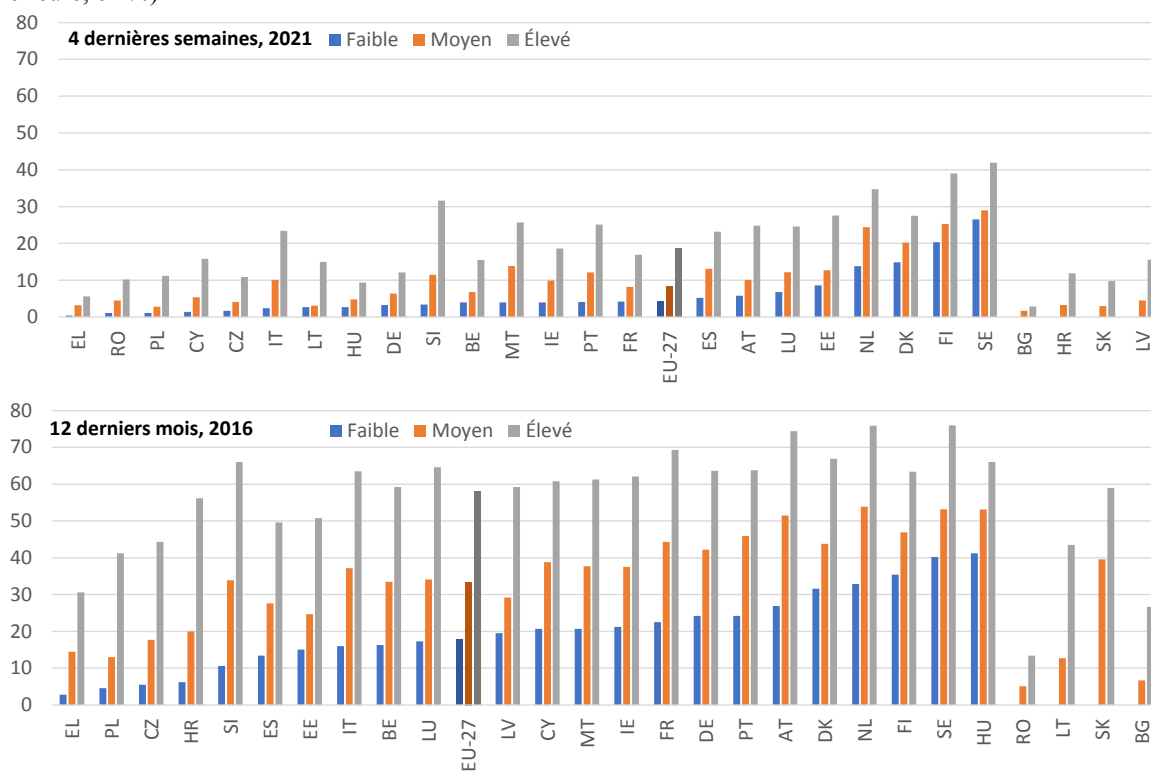
Dans tous les États membres, la participation à l'éducation et à la formation des adultes est la plus élevée parmi les personnes les plus instruites et diminue à mesure que les niveaux d'éducation sont plus faibles – d'importantes différences sont également signalées entre les zones urbaines et rurales. Cette tendance s'applique, que la participation à des activités d'apprentissage soit mesurée au cours des 12 derniers mois ou au cours des quatre dernières semaines seulement¹⁰⁷. En 2021 (sur la base de l'indicateur à quatre semaines), le taux moyen de participation dans l'Union pour les personnes peu qualifiées (4,3 %) était d'environ la moitié de celui des personnes moyennement qualifiées (8,2 %), soit moins de la moitié de celui des personnes diplômées de l'enseignement supérieur (18,6 %) (voir partie supérieure du graphique 2.2.6). Cette tendance est visible dans tous les pays, avec quelques variations dans les écarts, qui tendent à diminuer dans les pays où le taux de participation global est plus élevé. Les écarts sont légèrement plus faibles, mais toujours importants, avec l'indicateur à 12 mois: en 2016, le taux de participation des personnes peu qualifiées (17,9 %) était inférieur à un tiers de celui des diplômés de l'enseignement supérieur, qui, à 58,1 %, était déjà proche de l'objectif de 60 % fixé pour 2030 (voir partie inférieure du graphique 2.2.6). Des efforts soutenus sont nécessaires pour accroître la participation à la formation des adultes peu qualifiés, qui, en 2021, représentaient environ un cinquième (20,7 %) de la population en âge de travailler (25 à 64 ans), ainsi qu'une part importante (14,8 %) des jeunes adultes (25 à 34 ans). L'accélération de la mise en œuvre de la recommandation relative à des parcours de renforcement des compétences, avec une sensibilisation effective des bénéficiaires potentiels et des incitations financières et non financières appropriées, contribuerait à la réalisation de cet objectif. La participation des adultes à l'apprentissage est également plus fréquente en milieu urbain que dans les zones rurales dans tous les États membres. En 2021, le taux de participation des adultes à la formation dans l'Union (mesuré par l'indicateur à quatre semaines) était en moyenne de 13,6 % dans les grandes villes, de 9,8 % dans les petites villes et de 7,8 % dans les zones rurales. Ces différences peuvent être liées aux résultats scolaires, étant donné que les personnes mieux qualifiées sont plus susceptibles de vivre dans les zones urbaines, mais elles peuvent également refléter une offre moins importante de possibilités d'apprentissage dans les zones moins densément peuplées.

¹⁰⁶ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité.

¹⁰⁷ L'indicateur relatif à la participation au cours des quatre dernières semaines est disponible régulièrement. Eurostat [[edat_ifse_03](#)], EFT. La comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 de cet indicateur n'est pas effectuée en raison d'une rupture dans les séries chronologiques en 2021 pour tous les États membres, qui découle de [l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes](#).

Graphique 2.2.6: le nombre d'adultes peu qualifiés qui participent à l'apprentissage est faible

Participation des adultes à l'apprentissage par niveau d'éducation (faible, moyen et hautement qualifié) au cours des quatre dernières semaines (2021, partie supérieure, en %) et au cours des 12 derniers mois (2016, partie inférieure, en %)



Remarque: les données de 2016 pour les personnes peu qualifiées ne sont pas disponibles pour la Bulgarie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie.

Source: Eurostat [[trng_ifs_03](#)], EFT et [[extraction spéciale](#)] EEA.

Des mesures stratégiques sont nécessaires pour doter les citoyens des compétences dont ils ont besoin pour la transition numérique. En 2021, selon l'indice relatif à l'économie et à la société numériques 2022, seuls 54 % de la population adulte de l'Union possédaient au moins des compétences numériques de base. Il existe donc un écart important par rapport à l'objectif de 80 % fixé à l'horizon 2030, tel que défini dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux et dans la boussole numérique pour la décennie numérique¹⁰⁸. Sur la base de l'indicateur des compétences numériques 2.0¹⁰⁹ (fondé sur une sélection d'activités liées à l'utilisation de l'internet et de logiciels que les personnes âgées de 16 à 74 ans effectuent dans cinq domaines spécifiques), il existe des différences majeures entre les États membres en termes de performance. Les meilleurs résultats (Pays-Bas, Finlande, Irlande et Danemark) atteignent déjà des niveaux proches de 80 %, tandis qu'en Roumanie et en Bulgarie, moins d'un tiers de la population adulte possède des compétences numériques de base et ces pays sont classés dans le tableau de bord dans la catégorie des "situations critiques" (voir graphique 2.2.7). En moyenne, les jeunes générations sont plus aptes à utiliser

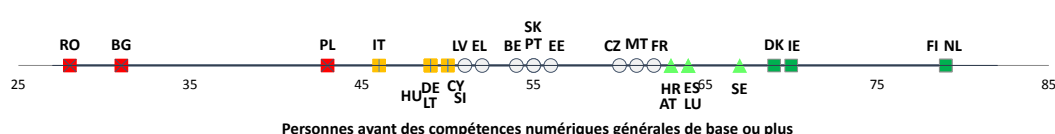
¹⁰⁸ La décennie numérique est la vision stratégique tournée vers l'avenir de la Commission européenne pour le développement de l'économie numérique et la transformation des entreprises européennes d'ici à 2030. Le plan a été présenté par la Commission européenne en mars 2021. Outre l'objectif en matière de compétences numériques, il fixe un objectif de 20 millions de professionnels des TIC d'ici à 2030 (contre environ 9 millions en 2021).

¹⁰⁹ Voir: Commission européenne, *Digital Skills Indicator 2.0 Methodology* (Compétences numériques, indicateur 2.0 – méthodologie), 2022, répertoire de documents du Centre commun de recherche.

les technologies numériques que les adultes plus âgés. Néanmoins, même parmi les jeunes, une proportion importante manque de compétences numériques (29 % pour l'Union en 2021). Les personnes ayant un faible niveau d'éducation, les chômeurs et les personnes n'appartenant pas à la population active ont tendance à avoir des niveaux de compétences numériques plus faibles et moins de possibilités d'acquérir de telles compétences¹¹⁰.

Graphique 2.2.7: de grandes différences entre les pays sont observées en ce qui concerne les compétences numériques des adultes

Part de la population possédant des compétences numériques générales de base ou plus avancées (16-74 ans), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: la légende est présentée en annexe. En raison de changements substantiels dans la définition de l'indicateur en 2021, seuls les niveaux sont exceptionnellement utilisés dans l'évaluation de cet indicateur.

Source: Eurostat, code des données en ligne: [[tepsr_sp410](#)].

Dans le cadre de la stratégie européenne en matière de compétences, la Commission européenne aide les États membres à parvenir à une compréhension commune des compétences nécessaires à la transition écologique. En janvier 2022, la Commission européenne a publié une classification des compétences pour la transition écologique dans le cadre de la taxonomie européenne des aptitudes, des compétences, des certifications et des professions (ESCO)¹¹¹. La taxonomie comprend 381 compétences, 185 concepts de connaissances et cinq compétences transversales considérées comme les plus pertinentes pour un marché du travail plus vert. Parmi les exemples de "compétences vertes" figure la manière de réaliser des audits énergétiques, de mesurer la durabilité des activités touristiques et de former le personnel aux programmes de recyclage. Début 2022, la Commission européenne a également présenté le cadre européen de compétences en matière de durabilité ("GreenComp"), qui donne une vue d'ensemble des compétences plus transversales dont les citoyens ont besoin pour vivre et travailler dans une société plus verte¹¹². GreenComp comprend quatre domaines de compétences corrélés: "incarner les valeurs de la durabilité", "s'ouvrir à la complexité dans la durabilité", "envisager des avenir durables" et "agir pour la durabilité". Ensemble, la classification des compétences pour la transition écologique et GreenComp orientent les systèmes d'éducation et de formation sur la manière de s'adapter à la transition écologique.

¹¹⁰ Voir Centeno, C., Karpinski, Z. et Urzi Brancati, M.C., *Supporting policies address the digital skills gap* (Aider les politiques à combler le fossé en matière de compétences numériques), Office des publications de l'Union européenne, 2022.

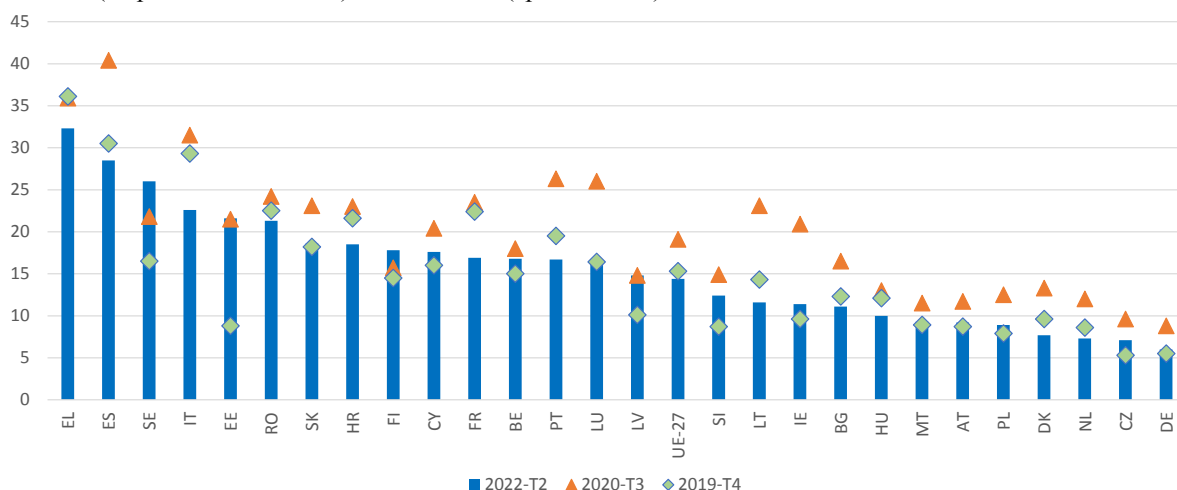
¹¹¹ Voir: Commission européenne, *Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification* (Compétences vertes et concepts de connaissances: étiquetage de la classification ESCO), rapport technique, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, 2022.

¹¹² Voir: Centre commun de recherche, *GreenComp: The European sustainability competence framework* (GreenComp: cadre européen des compétences en matière de durabilité), répertoire des publications du Centre commun de recherche, 2022.

La situation des jeunes sur le marché du travail s'est améliorée au lendemain de la crise de la COVID-19, mais reste particulièrement difficile dans certains États membres. Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) dans l'Union, qui avait atteint un pic de 19,1 % au T3 2020, est désormais inférieur à son niveau d'avant la crise (14,4 % au T2 2022 contre 15,3 % au T4 2019). En particulier, par rapport au pic enregistré au T3 2020, il a chuté de plus de 11 pp en Lituanie et en Espagne, et de près de 10 pp au Luxembourg, au Portugal, en Irlande et en Italie, alors qu'il n'a continué d'augmenter qu'en Finlande (+ 2,1 pp), en Suède (+ 4,2 pp) et en Estonie (+ 0,1 pp). Toutefois, le taux de chômage des jeunes reste près de trois fois supérieur à celui de l'ensemble de la population âgée de 25 à 74 ans, qui s'élevait à 5,2 % au T2 2022. Il reste particulièrement élevé en Roumanie, en Estonie, en Italie, en Suède, en Espagne et en Grèce, tous ces pays affichant des taux supérieurs à 20 % (voir graphique 2.2.8). Les problèmes structurels auxquels les jeunes sont confrontés sur le marché du travail requièrent des mesures stratégiques décisives, notamment pour prévenir les risques d'effets négatifs à long terme sur les compétences des jeunes et leurs perspectives sur le marché du travail.

Graphique 2.2.8: le chômage des jeunes s'est amélioré au lendemain de la crise de la COVID-19, mais reste particulièrement élevé dans certains pays

Taux de chômage des jeunes (15-24 ans, en % de la population active) pour le T4 2019 (avant la crise), le T3 2020 (au plus fort de la crise) et le T2 2022 (après la crise)



Remarques: données corrigées des variations saisonnières. Faible fiabilité pour EE, HR, LU, MT et SI au T4 2019 et au T3 2020, et pour LU, MT et SI au T2 2022. La définition diffère pour FR et ES au T2 2022.

Source: Eurostat [une_rt_q], EFT.

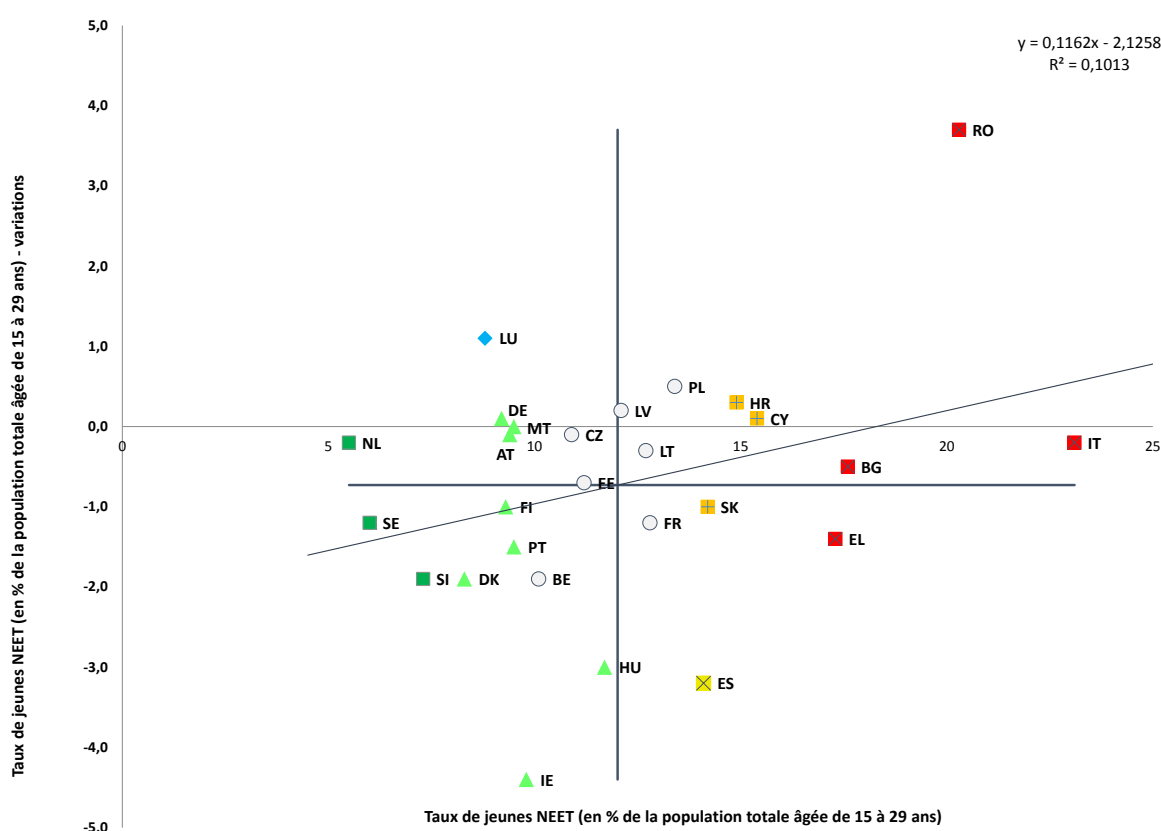
Après une tendance négative sur cinq ans en ce qui concerne la proportion de jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (taux NEET), des différences substantielles subsistent entre les États membres à la suite de la crise de la COVID-19. Après une tendance à la baisse, passant de 16,1 % en 2013 à 12,6 % en 2019, le taux NEET dans l'EU-27 a augmenté de plus de 1 pp en 2020¹¹³. En 2021, un an après le plus fort de la crise de la COVID-19, le taux NEET dans l'Union s'élevait à 13,1 %, avec une hétérogénéité considérable entre les États membres. L'Italie (23,1 %), la Roumanie (20,3 %), la Bulgarie (17,6 %) et la Grèce (17,3 %) ont enregistré les taux NEET les plus élevés en 2021, indiquant tous une situation "critique" sur la base de la méthodologie du tableau de bord social, tandis que pour onze États membres, les Pays-Bas en tête (5,5 %),

¹¹³ Eurostat [edat_lfse35], EFT. La comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 de cet indicateur n'est pas effectuée en raison d'une rupture dans les séries chronologiques en 2021 pour tous les États membres, qui découle de l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes.

le taux est inférieur à 10 % (voir graphique 2.2.9). La majorité des États membres enregistrent des différences régionales, parfois considérables, dans les taux NEET (voir annexe 3). Le taux de chômeurs NEET en 2021, c'est-à-dire les jeunes sans emploi bien qu'ils cherchent activement et sont disponibles, s'élève à 5,0 %, ce qui est pratiquement identique au taux de 4,9 % enregistré avant la crise en 2019¹¹⁴. La plupart des jeunes NEET ne font pas partie de la population active et sont donc inactifs; ce sous-groupe a considérablement ressenti les répercussions de la crise de la COVID-19, passant de 7,8 % en 2019 à 8,7 % en 2020. En 2021, le taux de NEET inactifs était particulièrement élevé en Italie (15,4 %), en Roumanie (15 %), en Bulgarie (13,7 %) et en Pologne (10,2 %). En revanche, il était assez faible en Suède (3,1 %) et aux Pays-Bas (3,8 %)¹¹⁵.

Graphique 2.2.9: des différences considérables sont observées en ce qui concerne les taux NEET entre les États membres après le pic de la crise de la COVID-19

Taux NEET (15 à 29 ans), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: rupture de série chronologique en 2021 pour tous les États membres en raison de l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes. La définition diffère pour ES et FR en 2021. La légende est présentée en annexe.

Source: Eurostat [edat_lfse_35], EFT de l'UE.

Dans l'ensemble, le taux NEET reste particulièrement élevé chez les femmes et les personnes issues de l'immigration. En 2021, la proportion de femmes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation dans l'Union (14,5 %) était supérieure de 2,7 pp à celle des hommes (11,8 %), principalement en raison de responsabilités familiales plus importantes

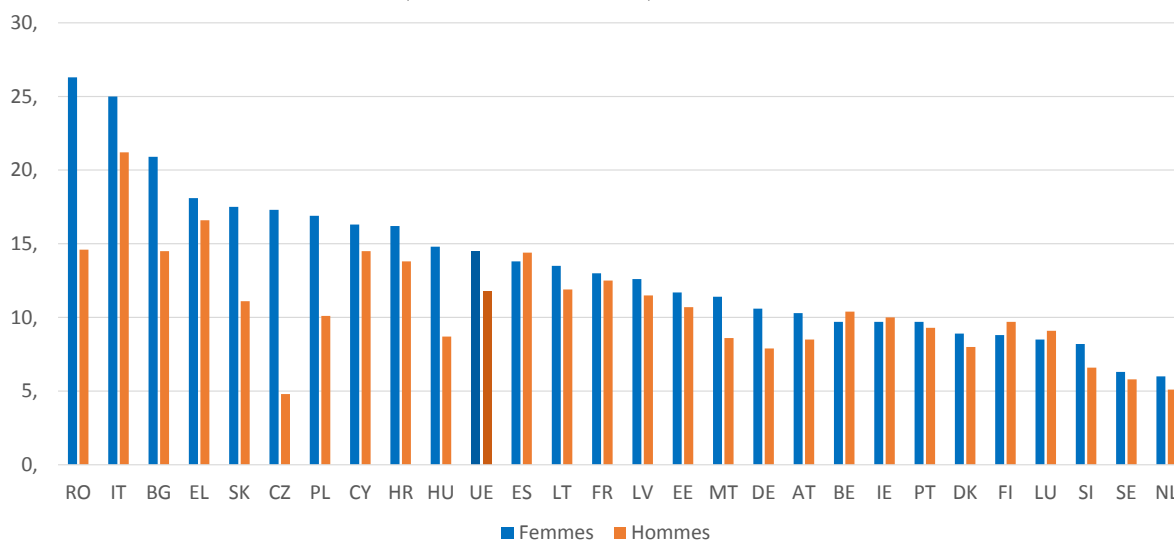
¹¹⁴ Eurostat [edat_lfse_20], EFT.

¹¹⁵ Voir: Commission européenne, *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

(voir graphique 2.2.10)¹¹⁶. Si la différence était inférieure à 1 pp dans certains États membres (Belgique, Danemark, Irlande, France, Espagne, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Finlande, Suède), elle était de plus de 10 pp dans d'autres (Tchéquie et Roumanie). Parmi les femmes NEET, l'inactivité est beaucoup plus fréquente que le chômage (10,2 % contre 4,3 %), tandis que pour les hommes NEET, l'inactivité n'est que légèrement plus élevée que le chômage (6,3 % contre 5,5 %)¹¹⁷. Le taux NEET des jeunes nés en dehors de l'Union était également nettement supérieur à celui des jeunes nés dans l'Union en 2021 (24,7 % contre 12,3 %)¹¹⁸. En outre, la situation était en moyenne moins bonne pour les femmes nées en dehors de l'Union, avec un taux de 31,6 %, soit plus de 17 pp de plus que chez leurs pairs autochtones (13,3 %).

Graphique 2.1.10: dans presque tous les États membres, le taux NEET est plus élevé chez les femmes

Taux de femmes et d'hommes NEET (15-29 ans, en %, 2021)



Remarque: la définition diffère pour ES et FR.

Source: Eurostat [edat_lfse_20], EFT de l'UE.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés a continué d'augmenter en 2021 dans tous les États membres. Suivant une tendance à long terme, qui reflète l'évolution démographique et le relèvement de l'âge de la retraite dans de nombreux États membres, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans a encore augmenté en 2021, atteignant 60,5 % (1,3 pp de plus qu'en 2020 et 15,4 pp de plus qu'il y a dix ans). Dans l'ensemble, la pandémie n'a pas infléchi cette tendance à la hausse. Néanmoins, des différences subsistent entre les États membres, certains d'entre eux enregistrant des taux d'emploi des travailleurs âgés nettement supérieurs à 70 % (Suède, Danemark, Allemagne, Pays-Bas et Estonie), tandis que d'autres restent inférieurs à 50 % (Croatie, Grèce, Luxembourg et Roumanie). Un écart important (supérieur à 30 pp) entre le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans et celui des travailleurs âgés de 25 à 54 ans peut être observé dans des pays tels que le Luxembourg, la Slovénie, Malte, la Roumanie, la Croatie et la Pologne, contre un écart moyen de 19,9 pp dans l'Union.

L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est resté inchangé et important tout au long de la crise de la COVID-19, mais n'a que légèrement diminué au cours de

¹¹⁶ Eurofound, *Incidence de la COVID-19 sur les jeunes dans l'UE*, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

¹¹⁷ Eurostat [edat_lfse_14], EFT de l'UE.

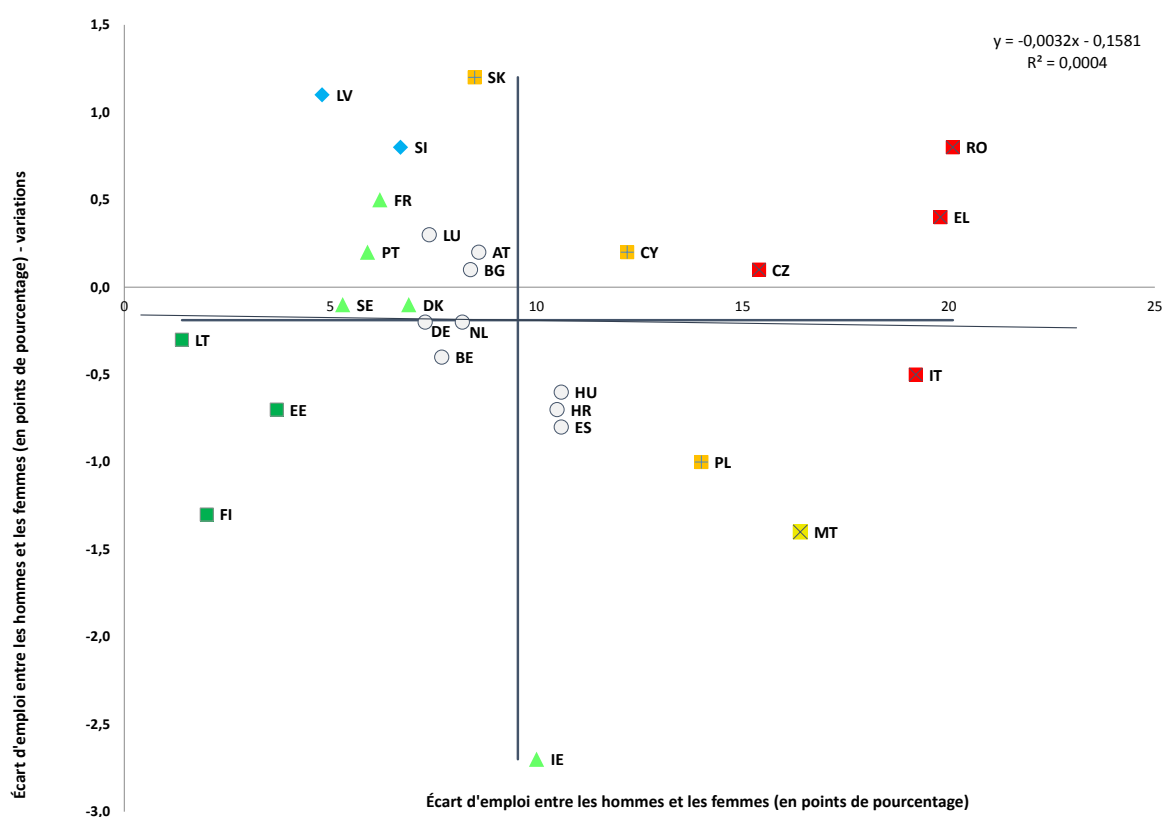
¹¹⁸ Eurostat [edat_lfse_28], EFT de l'UE.

l'année écoulée. La valeur de l'indicateur est restée pratiquement inchangée à un niveau élevé pendant la crise de la COVID-19 (à 11,2 pp en 2019 et 11,1 pp en 2020). Le rebond du marché du travail en 2021 a coïncidé avec un léger recul de l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, de 0,3 pp à 10,8 pp. Cela reflète une dynamique quelque peu différente en matière d'emploi des femmes et des hommes pendant la pandémie: alors que les deux groupes ont enregistré une baisse d'environ 1 pp du taux d'emploi en 2020, la reprise de l'emploi en 2021 a été un peu plus forte chez les femmes (1,6 pp) que chez les hommes (1,3 pp). Ainsi, en 2021, le taux d'emploi des hommes s'élevait à 78,5 %, contre 67,7 % pour les femmes, dépassant dans les deux cas les niveaux d'emploi antérieurs à la pandémie. Après avoir diminué en 2020, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi des travailleurs âgés est resté stable à 12,7 pp, soit un niveau supérieur au chiffre correspondant pour la tranche d'âge des 20-64 ans (10,8 pp).

Des différences significatives subsistent en ce qui concerne les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes d'un pays à l'autre, sans signes clairs de convergence. Les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes les plus faibles en 2021 ont été enregistrés en Lituanie (1,4 pp), en Finlande (2 pp) et en Estonie (3,7 pp), qui se classent tous parmi les "meilleures performances" selon la méthodologie du tableau de bord social (voir graphique 2.2.11). En revanche, des "situations critiques" ont été signalées pour la Roumanie (20,1 pp), la Grèce (19,8 pp), l'Italie (19,2 pp) et la Tchéquie (15,4 pp). Aucun schéma de convergence clair entre les États membres n'apparaît. Les deux États membres où les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes étaient déjà les plus importants ont connu de nouvelles hausses (la Roumanie de 0,8 pp et la Grèce de 0,4 pp), tandis que les deux pays affichant le deuxième écart le plus important (Italie et Malte) ont connu des baisses (respectivement de 0,5 pp et de 1 pp). En ce qui concerne les taux d'emploi des femmes, la Suède reste le pays le plus performant de l'Union, avec 78 %, suivie de près par l'Estonie, les Pays-Bas et la Lituanie, tous au-delà de 76 %. L'Italie et la Grèce, au contraire, affichaient les taux les plus faibles, tous deux inférieurs à 54 %, suivis par la Roumanie avec 56,9 %.

Graphique 2.2.11: malgré une légère réduction de l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, de grandes différences subsistent entre les États membres

Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (20 à 24 ans), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: la légende est présentée en annexe. La définition diffère pour ES et FR.

Source: Eurostat [tesem060], EFT de l'UE.

L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est plus important si l'on considère les heures effectivement travaillées, telles qu'elles sont intégrées dans l'emploi en équivalent temps plein (ETP), ce qui reflète largement une part plus élevée du travail à temps partiel chez les femmes (28,3 % des femmes occupées travaillaient à temps partiel contre 7,6 % des hommes en 2021)¹¹⁹. En 2021, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes en ETP pour les personnes âgées de 20 à 64 ans s'élevait à 16,3 pp, soit un léger recul par rapport à 2020 (de 0,7 pp). Cette réduction a été un peu plus importante que celle des effectifs de l'emploi, reflétant l'augmentation de l'emploi à temps plein chez les femmes. En 2021, les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes en ETP étaient les plus faibles en Lituanie, en Finlande et en Lettonie, et les plus élevés en Italie (23,5 pp), en Grèce (21,2 pp) et aux Pays-Bas (20,1 pp).

Derrière l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes dans l'Union se trouve également l'incidence plus forte de la parentalité et d'autres responsabilités familiales sur l'emploi des femmes, ce qui souligne l'importance capitale de la disponibilité de services de soins abordables et de qualité et de politiques adéquates en matière

¹¹⁹ Le taux d'emploi en ETP permet de comparer les différences entre les groupes en ce qui concerne le nombre moyen d'heures travaillées. On calcule ce taux en divisant le nombre total d'heures travaillées dans l'économie (premier emploi, deuxième emploi, etc.) par le nombre moyen d'heures à temps plein (environ 40 heures) et par le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans. Source: cadre d'évaluation conjointe, calcul fondé sur les données d'Eurostat.

d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, compte tenu également du défi démographique que représente la baisse des taux de natalité. En 2021, le taux d'emploi des personnes ayant au moins un enfant de moins de six ans était plus élevé chez les hommes âgés de 25 à 49 ans que chez leurs pairs sans enfants en bas âge (de 9,7 pp en moyenne dans l'Union) dans tous les États membres, tandis qu'il était plus faible pour les femmes (de 10,6 pp au niveau de l'Union) dans tous les États membres sauf trois (Suède, Portugal et Slovaquie) (voir graphique 2.2.1.2)¹²⁰. L'écart négatif pour les femmes était particulièrement important (plus de 45 pp) en Tchéquie. L'incidence différente sur les femmes et les hommes est également associée à une répartition inégale du travail non rémunéré. En 2021, les femmes ont consacré beaucoup plus de temps par semaine au travail non rémunéré (31 heures) que les hommes (18 heures), une grande partie de la différence étant due au temps consacré aux responsabilités familiales, principalement à l'égard des enfants¹²¹. En 2021, environ 1,4 million de femmes âgées de 20 à 64 ans dans l'Union (20 % de l'ensemble des femmes) ne cherchaient pas à trouver un emploi en raison de responsabilités familiales, mais souhaitaient travailler, contre seulement environ 130 000 hommes (3 % du total). Environ une femme sur quatre travaillait à temps partiel en raison de responsabilités familiales, contre un homme sur vingt¹²². L'incidence sur l'emploi est également étroitement liée aux différences de niveau d'études. En 2021, le taux d'emploi des femmes peu qualifiées ayant au moins un enfant de moins de six ans s'élevait à 36 %, contre 63,9 % pour les femmes ayant un diplôme général de l'enseignement secondaire supérieur et 81,5 % pour les femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur. La prise en charge des personnes ayant des besoins en soins de longue durée est un autre facteur qui éloigne de nombreuses femmes du marché du travail. En moyenne, environ 52 millions d'Européens (14,4 % de la population âgée de 18 à 74 ans) dispensent des soins informels de longue durée à des membres de leur famille ou à des amis sur une base hebdomadaire, dont 60 % sont des femmes. Si l'on utilise des équivalents temps plein, les aidants informels représentent près de 80 % des prestataires de soins au niveau de l'Union¹²³.

¹²⁰ Eurostat [[lfst_hheredch](#)]. La comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 de cet indicateur n'est pas effectuée en raison d'une rupture dans les séries chronologiques en 2021 pour tous les États membres, qui découle de [l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes](#).

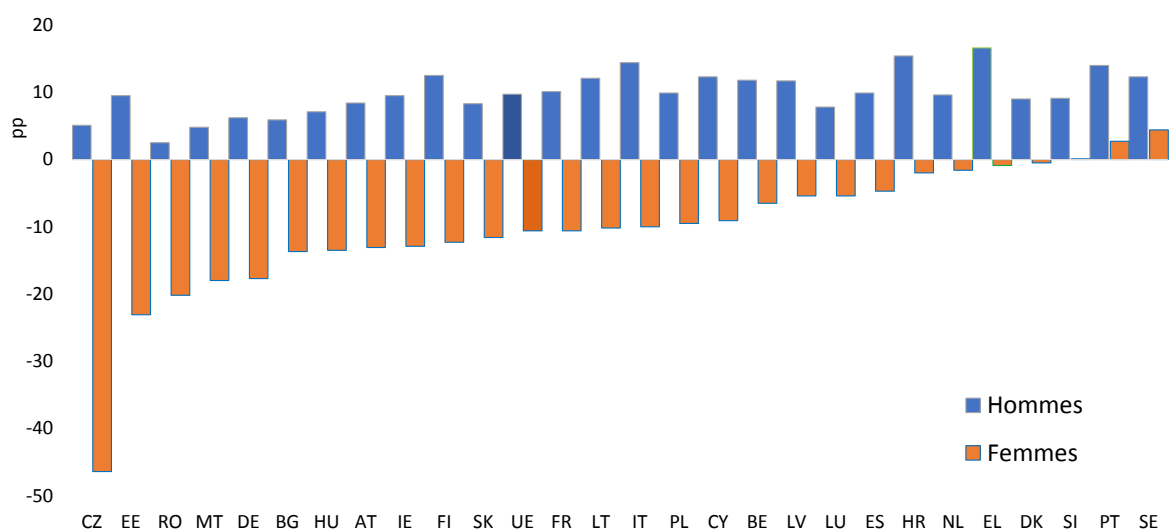
¹²¹ Eurofound, *La pandémie de COVID-19 et la fracture entre les hommes et les femmes au travail et à domicile*, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

¹²² Calculs de la DG EMPL de la Commission européenne fondés sur [[lfsa_epgar](#)] et [[lfsa_epgaed](#)].

¹²³ Van der Ende, M. et al.(2021), **Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide**.

Graphique 2.2.12: l'incidence de la parentalité sur l'emploi varie entre les hommes et les femmes

Différence entre les taux d'emploi de parents (âgés de 25 à 49 ans) ayant des enfants (0-6 ans) et des adultes sans enfant, par sexe (en pp, 2021)



Source: Eurostat [[lfst_hheredch](#)], EFT de l'UE.

L'accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) de qualité et abordables est essentiel pour promouvoir la participation au marché du travail, en particulier chez les femmes, ainsi que pour réduire l'incidence négative du milieu socio-économique des enfants sur leur niveau d'éducation futur. D'après l'indicateur clé du tableau de bord social, le taux de participation des enfants de moins de 3 ans dans des structures formelles d'EAJE était de 36,6 % dans l'Union en 2021, ce qui signifie que l'objectif de Barcelone de 33 % en la matière a été dépassé¹²⁴. Toutefois, des différences persistent entre les États membres, dont la majorité n'ont toujours pas atteint l'objectif. Pour la Tchéquie, la Roumanie et la Hongrie, l'analyse du tableau de bord social fait état d'une situation "critique" (voir graphique 2.2.13)¹²⁵. À l'autre extrémité du spectre, au Danemark, aux Pays-Bas et au Luxembourg, plus de 60 % des enfants de moins de 3 ans sont inscrits dans des structures d'EAJE. Toutefois, aux Pays-Bas, la majorité d'entre eux fréquentent ces structures moins de 30 heures par semaine. Certains États membres offrent une série d'aides aux familles, allant des places garanties (par exemple, le Danemark, l'Estonie et la Lettonie, bien qu'elles ne soient pas nécessairement gratuites) aux réductions des frais d'inscription et aux subventions couvrant tout ou partie des coûts jusqu'aux crédits d'impôt, bien que ces derniers aient tendance à être régressifs. Si un soutien ciblé peut entraîner des réductions substantielles pour les personnes à faibles revenus, les coûts restants de l'EAJE pourraient encore être assez élevés (un quart des revenus à temps plein), en particulier lorsque le recours

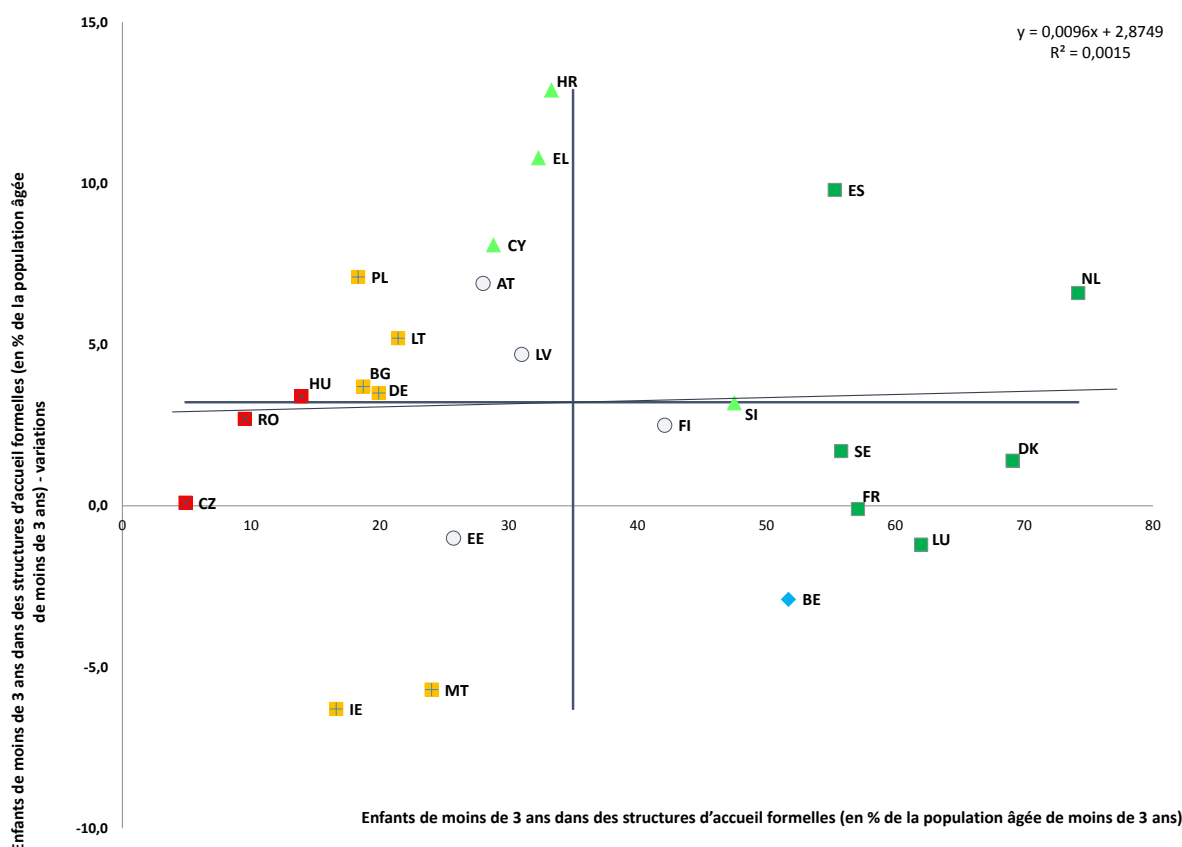
¹²⁴ La stratégie européenne en matière de soins, présentée en septembre 2022, fixe de nouveaux objectifs en matière d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, révisant ainsi les objectifs de Barcelone. D'ici à 2030, au moins 50 % des enfants de moins de 3 ans et 96 % des enfants âgés de 3 ans à l'âge de début de la scolarité primaire obligatoire devraient se trouver dans des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants.

¹²⁵ La Slovaquie affiche aussi un taux de participation très bas (1,4 %), d'après les données de 2018 (celles de 2019 n'étant pas disponibles à la date limite).

à ces services entraîne la perte d'allocations généreuses pour les soins à domicile ou l'éducation des enfants offertes dans certains États membres (Finlande, Slovénie et Slovaquie)¹²⁶. Outre des services de garde d'enfants accessibles et de qualité, les stratégies de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, telles que les formules souples de travail ou les congés familiaux, jouent également un rôle important dans la réduction des obstacles à la participation au marché du travail des personnes assumant des responsabilités en matière de soins.

Graphique 2.2.13: D'importantes différences subsistent entre les États membres en ce qui concerne le recours aux services d'accueil des enfants

Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles et variation annuelle, niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: la légende est présentée en annexe. Les données pour IT et PL sont provisoires. Rupture de série pour LU. Pas de données pour SK et PT.

Source: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

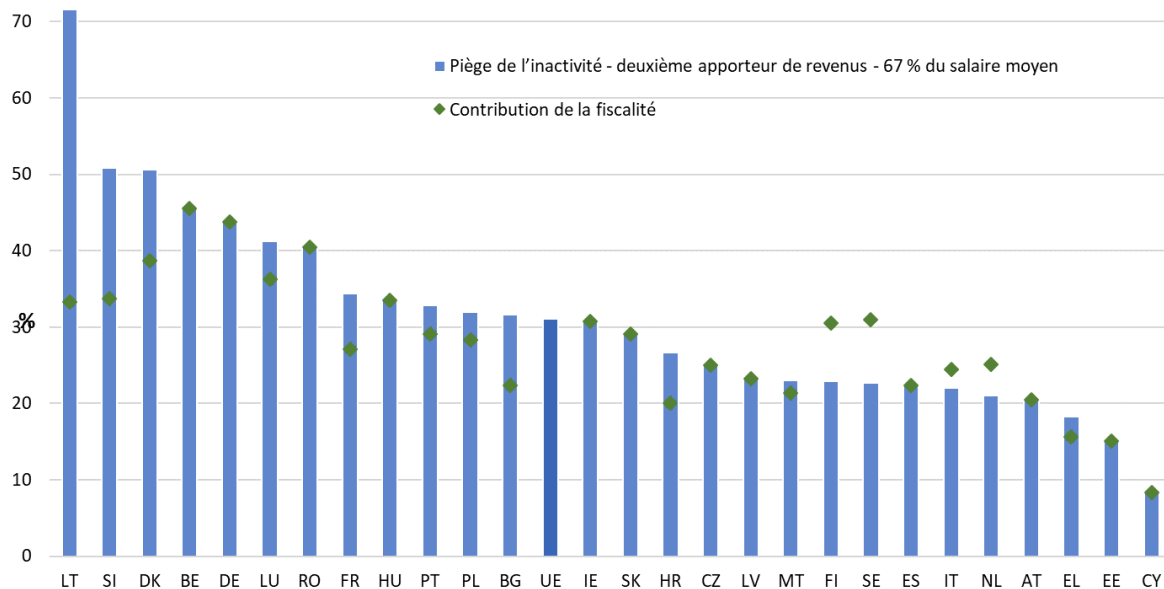
Le fonctionnement des systèmes d'imposition et de prestations sociales a des répercussions importantes sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail. La majorité (78 %) des deuxièmes apporteurs de revenus dans l'Union sont des femmes. Les systèmes d'imposition progressive conjointe peuvent avoir une incidence négative sur leur entrée sur le marché du travail et sur le nombre d'heures travaillées en créant une charge fiscale marginale élevée. Le degré d'imposition conjointe du revenu combiné d'un couple (y compris les crédits d'impôt transférables) et la conception du système de prestations sociales (par exemple, le retrait des prestations sous condition de ressources) ont une incidence sur les incitations à la participation au marché du

¹²⁶ Voir OCDE 2020, *Net childcare costs in EU countries: Impact on family incomes and work incentives, 2019* (Coûts nets de l'accueil des enfants dans les pays de l'UE: incidence sur les revenus familiaux et les incitations au travail).

travail et peuvent conduire au piège de l'inactivité pour les deuxièmes apporteurs de revenus du ménage. L'imposition conjointe peut réduire la charge fiscale globale des couples lorsque les revenus sont répartis de manière inégale entre les partenaires. Cependant, elle peut gonfler les taux d'imposition marginaux pour les non-salariés ou les bas salaires, leurs revenus étant effectivement imposés à un taux marginal plus élevé en raison des revenus plus élevés de leur partenaire. Cela peut donc contribuer à creuser les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, ainsi que les écarts de rémunération non ajustés entre les hommes et les femmes (en raison des différences dans le nombre moyen d'heures travaillées). Le piège de l'inactivité qui menace le deuxième apporteur de revenus est le plus élevé (au-delà de 40 %) en Lituanie, au Danemark, en Slovaquie, en Belgique, en Allemagne, au Luxembourg et en Roumanie (voir graphique 2.2.14)¹²⁷. En revanche, il représente moins de 20 % en Grèce et en Estonie et moins de 10 % à Chypre. La contribution de la fiscalité est la plus prononcée en Belgique, en Allemagne et en Roumanie.

Graphique 2.2.14: les systèmes fiscaux peuvent dissuader fortement les deuxièmes apporteurs de revenus d'accepter un emploi rémunéré

Piège de l'inactivité pour les deuxièmes apporteurs de revenus (en %, 2021)



Remarque: les données concernent un deuxième apporteur de revenus percevant 67 % du salaire moyen au sein d'une famille à deux revenus avec deux enfants; le principal apporteur de revenus gagne le salaire moyen. L'"incidence de la fiscalité (y compris les prestations de sécurité sociale)" correspond au pourcentage du revenu brut supplémentaire qui est imposé en raison de la fiscalité et des prestations de sécurité sociale (d'autres éléments contribuent au piège des bas salaires, comme le retrait des prestations de chômage, de l'assistance sociale et des allocations de logement).

Source: Commission européenne, DG ECFIN, base de données sur les impôts et les prestations, sur la base du modèle impôts/prestations de l'OCDE

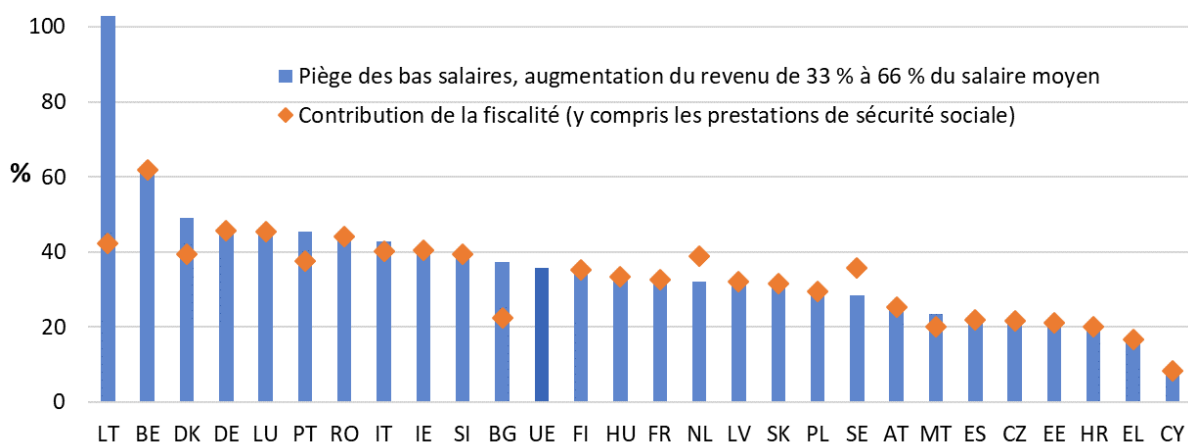
Le piège des bas salaires peut également toucher les femmes de manière disproportionnée, étant donné qu'un taux élevé d'augmentation des impôts et de retrait des prestations, avec une augmentation des revenus, réduit les incitations à travailler plus d'heures et l'attrait des emplois mieux rémunérés. La fiscalité joue également un rôle clé dans la détermination du niveau du piège des bas salaires, c'est-à-dire du montant de la

¹²⁷ Cela signifie par exemple que si un conjoint inactif ayant deux enfants occupe un emploi rémunéré à 67 % du salaire moyen en Lituanie, plus de 70 % de ses revenus seraient perdus sous la forme d'impôts supplémentaires et de prestations non perçues.

rémunération qui est prélevé pour les impôts si une personne à bas salaire (qui travaille souvent à temps partiel) passe à un emploi rémunéré plus élevé. Le graphique 2.2.15 montre le pourcentage des revenus supplémentaires imposés lorsque les deuxièmes apporteurs de revenus augmentent leurs revenus d'un tiers à deux tiers du salaire moyen, en augmentant leurs heures travaillées. En moyenne, dans l'Union, les deuxièmes apporteurs de revenus peuvent perdre environ un tiers de leurs revenus supplémentaires. En raison de la valeur élevée des allocations de logement dans les deux pays, les pertes de revenus supplémentaires peuvent dépasser 60 % en Belgique et, dans des cas extrêmes, même plus de 100 % en Lituanie. La Belgique, suivie par l'Allemagne, présente l'incidence de la fiscalité la plus élevée à cet égard.

Graphique 2.2.15: dans de nombreux États membres, la fiscalité dissuade les bas salaires de travailler plus longtemps

Piège des bas salaires pour la seconde source de revenus du ménage (EN %, 2021)



Remarque: piège des bas salaires lorsque le salaire du deuxième apporteur de revenus passe de 33 % à 66 % et que celui du principal apporteur de revenu est égal à 100 % du salaire moyen, pour un ménage avec deux enfants.

Source: Commission européenne, DG ECFIN, base de données sur les impôts et les prestations, sur la base du modèle impôts/prestations de l'OCDE

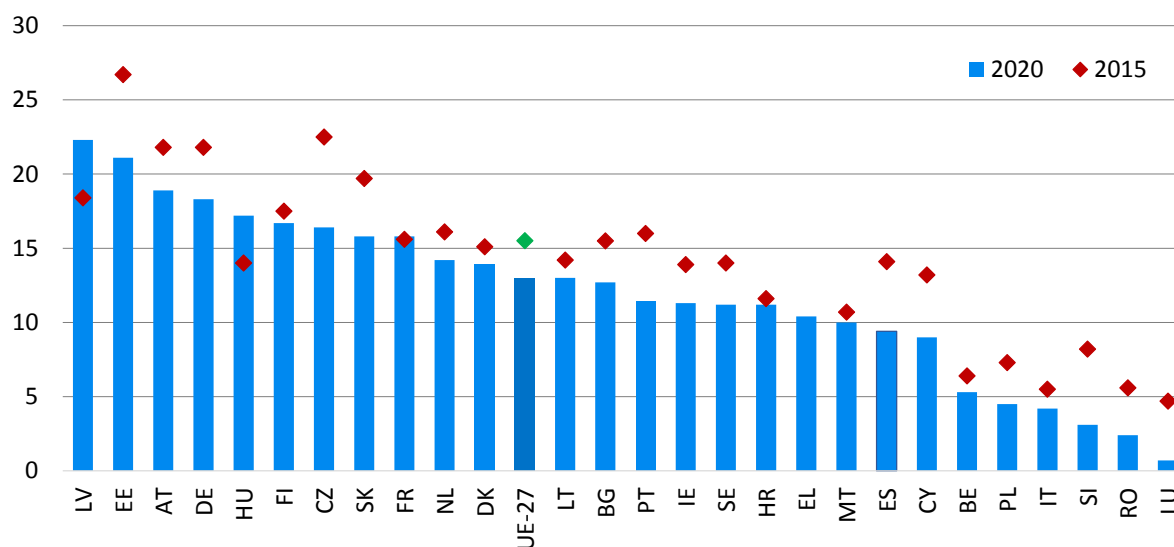
Malgré de légères améliorations, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste élevé. L'écart de rémunération non ajusté à l'échelle de l'UE a légèrement diminué en glissement annuel, s'établissant à 13 % en 2020 (-0,7 pp depuis 2019 et -2,5 pp depuis 2015)¹²⁸. Il s'agit d'une baisse un peu plus rapide que la baisse moyenne d'environ 0,3 pp par an depuis 2010. L'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes est néanmoins resté supérieur à 20 % en Estonie et en Lettonie; les valeurs les plus faibles (3 % ou moins) ont été enregistrées au Luxembourg, en Roumanie et en Slovénie (voir graphique 2.2.1.6). Depuis 2015, la situation s'est considérablement améliorée en Tchéquie, en Estonie, en Slovénie, en Espagne et au Portugal (d'environ 5 pp), tandis que l'écart s'est creusé de plus de 3 pp en Hongrie et en Lettonie. Ces écarts sont fortement influencés par la ségrégation entre les hommes et les femmes dans les activités économiques, ainsi que par les différences dans les niveaux d'éducation. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes tend à apparaître au début de la carrière, même si les jeunes femmes obtiennent de

¹²⁸ L'indicateur a été défini comme non ajusté, car il donne une vue générale des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes et mesure un concept plus large que le concept d'égalité de rémunération pour un même travail. Il est utilisé par Eurostat pour assurer le suivi de l'ODD 5 sur l'égalité entre les femmes et les hommes – voir détails sur le [site web d'Eurostat correspondant](#).

meilleurs résultats scolaires que les hommes¹²⁹. D'autres facteurs sont aussi susceptibles de jouer un rôle, notamment la sous-représentation des femmes à des postes plus élevés, les difficultés accrues à concilier travail et responsabilités familiales (ce qui entraîne aussi des interruptions de carrière), la discrimination et l'existence de structures salariales non transparentes. Les disparités salariales ont tendance à s'accumuler tout au long de la vie et à contribuer à l'écart de pension entre les hommes et les femmes (26,9 % pour les personnes âgées de 65 à 74 ans dans l'Union en 2020, avec une grande hétérogénéité entre les États membres, allant de l'Estonie à moins de 1 % au Luxembourg à 40,5 % en 2019).

Graphique 2.2.16: les écarts de rémunération non ajustés entre les hommes et les femmes restent importants malgré des améliorations

Différence entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes en pourcentage du salaire horaire brut moyen masculin (en %, 2020 et 2015)



Remarque: pour IE et EL, les dernières données datent de 2018 au lieu de 2020. Les données sont provisoires pour tous les États membres.

Source: Eurostat [[earn_gr_gpgr2](#)], ESS.

Il existe un potentiel considérable de participation accrue des personnes handicapées au marché du travail, conformément au principe 17 du socle européen des droits sociaux. Le tableau de bord social révisé comprend un indicateur clé permettant de suivre l'intégration de ces personnes sur le marché du travail afin de favoriser la réalisation des ambitions en matière d'emploi exposées dans la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées¹³⁰. En 2021, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes était de 23 pp dans l'UE. L'indicateur du tableau de bord social révèle des résultats très disparates entre les États membres (voir graphique 2.2.17). L'écart était le plus important en Irlande et en Belgique (avec respectivement 41,3 pp et 38 pp), en Pologne, en Roumanie et en Allemagne (plus de 30 pp), et le plus faible au Danemark, en Italie, au Luxembourg, en Espagne, au Portugal, en Lettonie, en Estonie et en Suède (moins de 20 pp). La pandémie de COVID-19 a aggravé les limitations qui entravaient déjà l'accès à l'emploi pour les personnes

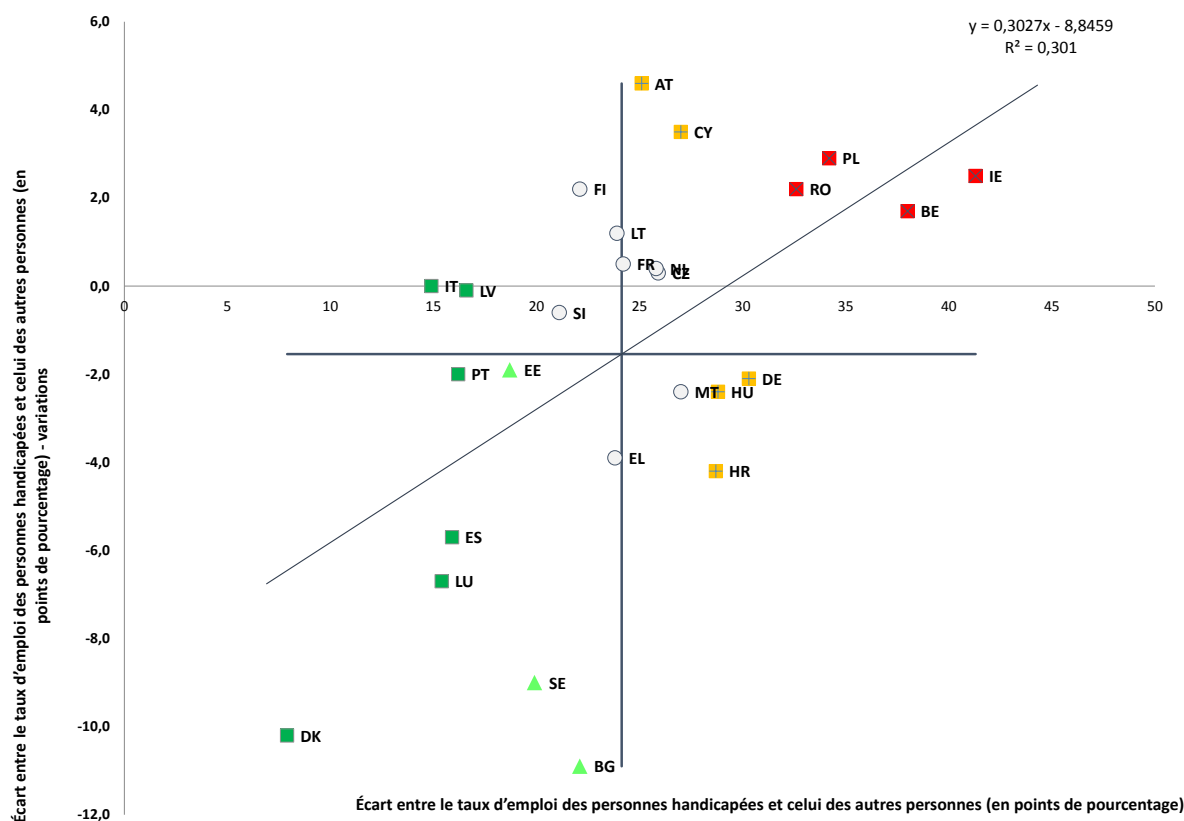
¹²⁹ Voir: Commission européenne, *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022. En 2021, 47 % des femmes âgées de 25 à 34 ans possédaient un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 36 % des hommes du même âge.

¹³⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 3 mars 2021 intitulée *Union de l'égalité: stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030*, COM(2021) 101 final.

handicapées¹³¹. Dans l'ensemble, quatre pays ont enregistré une situation "critique", tandis que sept se trouvent dans la catégorie "à surveiller" (Slovénie, Finlande, Grèce, Lituanie, France, Pays-Bas et Tchéquie). Aucun changement significatif n'a été observé dans l'Union en ce qui concerne l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes depuis le début du suivi en 2014, ce qui souligne encore qu'il est urgent de prendre des mesures stratégiques dans ce domaine. À cette fin, le train de mesures sur l'emploi des personnes handicapées, annoncé dans la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées, a été lancé le 20 septembre 2022 lors de la conférence de la présidence tchèque¹³². Ce train de mesures¹³³, qui comprend des orientations et des pratiques dans six domaines différents allant du recrutement au maintien dans l'emploi, sera élaboré conjointement avec les parties prenantes concernées d'ici à 2024.

Graphique 2.2.17: l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes reste important, avec une tendance fortement divergente d'un État membre à l'autre

Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (20-64 ans), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: la légende est présentée en annexe. Les données pour IT et PL sont provisoires. Rupture de série pour LU. Source: Eurostat [hth_dlm200], EU-SILC.

Bien qu'il se soit amélioré, le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'Union reste inférieur à celui des autochtones. En 2021, pour la tranche d'âge des 20-64 ans, l'écart

¹³¹ Voir: Commission européenne, *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2021*, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

¹³² Voir: Ministère du travail et des affaires sociales de la Tchéquie (2022), *conférence de la présidence sur l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail*.

¹³³ Voir Commission européenne, *Train de mesures visant à améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail*, 2022.

global entre le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'Union et celui des autochtones s'élevait à 10,8 pp (les taux respectifs s'élevant à 74,2 % pour les autochtones et à 63,4 % pour les personnes nées en dehors de l'Union), avec une légère amélioration par rapport à l'écart enregistré en 2020 (-0,8 pp). L'écart était plus important (environ ou supérieur à 20 pp) pour des pays tels que la Belgique, les Pays-Bas et la Suède. En revanche, il était négatif (impliquant un taux d'emploi plus élevé pour les personnes nées en dehors de l'Union que pour les autochtones) en Pologne, en Roumanie, en Slovaquie, en Tchéquie, à Malte et au Portugal.

La situation des personnes nées à l'étranger sur le marché du travail varie en fonction de leur pays d'origine (UE ou non) et de leur niveau d'éducation. En moyenne, dans l'Union en 2021, le taux d'emploi des autochtones âgés de 25 à 74 ans était de 79,7 % pour le sous-groupe ayant un niveau d'éducation élevé et de seulement 39,8 % pour les personnes ayant un faible niveau d'éducation. Pour les personnes nées dans l'Union qui ont un niveau d'éducation élevé et vivent à l'étranger, le taux d'emploi était, avec 77,6 %, inférieur à celui de leurs pairs autochtones, la différence n'étant que relativement faible (2 pp). Il est à noter que le taux d'emploi des personnes nées dans l'Union ayant un faible niveau d'éducation était, avec 54,7 %, supérieur à celui des autochtones ayant un niveau d'éducation similaire. La situation diffère pour les personnes nées en dehors de l'Union d'un pays dont l'indice de développement humain (IDH) est faible ou moyen. Avec un taux d'emploi moyen de 45,7 %, elles ne font qu'un peu mieux que les autochtones ayant un faible niveau d'éducation (tandis que les personnes ayant un niveau d'éducation élevé obtiennent des résultats proches de ceux de leurs pairs autochtones, indépendamment de l'IDH de leur pays d'origine). Sur la base des données de l'EFT pour 2021, le principal obstacle le plus souvent signalé par les personnes nées à l'étranger pour trouver un emploi approprié dans le pays d'accueil est le manque de compétences dans la ou les langues du pays d'accueil¹³⁴.

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 4: Pénuries de main-d'œuvre et de compétences¹³⁵

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences concernent des situations dans lesquelles la création potentielle d'emplois est entravée par le manque de travailleurs appropriés. En particulier, des pénuries de main-d'œuvre se produisent lorsque la demande de main-d'œuvre par les employeurs dépasse l'offre disponible, aux salaires et aux conditions de travail prévalant, à un endroit et à un moment donnés. Des pénuries de compétences surviennent lorsque les employeurs ne sont pas en mesure de pourvoir un poste en raison de l'absence de candidats suffisamment qualifiés et au taux actuel de rémunération. En tant que telles, les pénuries de compétences sont l'un des facteurs déterminants des pénuries de main-d'œuvre, bien que ces dernières puissent avoir des facteurs supplémentaires (par exemple, le cycle économique, le vieillissement de la population et les schémas de mobilité de la main-

¹³⁴ Voir Eurostat (2022), *Main obstacles for foreign-born people to enter the labour market* (Principaux obstacles à l'entrée sur le marché du travail pour les personnes nées à l'étranger); et Eurostat (2022), *Main characteristics of foreign-born people on the labour market* (Principales caractéristiques des personnes nées à l'étranger sur le marché du travail).

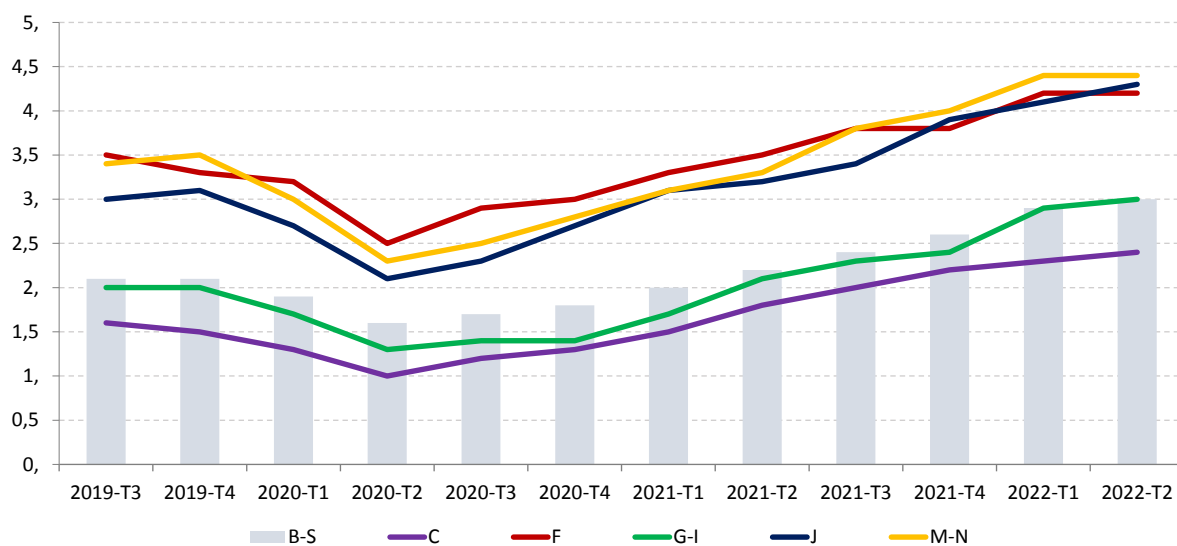
¹³⁵ Le présent encadré s'appuie dans une large mesure, y compris les références (sauf indication contraire), sur le rapport de synthèse de la Commission européenne (2022, à venir) intitulé *Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID-19 and in the context of the digital and green transitions* (Pénuries de compétences et changements structurels sur le marché du travail pendant la pandémie de COVID-19 et dans le contexte des transitions numérique et écologique), Centre européen d'expertise (ECE).

d'œuvre qui contribuent à réduire la main-d'œuvre, l'évolution technologique, les mauvaises conditions de travail dans certains secteurs et/ou certaines professions)¹³⁶. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont une incidence négative sur le potentiel de croissance et peuvent aggraver les difficultés en matière d'employabilité et d'inclusion sociale.

Les pénuries persistantes de main-d'œuvre sont souvent liées à l'indisponibilité des compétences appropriées sur le marché. Dans ces cas, l'augmentation du niveau des salaires ou l'amélioration des conditions de travail ne contribuent pas à pourvoir les postes vacants à court et moyen termes, étant donné que les personnes possédant les compétences requises ne sont pas facilement disponibles sur le marché du travail. Remédier aux pénuries de compétences contribue directement à la mise en œuvre du principe 1 (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie), du principe 3 (égalité des chances) et du principe 4 (soutien actif à l'emploi) du socle.

Les pénuries de main-d'œuvre sont en hausse depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19

Taux de vacance d'emploi dans l'Union par activité économique NACE 2 (en %, données trimestrielles)



Remarque: activités de la NACE 2, B-S (industrie, construction et services, à l'exception des activités des ménages en tant qu'employeurs et des activités des organisations et organismes extraterritoriaux), C (industrie manufacturière), F (construction), G-I (commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration), J (information et communication), M-N (activités spécialisées, techniques et scientifiques).

Source: Eurostat [\[teilm310\]](#)

Les pénuries de main-d'œuvre ont atteint ou dépassé les niveaux d'avant la pandémie dans plusieurs pays de l'Union à la fin de 2021. Les taux élevés de vacance d'emploi (par rapport aux conditions prévalant sur le marché du travail), en tant qu'indicateur de l'excédent de la demande de main-d'œuvre, indiquent des pénuries de main-d'œuvre. Comme le montre le graphique ci-dessus, après une baisse au cours des premiers trimestres de 2020, les taux de vacance d'emploi ont recommencé à augmenter et ont dépassé les niveaux d'avant la pandémie dès le deuxième trimestre de 2021. En 2022, les taux de vacance d'emploi ont continué d'augmenter, atteignant des niveaux record au deuxième trimestre de l'année. Ils sont particulièrement élevés dans des secteurs tels que les TIC, la construction et les activités professionnelles, l'hôtellerie et l'industrie manufacturière enregistrant également des hausses substantielles et des niveaux supérieurs à la crise. Alors que les pénuries de main-d'œuvre ont

¹³⁶ Voir Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe 2022 (à paraître) pour une analyse détaillée.

augmenté, rien n'indique que l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre s'est détériorée dans l'ensemble de l'Union. Si l'afflux de personnes déplacées en provenance d'Ukraine ainsi que la migration régulière en provenance d'autres régions du monde peuvent, à moyen et à long termes, contribuer à atténuer les pénuries (notamment dans les secteurs où les obstacles au transfert de compétences sont faibles), il est peu probable qu'ils résolvent pleinement ce problème.

L'analyse des primes salariales par rapport à leurs niveaux escomptés donne une indication des secteurs dans lesquels des pénuries de compétences ont été déterminées comme étant répandues. L'étude du Centre européen d'expertise, fondée sur les données EU-SILC de 2020, recense les pénuries de compétences pour lesquelles la prime salariale réelle (c'est-à-dire la part des salaires qui reste inexplicite après la prise en compte des caractéristiques des travailleurs) dépasse la valeur prévue pour un niveau de qualification et un secteur particuliers. Selon l'analyse, les pénuries de compétences les plus importantes sont constatées pour les compétences élevées dans l'industrie manufacturière et les transports, ainsi que pour les compétences générales intermédiaires dans les domaines de la finance, de la santé et de l'administration publique. En revanche, les pénuries de compétences sont plus faibles pour les travailleurs hautement qualifiés dans la construction et l'agriculture, ainsi que pour les compétences spécifiques intermédiaires dans les secteurs de l'industrie manufacturière, de la construction, des transports et de la finance.

Les transitions écologique et numérique ont eu une incidence considérable sur les besoins en compétences sur le marché du travail, tandis que l'amélioration des performances des systèmes d'éducation et de formation est essentielle pour soutenir une offre de compétences adéquate en conséquence. Les changements rapides dus à la numérisation, à la décarbonation et à l'introduction de nouvelles technologies ont accru la demande de travailleurs qualifiés possédant certaines compétences. Les pénuries de compétences, notamment en ce qui concerne les compétences numériques, sont également liées à la qualité et à l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation. Le renforcement de l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnels, ainsi que des domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) dans l'enseignement supérieur, est particulièrement important pour relever les défis liés aux pénuries de compétences. Néanmoins, dans l'ensemble de l'Union, 65,5 % des étudiants possèdent des compétences numériques supérieures aux niveaux de base, contre seulement 37,4 % des salariés, ce qui suggère que la future main-d'œuvre pourrait être mieux armée pour répondre à la demande de compétences numériques. Des facteurs plus généraux, tels que le vieillissement de la population, les conditions de travail, les revenus et la santé et la sécurité au travail, ont également une incidence sur l'offre de main-d'œuvre et de compétences.

En particulier pour les PME, l'accès aux compétences est devenu un défi majeur dans l'ensemble de l'Union, les pénuries de main-d'œuvre étant signalées comme l'un des problèmes les plus pressants, selon l'enquête SAFE. Sur l'ensemble des entreprises de la zone euro, 67 % considéraient que l'accès au travail constituait un défi très urgent en 2022. Les PME peinent à concurrencer les grandes entreprises en matière d'accès aux talents en raison de leurs ressources plus limitées. Parmi d'autres actions, l'Union utilise le pacte pour les compétences pour stimuler le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle de sa main-d'œuvre, notamment dans les PME, au moyen d'actions concrètes dans le cadre des partenariats à grande échelle des écosystèmes en matière de compétences. Chaque partenariat s'engage à atteindre des objectifs spécifiques en termes de renforcement des compétences et de reconversion professionnelle de sa main-d'œuvre, en fonction des besoins en compétences dans les écosystèmes respectifs.

Le pacte pour les compétences est l'une des actions phares de la stratégie européenne en matière de compétences. Il a été adopté par la Commission européenne le 1^{er} juillet 2020, dans le but de mobiliser les parties prenantes privées et publiques dans les États membres et de les encourager à prendre des mesures concrètes en faveur du renforcement des compétences et de la reconversion professionnelle des personnes en âge de travailler. Pour ce faire, il est préférable d'unir les efforts dans le cadre d'un partenariat, de répondre aux besoins du marché du travail, de soutenir les stratégies de croissance locales et régionales ainsi que les transitions écologique et numérique. À ce jour, plus de 700 entités ont adhéré au pacte, avec 12 partenariats à grande échelle en matière de compétences pour la formation des travailleurs dans 11 écosystèmes (sur les 14) de la stratégie industrielle. Ces entités et partenariats vont permettre le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle d'environ six millions de travailleurs au cours des prochaines années.

De nombreux États membres remédient aux pénuries de compétences en déployant et en élargissant leurs stratégies nationales en matière d'éducation, de formation et d'emploi (qui, dans certains cas, ont été élaborées au cours de la dernière décennie). Une attention particulière est accordée au recensement et à la prévision des besoins en compétences. Par exemple, dans des pays comme la **Belgique** et l'**Estonie**, les pénuries de compétences sont recensées dans le cadre d'un processus associant les pouvoirs publics, les services publics de l'emploi, les employeurs, les partenaires sociaux et des experts en éducation. Les renseignements sur les compétences sont utilisés dans des canaux spécifiques par les services publics de l'emploi, notamment lors de la conception des programmes de formation (comme à **Chypre** et au **Luxembourg**). Certains États membres (par exemple, **l'Allemagne, l'Autriche, la Bulgarie, Chypre, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Portugal, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède et la Tchéquie**) ont mis en place des politiques nationales visant spécifiquement à renforcer les compétences numériques, dans certains cas également avec le soutien de la FRR et d'autres fonds de l'Union.

Les employeurs prennent également des mesures pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, au moyen de stratégies de renforcement des compétences et de reconversion professionnelle et d'autres stratégies. L'approche la plus répandue consiste en des formations sur le lieu de travail et externes (généralement dans de grandes entreprises) et en des programmes de formation financés par des fonds publics. Dans de nombreux États membres (par exemple, **l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie et la Suède**), il a été constaté que les employeurs avaient collaboré avec des établissements d'enseignement et de formation, reconnaissant et certifiant les compétences et contribuant à la qualité des programmes éducatifs en fonction des besoins du marché du travail. Dans plusieurs États membres (**Autriche, Croatie, Espagne, Finlande, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Portugal, Slovaquie et Slovénie**), les entreprises collaborent avec les services publics de l'emploi pour recenser les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de renforcement des compétences et de reconversion professionnelle. De nombreux États membres ont mis en place des programmes de coopération spécifiques avec les partenaires sociaux.

2.2.2. Mesures prises par les États membres

Progressivement, les États membres mettent davantage l'accent sur l'éducation et l'accueil des jeunes enfants (EAJE) afin de remédier aux contraintes de capacité dans certaines zones géographiques, de garantir l'accès des enfants défavorisés et d'améliorer la qualité, conformément à la recommandation relative à la garantie européenne renforcée pour l'enfance et comme en témoignent bon nombre des plans d'action nationaux de la garantie européenne pour l'enfance présentés jusqu'à présent. La tendance à l'abaissement de l'âge de la scolarité obligatoire et à l'introduction de droits légaux se poursuit. Ces mesures s'accompagnent souvent d'autres visant à supprimer ou à réduire les frais de participation ou à aider les familles défavorisées à améliorer l'accessibilité financière. L'expansion des capacités d'éducation et d'accueil des jeunes enfants en général, mais aussi en ce qui concerne ces dernières mesures, se poursuit avec un soutien substantiel de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR). Si ces investissements sont susceptibles de combler les lacunes en matière de capacités existant dans certaines régions, le grand nombre d'enfants vient ajouter une pression supplémentaire au secteur, ce qui a conduit à l'adaptation de certaines exigences techniques et de qualité dans certains pays. Par exemple, dans le cadre de son plan pour la reprise et la résilience (PRR), la **Tchéquie** vise à accroître les capacités d'EAJE de 40 % d'ici à 2025 et à créer 5 000 places supplémentaires grâce au FSE+, tandis que la **Croatie** a l'intention de créer 22 500 nouvelles places dans l'EAJE afin de faire passer la participation des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire à 90 % d'ici à 2026, comme le prévoit le PRR **croate**. En **Roumanie**, 110 crèches pouvant accueillir jusqu'à 4 500 enfants devraient être construites d'ici à 2025. En **Italie**, environ 264 000 postes doivent être créés pour construire, reconverter et sécuriser des jardins d'enfants et des écoles maternelles. Financé au titre du PRR, l'investissement vise à améliorer l'offre d'éducation dès le plus jeune âge. Doté d'un budget de 10 millions d'EUR pour la première année et de 16 millions d'EUR pour les années suivantes, couvrant la période 2022-2025, **Chypre** a adopté, en septembre 2022, le régime de subventions pour les services de garde d'enfants âgés de 0 à 4 ans. Pour un groupe cible initial de 15 000 enfants, le programme vise à subventionner les coûts des écoles maternelles avec l'aide du FSE+. En outre, dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience, Chypre envisage d'abaisser l'âge d'accès à l'enseignement préscolaire obligatoire gratuit à 4 ans, ainsi qu'un programme de subventions couvrant les frais d'inscription dans les jardins d'enfants communautaires ou privés pour les enfants qui ne peuvent pas être inscrits dans des jardins d'enfants publics. En **Bulgarie**, comme indiqué dans son PRR, la réforme visant à abaisser l'âge de début de l'enseignement préscolaire obligatoire de 5 à 4 ans a été progressivement appliquée dans tout le pays et devrait être mise en œuvre dans toutes les municipalités d'ici 2023-2024. En outre, afin d'améliorer la participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants, une nouvelle loi approuvée au printemps 2022 permet aux parents d'inscrire gratuitement leurs enfants dans les crèches et les jardins d'enfants. Dans le cadre du PRR bulgare, 57 jardins d'enfants devraient être rénovés et huit nouveaux construits. La **Slovaquie** a déjà rendu obligatoire l'enseignement préscolaire pour les enfants de 5 ans en septembre 2021, tandis qu'un droit légal à une place dans les jardins d'enfants ou dans un autre établissement dispensant un enseignement préscolaire sera introduit pour les enfants de 4 ans en 2024 et pour les enfants de 3 ans en 2025. La réforme s'accompagne d'investissements dans des places nouvellement créées pour les enfants âgés de 3 à 5 ans. En outre, un programme pilote de subventions a été lancé dans le cadre du PRR afin d'améliorer l'accès à l'EAJE, axé sur les enfants issus de milieux socio-économiques défavorisés, notamment ceux issus des communautés roms. Dans le cadre de son PRR et pour une valeur globale supérieure à 381 millions d'EUR, la **Pologne** prévoit d'investir dans la création de nouveaux lieux d'accueil sous la forme de crèches et de clubs pour enfants pouvant accueillir jusqu'à 47 500 enfants. Il s'agit notamment de lieux d'accueil adaptés aux besoins des enfants handicapés ou nécessitant des soins particuliers, en complément des places créées grâce au financement du FSE+, qui couvrira également le fonctionnement des

places créées au titre des deux fonds pendant 36 mois. En novembre 2021, la **Pologne** a également adopté une mesure visant à subventionner directement le financement de l'accueil des enfants. Pour le deuxième enfant et chaque enfant suivant entre 12 et 36 mois, les parents peuvent recevoir des subventions jusqu'à concurrence de 12 000 PLN. En **Estonie**, les réformes en cours visent à définir les acquis d'apprentissage et à recenser les besoins de soutien à l'apprentissage pour les enfants de moins de 7 ans (âge de la scolarité obligatoire). La **Lituanie** a révisé les programmes d'éducation et d'accueil des jeunes enfants en 2022 dans le cadre de son PRR et a testé une méthodologie d'autoévaluation et d'évaluation externe de la qualité de ses services en 2021. En **Irlande**, un ensemble de mesures a été introduit, prenant effet en septembre 2022, afin d'améliorer les salaires et les conditions dans le secteur, de renforcer la qualité de l'offre et de réduire les coûts pour les parents. La **Grèce** utilisera ses ressources au titre de la FRR pour créer plus de 53 000 nouvelles places d'accueil pour les enfants âgés de 2 mois à 2,5 ans grâce à la création ou à l'extension de 1 000 unités de garde d'enfants dans différentes municipalités et à la création de 120 unités de garde dans les grandes entreprises.

Les familles et les enfants ukrainiens déplacés ont bénéficié de l'extension de l'aide sociale à leurs familles dans plusieurs États membres qui leur ont accordé l'accès à des services de garde d'enfants, par exemple en **Belgique**, au **Portugal**, en **Estonie**, en **Hongrie**, en **Lituanie**, en **Espagne** et en **Slovaquie**. Dans la plupart des États membres, les enfants déplacés en provenance d'Ukraine ont accès à des structures d'accueil identiques à celles des ressortissants des pays concernés ou des migrants en séjour régulier, quel que soit leur statut juridique, tandis que dans d'autres, l'égalité d'accès est accordée après l'enregistrement aux fins de la protection temporaire. La disponibilité de services de garde d'enfants pour garantir l'égalité effective d'accès à tous les enfants reste toutefois un défi dans plusieurs États membres, en particulier dans ceux qui accueillent un grand nombre d'enfants fuyant l'Ukraine. Au **Danemark**, il est désormais possible de déroger aux règles antérieures énoncées dans la loi danoise sur l'accueil de jour et l'école primaire, ce qui permet aux enfants ukrainiens de maintenir un lien avec leur langue et leur culture tout en s'intégrant dans la société et le système éducatif danois. En **Pologne**, les modifications apportées à la réglementation des services permettent d'augmenter le nombre total d'enfants qui bénéficient d'un service d'EAJE. Les autorités locales peuvent également créer davantage de centres d'EAJE pour répondre aux besoins des enfants ukrainiens.

Plusieurs États membres ont investi dans la qualité et le caractère inclusif de l'enseignement primaire et secondaire, conformément au principe 1 du socle (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie). En **Bulgarie**, plus de 11 000 enfants ont participé au programme national "Ensemble pour la prise en charge de chaque étudiant", qui vise à faciliter les transitions entre le jardin d'enfants, l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire. La **Tchéquie** prévoit d'accroître le soutien aux écoles dans les régions structurellement défavorisées, en dispensant des formations et en renforçant les compétences des enseignants. Cette mesure pilote sera étendue après 2022, financée au titre du PRR et partiellement soutenue par le FSE+. Dans son PRR, la **Roumanie** prévoit d'investir dans le soutien aux écoles présentant un risque élevé de décrochage scolaire au moyen d'un programme de subventions, fondé sur le mécanisme d'alerte précoce récemment mis au point, ainsi que sur des objectifs assortis de délais, reposant sur des données probantes et présentant un bon rapport coût-efficacité. L'**Estonie** a augmenté de 7 % la rémunération minimale des enseignants. En Flandre (**Belgique**), les tests KOALA ont été introduits pour les enfants de 5 ans afin d'évaluer leurs compétences linguistiques, dans le cadre du PRR belge. En cas de lacunes, des mesures correctives sont prises pour combler l'écart avant d'entrer à l'école primaire. Dans la Fédération Wallonie-Bruxelles (francophone),

un soutien personnalisé aux élèves sera progressivement déployé afin de réduire l'échec scolaire et les inégalités.

Un certain nombre d'États membres poursuivent leurs efforts pour lutter contre les inégalités en apportant un soutien ciblé aux écoles et aux élèves défavorisés, mais des difficultés subsistent. Conformément au principe 1 du socle (relatif à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie), les États membres visent à lutter contre les inégalités en fournissant un financement supplémentaire aux écoles défavorisées, en formant les enseignants et en augmentant la disponibilité du personnel de soutien. Des réformes inclusives de l'éducation sont mises en œuvre dans certains cas avec le soutien de centres méthodologiques capables d'orienter et de soutenir les directeurs et le personnel éducatif. Grâce au financement provenant de la facilité pour la reprise et la résilience, l'**Espagne** met en place au moins 1 000 unités de services de soutien dans les districts scolaires ciblant les élèves vulnérables, fournissant des conseils et un soutien psychoéducatif. En outre, dans le cadre de son PRR, la **Roumanie** a sélectionné le premier groupe d'écoles présentant un risque élevé de décrochage scolaire (1 391) pour recevoir des subventions visant à aider les élèves en situation de vulnérabilité. En **Autriche**, le projet pilote "100 écoles et 1 000 chances" examine la manière dont l'augmentation des ressources destinées aux écoles particulièrement défavorisées dans l'enseignement primaire et secondaire pourrait améliorer les résultats scolaires. En **Grèce**, un cadre pour une éducation inclusive et des lignes directrices de mise en œuvre connexes, assorties de bonnes pratiques mises en place dans d'autres pays européens, ont été établis et un projet pilote dans 50 écoles accessibles à titre expérimental est axé sur l'inclusion des personnes handicapées. Le projet sera étendu au niveau national avec le soutien d'un financement de l'Union. Un soutien linguistique supplémentaire figure également parmi les mesures clés visant à intégrer les étudiants issus de l'immigration, par exemple en **Belgique**, en **Autriche**, aux **Pays-Bas** et en **Suède**. Des classes passerelles distinctes pour les migrants nouvellement arrivés ont été mises en place dans différents pays, mais cette pratique devrait être appliquée avec prudence afin d'éviter le risque de ségrégation. Pour compenser les pertes d'apprentissage chez les enfants défavorisés causées par la pandémie, plusieurs pays ont lancé des programmes ciblés. Ces mesures s'accompagnent souvent d'un soutien psychosocial visant à atténuer les effets négatifs de la fermeture des écoles sur la santé mentale des élèves. Dans le cadre de son PRR, la **Tchéquie** met en œuvre un programme national de tutorat à grande échelle, fournissant un financement à 400 écoles défavorisées pour des mesures de soutien (par exemple, des spécialistes du soutien, des formations destinées aux enseignants afin qu'ils travaillent avec des groupes hétérogènes). Certains pays ont adopté des mesures pour supprimer les obstacles structurels à l'inclusion. La réorganisation des réseaux scolaires en **Lettonie** et en **Lituanie** (dans le PRR) vise également à améliorer les possibilités d'éducation des élèves dans les zones rurales. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour améliorer les résultats scolaires des élèves défavorisés dans l'ensemble de l'Union. Par exemple, le suivi précoce doit être moins répandu ou être amélioré et la ségrégation scolaire doit être combattue, car ces domaines représentent des défis importants dans plusieurs pays.

Certains États membres ont adopté des mesures visant à renforcer le caractère inclusif de leurs systèmes éducatifs pour les apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers, notamment en supprimant les obstacles physiques, conformément au principe 3 du socle (égalité des chances). En juin 2022, la **Slovaquie** a adopté son premier "plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie pour une approche inclusive de l'éducation 2022-2024" en tant que projet pilote d'un nouveau système de soutien dans les classes pour les enfants ayant des besoins particuliers. Les enfants seront soutenus en fonction de leurs besoins individuels réels plutôt que du diagnostic de leur handicap et, dans le cadre de son PRR, la Slovaquie prévoit

également de supprimer les obstacles architecturaux dans 252 grandes écoles secondaires. En **Croatie**, dans le cadre de son plan national pour le développement du système éducatif 2021-2027, la mise en œuvre de mesures liées à l'élaboration d'un système de soutien aux enfants et aux étudiants handicapés, ainsi qu'aux étudiants issus de groupes vulnérables, est prévue. En coopération avec l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive, la **Pologne** a présenté des projets de réforme visant à accroître le caractère inclusif de son système éducatif pour les étudiants handicapés. Le projet de loi sur l'éducation inclusive vise à mettre en place un système de soutien interdisciplinaire pour les enfants, les étudiants et les familles, un nouveau système à trois niveaux d'aide au développement précoce et un nouveau système de diagnostic des besoins particuliers, comprenant le suivi et l'évaluation des mesures de soutien individuelles. Le rôle des établissements d'enseignement spécial sera élargi afin de soutenir un enseignement général inclusif. De nouvelles mesures de surveillance sont proposées pour garantir la qualité et le soutien au développement des compétences du personnel enseignant dans le domaine de l'éducation inclusive. En **Espagne**, une réforme du PRR visait à renforcer l'inclusion des élèves ayant des besoins particuliers dans les écoles ordinaires, tout en s'engageant à maintenir des centres d'enseignement spéciaux pour les élèves dont les besoins peuvent être mieux satisfaits en leur sein et afin de soutenir les centres ordinaires dans leurs efforts d'inclusion. Avec le soutien de la facilité pour la reprise et la résilience, la **Grèce** appliquera, à titre de pilote, des programmes spéciaux d'intervention pour la petite enfance destinés à plus de 1 400 enfants handicapés et souffrant de troubles du développement âgés de 0 à 6 ans.

L'intégration d'un grand nombre d'enfants déplacés en provenance d'Ukraine dans les systèmes éducatifs nationaux pose des problèmes dans certains États membres. Selon les estimations, près de deux millions d'enfants sont arrivés dans l'Union à la suite de l'agression russe contre l'Ukraine. Toutefois, avec de grandes variations entre les États membres, seule une minorité d'entre eux étaient inscrits dans les systèmes éducatifs nationaux au cours de l'année scolaire 2021-2022. Cela peut s'expliquer en partie par des niveaux élevés d'incertitude quant à la durée prévue du séjour dans les pays d'accueil. En conséquence, nombre d'entre eux choisissent de suivre l'enseignement en ligne proposé par les écoles ukrainiennes. Avec la prolongation de l'agression russe, l'inclusion des enfants ukrainiens dans l'enseignement général des pays d'accueil à partir de l'année scolaire 2022-2023 sera une priorité. Dans le même temps, les activités visant à permettre aux enfants de conserver un lien étroit avec l'Ukraine contribuent à préparer les enfants à toutes les évolutions futures possibles, y compris à retourner dans leur pays d'origine lorsque la situation le permettra. Pour relever les défis existants, la plupart des États membres ont déjà pris des mesures afin de soutenir l'éducation des enfants ukrainiens, par exemple en proposant des cours de langue, un soutien psychosocial et des conseils. Les autorités nationales ont activement élaboré des orientations à l'intention des écoles, des enseignants et des familles. Par exemple, en **Croatie**, l'Association des enseignants de l'EAJE a élaboré un livre de communication utilisant des symboles accompagnés de traductions en ukrainien et en croate, afin de soutenir l'intégration des enfants déplacés d'Ukraine dans l'EAJE. En outre, de nombreuses écoles dans les États membres emploient des enseignants ukrainiens pour contribuer à surmonter la barrière de la langue tout en remédiant à la pénurie d'enseignants.

Les États membres assouplissent les conditions d'entrée et fournissent des fonds pour faciliter l'intégration des étudiants déplacés en provenance d'Ukraine dans l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur. Certains États membres autorisent l'accès aux écoles secondaires (deuxième cycle) et professionnelles sans aucun document attestant l'achèvement des cycles d'enseignement précédents, par exemple la **Bulgarie**, **Chypre**, la **Tchéquie**, **l'Estonie**, **l'Espagne**, la **Lituanie** et la **Lettonie**. Plusieurs autres font

également preuve de souplesse en ce qui concerne les documents et les compétences requis. En **Tchéquie**, les étudiants peuvent être autorisés à remplacer un document manquant attestant de qualifications par une déclaration sur l'honneur (une déclaration sous serment), tandis qu'en **Italie**, l'État propose une procédure d'évaluation différenciée. Sous réserve de la réussite de toutes les matières, sauf trois, à la fin de l'année scolaire, la **Bulgarie** offre une autre voie pour l'admission des élèves à la suivante. En **Roumanie**, les élèves ukrainiens inscrits dans le système éducatif roumain ont le droit de s'inscrire en neuvième année sans passer l'examen final national. Pour combler le fossé entre un enseignement secondaire spécifique suivi en Ukraine et un enseignement supérieur dans l'Union, le **Luxembourg** propose des cours de transition spécifiques permettant aux étudiants d'obtenir une accréditation à l'échelle de l'Union pour cet acquis existant. Bien que les conditions d'admission soient généralement fixées par les établissements d'enseignement supérieur eux-mêmes et qu'elles puissent varier au sein des États membres et entre ceux-ci, un certain nombre de mesures ont été prises pour permettre aux personnes déplacées de poursuivre des études supérieures. Par exemple, en **Autriche**, en **Croatie**, en **Tchéquie**, en **Estonie**, en **Finlande** et à **Malte**, les frais de scolarité ou les frais des étudiants internationaux sont temporairement supprimés afin de faciliter l'accès à l'enseignement supérieur. D'autres États membres, par exemple **Chypre**, **l'Italie** et la **Lituanie**, proposent des financements aux étudiants pour poursuivre leurs études supérieures.

Les États membres continuent de prendre des mesures pour renforcer la profession d'enseignant et remédier à l'aggravation des pénuries d'enseignants. Les États membres sont de plus en plus confrontés à de nouvelles pénuries d'enseignants, en grande partie en raison du vieillissement du personnel enseignant et du faible attrait de la profession. Les difficultés sont généralement plus graves dans certaines matières, telles que les STIM et les TIC, ainsi que dans les régions éloignées ou défavorisées. Même dans les pays affichant de bonnes performances globales, par exemple en **Estonie**, au **Danemark** ou en **Suède**, la pénurie d'enseignants représente un risque pour la qualité de l'enseignement à moyen terme. Ces dernières années, afin d'améliorer l'attrait de la profession, les salaires ont été considérablement augmentés dans plusieurs pays. Par exemple, en septembre 2022, le gouvernement **estonien** a décidé d'augmenter encore les salaires des enseignants de 24 % en 2023 (dans l'attente de l'adoption du budget). Les États membres souhaitent également attirer davantage de candidats à la formation initiale des enseignants, soutenir les jeunes enseignants, améliorer leurs conditions de travail et proposer d'autres voies d'accès à la profession. Par exemple, la **Lituanie** propose des bourses aux étudiants de dernière année qui signent des contrats de travail de trois ans avec une école ou une municipalité. Aux **Pays-Bas**, les enseignants non qualifiés peuvent demander à bénéficier d'un programme de bourses d'enseignants pour obtenir un diplôme de bachelier ou de master et **l'Espagne** a adopté depuis juillet 2021 une législation visant, entre autres, à réduire le nombre de contrats temporaires pour les enseignants du secteur public. Certains pays ont adopté des réformes plus globales, impliquant des changements dans les programmes de formation initiale et continue des enseignants. Par exemple, **l'Estonie** a adopté un "plan d'action pour la nouvelle génération d'enseignants" axé sur la qualité de la gestion et de la culture organisationnelle dans les écoles; la formation initiale et continue des enseignants, les possibilités de carrière et de développement, le soutien tout au long du cycle de carrière et l'attrait de la profession d'enseignant. Une réforme récente en **France** oblige tous les enseignants à participer à la formation continue et, depuis janvier 2022, de nouveaux centres de formation pour le personnel éducatif ont été ouverts. **Chypre**, dans le cadre de son PRR, et la **Pologne** mettent au point des systèmes d'évaluation des enseignants et introduisent des normes de qualité en matière d'enseignement. De même, la **Grèce** a récemment mis en place un cadre d'évaluation pour les enseignants et, avec le soutien de la FRR, investira davantage dans le renforcement

de leurs compétences. En **Belgique** (Flandre), les enseignants accédant à la profession par une voie différente peuvent bénéficier de dix années de reconnaissance de leur expérience professionnelle antérieure, ce qui est important pour déterminer leur rémunération.

À la suite des perturbations causées par la pandémie, les efforts de modernisation visant à améliorer les compétences de base et à doter les jeunes des compétences nécessaires au XXI^e siècle reprennent, conformément au principe 1 du socle (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie). Des réformes complètes des programmes d'études sont en cours de déploiement, par exemple **en Belgique, en Slovaquie, en Tchéquie, en Espagne, en Grèce et en Roumanie**, afin de renforcer l'acquisition de compétences clés, souvent axées sur les compétences numériques et STIM ainsi que sur les compétences en matière de durabilité environnementale. En **Slovaquie**, la réforme s'appuiera sur la création de 40 centres régionaux qui aideront les écoles à mener des activités de tutorat, de conseil et de consultation soutenues dans le cadre du PRR. En **Slovénie**, aux **Pays-Bas**, en **Hongrie** et au **Luxembourg**, les compétences numériques sont renforcées dans les programmes scolaires à tous les niveaux d'enseignement. En **Bulgarie**, une nouvelle plateforme nationale pour les cours en ligne a été lancée avec le soutien du FSE en 2022 et sera opérationnelle pour l'année scolaire 2022/2023. La plateforme permettra aux enseignants de créer du contenu d'apprentissage numérique, tel que des cours, des exercices ou des tests, en utilisant différentes ressources électroniques. En **Roumanie**, des tests normalisés sont mis en place afin d'améliorer le suivi des résultats scolaires. En **Grèce**, pour la première fois, un programme d'évaluation au niveau du système pour 12 000 élèves, en grec et en mathématiques, a été organisé. Il vise à évaluer la mise en œuvre des nouveaux programmes et les acquis d'apprentissage des élèves à différents niveaux. En outre, le plan d'action en matière d'éducation numérique de la stratégie de transformation numérique de la **Grèce** pour 2020-2025 prévoit la révision des programmes d'études, l'introduction d'un certificat pour les compétences informatiques de base destiné aux jeunes de 15 ans et la fourniture de ressources éducatives numériques pour l'enseignement primaire et secondaire. Au **Portugal**, le réseau scolaire "*Ciência Viva*", soutenu par la FRR, vise à renforcer l'enseignement expérimental des sciences et la culture scientifique dans l'enseignement primaire et secondaire.

La transformation numérique de l'éducation et de la formation bénéficiera d'une impulsion significative de la facilité pour la reprise et la résilience. Les États membres entreprendront des réformes et des investissements majeurs dans l'éducation numérique, avec plus de 28 milliards d'EUR à investir dans l'éducation et la formation numériques¹³⁷. La plupart des pays investiront dans les infrastructures et la connectivité numériques, souvent en mettant l'accent sur la réduction de la fracture numérique. Ces investissements vont de pair avec des mesures visant à développer les compétences numériques des étudiants et des enseignants. Par exemple, dans le cadre de son PRR, l'**Allemagne** envisage la création de centres de compétences pour l'éducation numérique fondés sur un système de collaboration entre les établissements de formation des enseignants et les établissements de formation en

¹³⁷ Ce chiffre est calculé selon la méthode de marquage des piliers établie pour le tableau de bord de la reprise et de la résilience. Il correspond au coût estimé des mesures affectées au poste "Capital humain dans la numérisation" en tant que domaine d'action prioritaire ou secondaire. Ce calcul est effectué à partir des 26 plans pour la reprise et la résilience approuvés par la Commission et le Conseil jusqu'en novembre 2022 (tous les États membres, à l'exception de la Hongrie). Il s'agit là d'une estimation; le financement réel sera calculé en fonction des jalons et des cibles atteints. La Commission a évalué les estimations de coûts lors de la présentation et de l'approbation des plans initiaux. Les États membres ne sont pas tenus de présenter les certificats de dépenses et la Commission ne vérifiera pas les coûts réels des mesures soutenues par la FRR.

cours d'emploi, les universités et les instituts de recherche. Dans le cadre de son PRR, la **Bulgarie** investira dans des laboratoires spécialisés dans les STIM dans des écoles, y compris des classes de haute technologie, dans le but de promouvoir la culture numérique et d'améliorer les méthodes d'enseignement des matières STIM. Un centre national et trois centres régionaux dans le domaine des STIM, qui organiseront des formations pour les enseignants et élaboreront du matériel pédagogique, seront créés. Avec le soutien de la FRR, la **Grèce** envisage d'investir dans les infrastructures numériques et de laboratoire de son système éducatif plus large, et elle a déjà fourni des équipements numériques (notamment des ordinateurs portables et des tablettes) à plus d'un demi-million d'élèves et d'étudiants de familles à faibles revenus et à plus de 150 000 enseignants des écoles primaires et secondaires. D'ici la fin de 2024, l'**Espagne** vise à soutenir la transformation numérique de la formation professionnelle en investissant dans la formation numérique et écologique des enseignants de la formation professionnelle, la conversion des salles de classe en espaces technologiques appliqués, la création de classes d'"entrepreneuriat" et la création d'un réseau de 50 centres d'excellence stimulant la recherche et l'innovation. À la suite de nouvelles mesures adoptées en juillet 2021 dans le cadre de son PRR, l'Espagne fournira des dispositifs portables à au moins 300 000 étudiants issus de groupes vulnérables dans des écoles publiques ou subventionnées par l'État d'ici à 2025. Elle installera, actualisera et tiendra également à jour des systèmes numériques interactifs dans au moins 240 000 classes dans les écoles publiques afin de permettre l'apprentissage mixte et offrira une formation numérique à 700 000 enseignants. En janvier 2022, le **Portugal** a signé des contrats pour l'achat de 600 000 nouveaux ordinateurs portables destinés à être prêtés aux enseignants et aux élèves, financés au titre de la facilité pour la reprise et la résilience. Dans le cadre de son PRR, l'**Irlande** prévoit d'introduire l'internet à haut débit dans quelque 1 100 écoles primaires et de financer les infrastructures TIC, y compris les appareils et les logiciels, pour plus de 3 100 écoles primaires et post-primaires.

Si l'accès à l'enseignement supérieur, en particulier pour les jeunes vulnérables, reste un défi, dans certains États membres, l'orientation des politiques est en train de passer à un enseignement supérieur "à l'épreuve du temps" à la lumière de la double transition.

La plupart des États membres se concentrent sur la qualité de l'offre universitaire, en s'attaquant à l'inadéquation des compétences et à l'accès des diplômés au marché du travail, ainsi qu'à la compétitivité internationale des établissements d'enseignement supérieur. Certains pays entreprennent également d'importantes réformes en matière de gouvernance, notamment en renforçant le financement fondé sur les performances. À **Chypre**, un groupe de travail national a été constitué pour exploiter les nouvelles possibilités offertes par l'initiative "universités européennes", qui renforce la coopération entre les établissements d'enseignement supérieur en Europe. En **Bulgarie**, un ensemble de mesures vise à renforcer les exigences applicables au personnel enseignant, à améliorer le système d'accréditation, à modifier l'attestation du personnel enseignant et à introduire des mesures contre le plagiat. Afin de répondre aux besoins de compétences dans les secteurs à croissance rapide, dans certains États membres, par exemple **la Tchéquie, la Suède et la Finlande**, de nouveaux programmes et lieux d'études seront créés dans le cadre de la FRR. En **Finlande**, les établissements d'enseignement supérieur étendent leur offre d'au moins 600 places en 2022 dans les programmes de premier cycle. En **Italie**, la création de trois pôles d'éducation numérique ciblant la transformation numérique de l'enseignement supérieur est prévue. En **Slovaquie**, des contrats de performance entre les écoles et le gouvernement seront introduits pour soutenir le profilage et la diversification des universités en fonction de leurs atouts spécifiques et de leur potentiel de développement. Seuls quelques pays disposent de stratégies ciblées pour améliorer le caractère inclusif et l'accessibilité de l'enseignement supérieur. En **Irlande**, le cadre "Financement du futur" augmente le financement de l'aide aux étudiants,

définit des options pour un financement durable de l'enseignement supérieur et prévoit des plans d'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur. Il s'attaque aux pénuries de compétences et favorise la participation de groupes sous-représentés, en réduisant progressivement les frais d'inscription et en augmentant les bourses d'études, tout en supprimant progressivement les prêts aux étudiants. De même, l'**Espagne** et l'**Italie** augmentent le nombre de bourses et investissent dans l'hébergement des étudiants.

Plusieurs États membres ont introduit des réformes de leur système d'enseignement et de formation professionnels (EFP). Au **Portugal**, conformément à la réforme incluse dans son PRR, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu un accord tripartite sur la formation professionnelle et les qualifications en juillet 2021. L'accord vise à créer un système de gouvernance plus réactif et plus souple, mettant l'accent sur l'apprentissage numérique et développant les niveaux post-secondaire et intermédiaire de l'EFP. En mars 2022, dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** a introduit une loi intégrant deux systèmes d'EFP préexistants (l'un lié à l'éducation, l'autre au marché du travail) dans un cadre unique, visant à appliquer une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. La loi a été suivie d'un accord couvrant l'innovation, l'internationalisation de l'EFP, ainsi que la transition numérique et écologique. En **Bulgarie**, une mise à jour des listes de professions et de normes en matière d'EFP sera expérimentée dans le cadre d'une opération stratégique du FSE+ adoptée en 2022. Dans le cadre du PRR, de nouvelles modifications du cadre réglementaire de l'EFP sont envisagées, afin d'apporter des modifications à la liste des professions de l'EFP et à ses programmes, en fonction des besoins du marché du travail. En outre, 24 centres d'excellence de l'EFP seront rénovés dans le cadre du PRR, tandis que le FSE+ apportera un soutien à leurs activités. En **Lettonie**, des modifications de la loi sur l'enseignement professionnel ont été introduites en mars 2022, élargissant les possibilités d'acquérir des qualifications en dehors d'une école donnée, par exemple dans le domaine de la mobilité, d'autres établissements d'enseignement ou d'environnements de travail, ainsi que de l'apprentissage non formel, et introduisant une approche modulaire. La réforme clarifie également les conditions de l'apprentissage et de la formation par le travail, introduit une assurance accident pour les étudiants, améliore le suivi des diplômés et classe certaines écoles d'EFP parmi les centres d'excellence. En 2022, une série de réformes liées à l'EFP ont été ou seront introduites en **Lituanie**, couvrant l'apprentissage, l'évaluation des compétences, la consolidation du réseau d'EFP ainsi que les centres d'excellence professionnelle, conformément aux engagements pris dans le PRR national.

Les États membres ont élargi les possibilités pour les diplômés de l'EFP de niveau secondaire d'accéder à l'enseignement post-secondaire et supérieur, conformément au principe 1 du socle (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie). Par exemple, la **Hongrie** a modifié son système de notation pour l'admission dans l'enseignement supérieur afin de permettre également le calcul des points d'admission sur la base des résultats de l'EFP à partir de l'année universitaire 2021/2022. En **Suède**, les exigences applicables aux programmes nationaux de formation professionnelle dans l'enseignement secondaire supérieur ont été modifiées afin de permettre aux étudiants d'accéder à l'enseignement supérieur de base, par exemple en ce qui concerne le suédois et l'anglais. L'**Italie** augmente le nombre d'organismes de formation professionnelle supérieure grâce à la création de réseaux composés d'entreprises, d'universités et de centres de recherche, d'autorités locales et de systèmes d'éducation et de formation. En modifiant le régime des "cours de spécialisation technologique", le **Portugal** a renforcé le rôle de ces cours, tels que la formation post-secondaire non tertiaire en alternance, qui fournit une qualification fondée sur une formation technique spécialisée. La **Roumanie** met en place, dans le cadre de son PRR, un parcours professionnel complet pour l'enseignement technique supérieur, en

garantissant un cycle éducatif complet pour les étudiants inscrits dans l'enseignement secondaire en alternance, afin qu'ils puissent suivre des programmes d'enseignement supérieur. Cette réforme, accompagnée de plusieurs investissements soutenus par le PRR, vise à accroître la qualité, l'attractivité et l'adéquation au marché du travail de la formation en alternance, avec une augmentation attendue du taux d'élèves de l'enseignement secondaire dans ce parcours, qui passerait de 17 % à 40 % d'ici à 2026.

Les compétences pour les transitions écologique et numérique figurent en bonne place dans les stratégies plus larges de plusieurs États membres en matière de compétences ou dans leurs mesures en faveur de l'emploi. Dans le cadre de son PRR et en complément du prochain Fonds social européen plus (FSE+), l'**Espagne** prévoit de financer la reconversion des travailleurs exposés au risque de déplacement en vue de l'acquisition de nouvelles compétences pour les transformations numérique, écologique et de la production. En outre, une enquête sera menée pour détecter les besoins respectifs en matière de compétences dans au moins 23 secteurs productifs. Dans le cadre du PRR **lituanien**, un programme pilote visant à accroître la portée et la diversité des mesures du pays en faveur de l'emploi a été lancé. Il avait pour objectif de contribuer aux objectifs de la transformation numérique et écologique et de promouvoir l'économie circulaire. Mettant particulièrement l'accent sur les compétences numériques et vertes, la **Grèce** a réformé son système national d'apprentissage tout au long de la vie et, à partir de la fin de 2022, elle proposera des programmes de formation spécifiques à environ un demi-million de personnes afin d'améliorer leurs compétences numériques et écologiques. À **Chypre**, la stratégie nationale en matière d'apprentissage tout au long de la vie 2021-2027 comprend un pilier spécifique sur la transition écologique et la durabilité. Pour répondre à l'évolution constante de la demande de compétences, certains États membres mesurent et prévoient les besoins en compétences pour éclairer les politiques. Par exemple, l'**Estonie** et l'**Irlande** recensent les futures pénuries de compétences dans le cadre d'un processus participatif, auquel participent généralement des représentants des pouvoirs publics, des services publics de l'emploi, des employeurs, des partenaires sociaux, des universités et différents experts.

À la lumière de la transformation numérique, de nombreux États membres poursuivent des stratégies globales visant à améliorer les compétences numériques de leur population adulte. Le plus souvent, les mesures stratégiques visent à fournir une formation directe et à améliorer les compétences numériques. Par exemple, dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** vise à améliorer le niveau de compétences numériques de la population. Une mesure prévoit l'établissement d'un réseau de centres de soutien pour la formation aux compétences numériques de base et avancées, comprenant des actions qui visent à autonomiser les personnes âgées ou à faciliter la formation des enfants vulnérables, ainsi que diverses campagnes de sensibilisation. Cette mesure prévoit également des activités visant à améliorer les capacités numériques de la population générale grâce à des collaborations avec le secteur privé, telles que la plateforme de formation en libre accès "*Digitalizate Plus*", ainsi que la mise au point de ressources numériques pour la diffusion et l'enseignement de la langue espagnole d'ici la fin de 2025. Certains États membres, par exemple la **Tchéquie** et l'**Estonie**, réalisent des investissements importants dans des programmes directs de renforcement des compétences numériques destinés à l'ensemble de la population. Il s'agit également de programmes de formation aux compétences numériques visant des groupes cibles spécifiques tels que les demandeurs d'emploi, les spécialistes clés et les employeurs, en particulier les PME. En septembre 2021, le gouvernement wallon en **Belgique** a adopté un nouveau projet de décret sur le renforcement des compétences numériques de base. Ce décret prévoit une augmentation des heures de formation, une pédagogie normalisée, une coordination avec les services de l'emploi et un financement plus stable et renforcé des

structures qui assurent cette formation. Au **Luxembourg**, un plan d'action national pour l'inclusion numérique contenant une section importante sur les compétences numériques a été adopté en octobre 2021. Le plan introduit la culture numérique dans l'éducation formelle et non formelle à tous les niveaux et à tous les groupes d'âge, avec des initiatives spécifiques pour permettre aux citoyens d'acquérir l'autonomie numérique. Afin de développer l'éducation numérique et de promouvoir les compétences numériques des citoyens et des employés de différents secteurs, la **Pologne** a élaboré, dans le cadre de son PRR, un plan de développement des compétences numériques 2023-2030. **Malte** est en train d'élaborer un "recensement des compétences numériques" de sa main-d'œuvre, dont les résultats devraient être disponibles d'ici la fin de 2022. En **Finlande**, dans le cadre de la vaste réforme de l'apprentissage continu figurant dans le PRR, le premier appel à candidatures pour la fourniture de formations visant à renforcer les compétences numériques et/ou les compétences vertes a été publié au printemps 2022. La **Bulgarie** investit dans la mise en place d'une plateforme pour l'éducation et la formation des adultes dans le cadre de son PRR, qui vise à former 500 000 personnes aux compétences numériques. Dans le cadre d'un investissement au titre du PRR, la **Roumanie** prévoit de transformer plusieurs bibliothèques en pôles de compétences numériques où 100 000 personnes issues de communautés défavorisées recevront une formation aux compétences numériques de base. La stratégie **irlandaise** d'alphabétisation, d'enseignement du calcul et de la culture numérique pour adultes fournit aux adultes un soutien gratuit pour acquérir les compétences numériques de base nécessaires pour participer à la société. Dans le cadre de son PRR, Chypre a adopté son plan d'action national sur les compétences numériques, qui renforce les compétences numériques dans l'ensemble de la société.

L'enseignement et la formation professionnels peuvent jouer un rôle clé dans la promotion des compétences numériques. L'Espagne investit dans la transformation numérique de l'EFPP dans le cadre de son PRR, qui comprend des actions clés sur la formation numérique et écologique des enseignants de la formation professionnelle et la conversion des salles de classe en espaces appliqués recréant des environnements de travail technologiques. En **Lituanie**, la législation liée au PRR relative au programme d'apprentissage contient un objectif spécifique sur la transformation numérique, selon lequel au moins 40 % des apprentissages doivent être axés sur les compétences numériques. Pour répondre au besoin croissant de compétences numériques, le **Portugal** examine actuellement le contenu de l'enseignement et de la formation professionnels figurant dans le catalogue national des certifications dans ce domaine. Il s'agit notamment de modules de formation liés aux technologies et aux outils, afin d'acquérir les compétences les plus nécessaires dans le contexte professionnel sur la base d'un diagnostic des compétences par anticipation.

Dans le contexte du pacte vert pour l'Europe et compte tenu de la nécessité d'accélérer la transition vers une énergie propre en raison de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, les États membres mettent en œuvre différentes mesures pour encourager et développer les compétences nécessaires à la transition écologique. Par exemple, en **Estonie**, le PRR prévoit des investissements dans les compétences vertes, qui visent le renforcement des compétences et le recyclage afin de préparer une main-d'œuvre disposant de connaissances et de compétences plus larges dans l'économie verte. La mesure encourage l'adoption des technologies vertes par le transfert de connaissances, la modernisation du contenu et l'organisation de programmes de formation aux compétences dans l'enseignement supérieur et l'EFPP, ainsi que l'offre de renforcement des compétences et de recyclage. Les nouvelles normes professionnelles seront mises à jour et, le cas échéant, étoffées, en précisant les acquis d'apprentissage des compétences vertes et en sélectionnant les domaines et les compétences spécifiques ayant la plus forte incidence sur la transition

écologique. En outre, le plan territorial pour une transition juste pour la région estonienne d'Ida-Viru, dépendante du schiste bitumineux, comprend des mesures axées sur le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle des travailleurs et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur l'offre d'une aide à la recherche d'emploi et l'inclusion active des demandeurs d'emploi. En **Suède**, le gouvernement a proposé d'investir 100 millions de SEK en 2022 pour renforcer les compétences pour le climat (*kompenslyft för klimatet*). L'Agence suédoise pour l'innovation, Vinnova, élabore actuellement une proposition sur la manière dont cette action devrait être conçue, par exemple sur les programmes à considérer comme éligibles, sur la répartition des fonds et sur l'autorité responsable de l'administration. Au **Danemark**, un train de mesures de 100 millions de DKK pour la formation et le renforcement des compétences écologiques a été adopté en avril 2022. Les fonds seront utilisés, entre autres, pour des investissements dans les équipements et le renforcement des compétences pour les formateurs, principalement dans les domaines de l'agriculture, de l'alimentation, de la technologie, de la construction et des transports. Plus généralement, tous les prestataires de formation des entreprises et du marché du travail peuvent demander un financement pour élaborer et mettre à l'essai des parcours éducatifs en matière d'adaptation au changement climatique et de transition écologique au cours de la période 2022-2025.

L'offre de formation est un domaine d'action important pour répondre aux besoins en compétences de la transition écologique. Dans certains États membres, par exemple en **Irlande et en Espagne**, des programmes de formation spécifiques pour les spécialistes des secteurs et des professions où les emplois verts sont très demandés sont proposés. Dans le cadre de son PRR, **Malte** a l'intention de mettre en place un programme de formation et de certification dans le secteur du bâtiment et de la construction axé sur la rénovation. En **Autriche**, *klimaaktiv*, l'initiative de protection du climat du ministère fédéral de l'action pour le climat, de l'environnement, de l'énergie, de la mobilité, de l'innovation et de la technologie introduit des contenus innovants dans les programmes éducatifs existants et propose actuellement des qualifications pour les spécialistes dans les domaines de la construction et de la rénovation, de l'énergie et des technologies de la construction, de l'informatique verte, des économies d'énergie, de la gestion de l'énergie, des conseils en matière d'énergie et de la mobilité. Il existe également des initiatives visant à encourager les chômeurs à se former aux compétences vertes. Au **Danemark**, les travailleurs non qualifiés et les travailleurs possédant des compétences obsolètes ont droit à des allocations de chômage plus élevées (110 % du niveau de base) s'ils entament une formation professionnelle dans une profession confrontée à des pénuries, y compris la formation aux emplois verts.

Afin d'accroître la participation à l'éducation et à la formation des adultes, en particulier chez les travailleurs peu qualifiés, les États membres introduisent des mesures visant à accroître l'efficacité de la sensibilisation, conformément aux principes 1 et 4 du socle (respectivement, l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et le soutien actif à l'emploi). Par exemple, en **Belgique**, la Communauté flamande a lancé une stratégie axée sur des segments spécifiques de la population adulte, partiellement financée au titre de la facilité pour la reprise et la résilience, coordonnée avec l'élaboration d'un système de comptes de formation individuels et de mesures visant à soutenir les prestataires de services d'éducation et de formation pour adultes et à renforcer les partenariats en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Cela complète le droit individuel à cinq jours de formation par salarié et par an (en équivalents temps plein) qui est mis en œuvre en 2024 au niveau fédéral dans le cadre du PRR. En **Grèce**, les comptes de formation individuels sont au cœur d'une réforme importante de l'offre d'éducation et de formation des adultes adoptée dans le cadre du PRR du pays, visant à mieux répondre aux besoins du

marché du travail grâce à un mécanisme renforcé d'anticipation des compétences. La mise en œuvre des comptes de formation individuels, soutenue par le FSE+, est mentionnée dans la stratégie globale en matière d'apprentissage tout au long de la vie de **Chypre** pour la période 2021-2027. La stratégie vise, entre autres, à faire en sorte que l'apprentissage tout au long de la vie soit accessible et pertinent pour tous les adultes. Dans le cadre de son PRR, en **Lituanie**, un nouveau système informatique fondé sur le modèle des comptes de formation individuels sera mis au point pour les adultes qui souhaitent poursuivre leur apprentissage, tout en donnant accès à des services connexes, tels que l'orientation professionnelle et la reconnaissance des aptitudes et des compétences. Afin d'améliorer l'adéquation entre les programmes d'éducation et de formation des adultes et les besoins du marché du travail, la **Croatie** a aligné les programmes d'éducation et de formation des adultes sur le cadre croate des certifications (CROQF) et a amélioré la reconnaissance de l'apprentissage informel et non formel. Au **Danemark**, une initiative en matière de rotation dans l'emploi vise à permettre aux travailleurs de s'engager dans un apprentissage et de bénéficier d'un apprentissage continu en prévoyant des programmes de remplacement pour les personnes souffrant de contraintes de temps. En septembre 2021, la **Hongrie** a mis en place un programme (175 millions d'EUR) visant à renforcer les compétences de 70 000 salariés jusqu'en 2025, en encourageant la participation de groupes défavorisés tels que les travailleurs peu qualifiés, les jeunes, les salariés de plus de 50 ans ou les personnes handicapées.

Les États membres s'efforcent de garantir la qualité, la reconnaissance et la compréhension des microcertifications qui sont de plus en plus utilisées dans les systèmes d'éducation, de formation et du marché du travail, conformément aux principes 1 et 4 du socle (respectivement sur l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et le soutien actif à l'emploi). En tant qu'instrument susceptible d'offrir rapidement et de manière ciblée un renforcement des compétences et une reconversion professionnelle aux travailleurs, aux apprenants et aux demandeurs d'emploi à la lumière de la double transition, certains États membres institutionnalisent l'utilisation et la reconnaissance des microcertifications. En **Irlande**, les certificats de microqualifications figurent dans le cadre national des certifications de l'Irlande depuis sa création en 2003. En 2022, ils sont décernés par divers prestataires, dont des établissements d'enseignement supérieur, des établissements d'EFP et des prestataires non formels. Ils sont de plus en plus appréciés par les acteurs du marché du travail, car ils offrent des possibilités de renforcement des compétences ciblées, flexibles et vérifiables. Aux **Pays-Bas**, les microcertifications (*edubadges*) peuvent être délivrées en ligne et leurs bénéficiaires peuvent les enregistrer et les partager avec des employeurs ou des prestataires d'enseignement afin de rendre l'éducation et la formation des adultes plus souples et plus accessibles. À la suite de l'adoption de la nouvelle loi sur l'éducation des adultes dans le cadre de son PRR, les "microcertifications" font désormais partie de l'éducation formelle des adultes en **Croatie** en 2021. Le cadre national de certification de la Croatie comprendra des unités d'acquis d'apprentissage liées à des cours de formation de courte durée, qui peuvent donner lieu à des certifications partielles ou complètes. En **Espagne**, récemment, la nouvelle loi sur l'EFP (loi organique 3/2022) a intégré les microcertifications dans l'EFP formel avec un parcours permettant d'accumuler et de regrouper les certifications uniques en un certificat d'EFP formel. De même, en **Lettonie**, la nouvelle loi sur l'EFP de mars 2022 permet d'accumuler des microcertifications en vue d'obtenir une qualification complète ou de les utiliser comme certifications autonomes. Dans le cadre de la révision (en cours) de sa loi sur l'éducation des adultes, l'**Estonie** vise à réglementer le contenu, l'offre, la qualité et la durée des expériences d'apprentissage qui conduisent à l'octroi de microcertifications. Dans certains autres États membres, par exemple en **Pologne**, en **Slovénie** et en **Finlande**, des consultations et des discussions sur des

initiatives juridiques concernant les microcertifications sont en cours. En Pologne, la mise en œuvre des microcertifications sera soutenue par le FSE+.

La garantie renforcée pour la jeunesse reste la pierre angulaire de la politique visant à encourager les réformes structurelles et les mesures qui favorisent l'employabilité des jeunes. Dans le cadre de la garantie renforcée pour la jeunesse, conformément au principe 4 du socle (soutien actif à l'emploi) ainsi que dans le contexte des mesures soutenues par les fonds de l'UE (FSE+, FRR), certains États membres ont lancé de nouvelles initiatives pour la mise en œuvre de la garantie. Fin 2021, le **Portugal** a adopté un "plan national renforcé pour la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse" et, en juin 2021, l'**Espagne** a introduit le "plan de garantie pour la jeunesse plus 2021-2027" dans le cadre de la "stratégie en faveur de la jeunesse 2030". La **Lituanie**, la **Suède** et l'**Estonie** (cette dernière dans le cadre de son PRR) ont récemment adopté de nouveaux plans de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse. D'autres États membres, par exemple **la Croatie et la Grèce**, mettent à jour leurs plans de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, tandis que la **Bulgarie** travaille à l'élaboration d'un accord-cadre national pour la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse.

Un nombre important d'États membres, également soutenus par le financement de la FRR, mène des réformes et de nouveaux programmes, notamment des incitations à l'embauche et des programmes d'accompagnement ciblant les jeunes. Ils visent à améliorer l'employabilité des jeunes conformément aux principes 1 et 3 du socle (respectivement sur l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et sur l'égalité des chances). En **Estonie**, le PRR couvre plusieurs mesures visant à soutenir les jeunes, telles qu'une réforme des compétences à l'appui de la transition numérique, y compris de nouvelles possibilités de carrière pour les travailleurs et les chômeurs grâce au renforcement des compétences et à la reconversion dans le domaine des TIC. Une autre mesure, intitulée "Mon premier emploi", vise à réduire le chômage des jeunes en encourageant le recrutement de jeunes ayant peu d'expérience professionnelle grâce à la combinaison de subventions salariales et de possibilités de formation. En **Grèce**, le programme "*Proto Ensimo*" (premier cachet) facilite la première entrée des jeunes sur le marché du travail et la création de nouveaux emplois dans le secteur privé en accordant des subventions de 600 EUR (ou 300 EUR pour le temps partiel) aux jeunes salariés et aux employeurs. L'**Espagne** a inclus l'"investissement dans le chômage des jeunes" dans son PRR, qui se compose de trois programmes. Le programme "*Tandem*" vise à acquérir des compétences professionnelles par la formation en lien avec l'emploi, avec au moins 25 % du programme axés sur les compétences liées au climat et 25 % sur les compétences numériques. Le deuxième est le programme "*Première expérience*", qui facilite l'obtention d'une première expérience professionnelle, avec au moins 20 % du programme consacré aux compétences liées au climat et 20 % aux compétences numériques. Enfin, le programme "*Investigo*" fournit des travaux liés à la mise au point d'un projet de recherche. À **Chypre**, dans le cadre du PRR, il est prévu de créer des SPE mobiles afin d'améliorer la sensibilisation des jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET). En outre, le PRR chypriote couvre également un régime qui fournit des subventions aux employeurs du secteur privé afin d'encourager l'emploi de jeunes chômeurs et de jeunes NEET (âgés de 15 à 29 ans) et de dispenser une formation de deux mois. Chypre a également l'intention de remédier à l'inadéquation des compétences entre l'enseignement et le marché du travail en étendant son mécanisme pilote de suivi des diplômés à tous les établissements d'enseignement supérieur d'ici à 2023. Enfin, dans le cadre du financement du FSE+, Chypre prévoit également de mettre en œuvre l'initiative "*Aim-Learn-Master-Achieve*" (ALMA), qui cible les NEET, et en particulier les jeunes défavorisés. L'initiative ALMA sera mise en avant par la coopération/le partenariat entre les SPE, les employeurs/entreprises et d'autres

organisations partenaires potentielles. La **Slovaquie** prévoit de mettre à jour la "*Graduate practice*", qui vise à accroître l'employabilité des demandeurs d'emploi défavorisés (NEET, jeunes en décrochage scolaire, par exemple) grâce à l'acquisition et au renforcement des compétences professionnelles en acquérant une expérience pratique dans une entreprise.

Certains États membres ont lancé des initiatives visant à améliorer l'intégration des travailleurs âgés sur les marchés du travail et leur employabilité, ce qui contribuera également à relever le défi de l'évolution démographique, conformément aux principes 3 et 4 du socle (respectivement l'égalité des chances et le soutien actif à l'emploi). Dans le contexte de la pandémie, le **Luxembourg** a temporairement assoupli les règles limitant l'emploi rémunéré pour les personnes ayant pris une retraite anticipée, afin de couvrir les besoins en personnel dans différents secteurs, en particulier dans le secteur des soins de santé.

Les États membres adoptent de plus en plus de mesures accordant un congé familial permanent et des congés spéciaux aux personnes ayant des responsabilités familiales afin de soutenir une plus grande participation des femmes au marché du travail, conformément aux principes 2 et 9 du socle (respectivement l'égalité entre les hommes et les femmes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée). En **Belgique**, à compter du 1^{er} septembre 2021, la durée maximale du congé pour soins informels pour les personnes nécessitant des soins a été portée à trois mois à temps plein ou à six mois à 1/5^e ou à une réduction à mi-temps du travail à temps plein. Au **Danemark**, depuis août 2022, de nouvelles mesures sont entrées en vigueur, en vertu desquelles l'allocation postnatale sera répartie à parts égales entre les parents, soit 24 semaines d'indemnité de maternité/paternité après l'accouchement. Une partie du congé peut être transférée d'un parent à l'autre. En août 2022, le gouvernement **irlandais** a approuvé le régime général du projet de loi sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les dispositions diverses, qui vise à introduire un droit à cinq jours de congé par an pour les soins médicaux liés à une maladie grave et à prolonger de six mois à deux ans le droit actuel aux pauses pour allaitement au titre des lois sur la protection de la maternité. En outre, la loi irlandaise sur le congé parental de 2019 a été mise à jour en octobre 2021, portant le congé parental rémunéré de cinq à sept semaines à utiliser de manière flexible jusqu'à ce que l'enfant ait atteint deux ans. En **Italie**, une réforme de juin 2022 vise à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs ayant des obligations familiales en tant que parents et/ou aidants, à parvenir à un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, tant sur le lieu de travail que dans la famille. Depuis 2022, la législation a été mise à jour afin d'établir un congé de paternité obligatoire et facultatif de dix jours et un jour (en cas de transfert du congé de la mère). En outre, une loi adoptée en avril 2022 vise à aider les familles avec enfants et à encourager la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en établissant une allocation mensuelle universelle pour tous les enfants à charge, en réformant différents types de congés familiaux, en introduisant des mesures d'incitation à l'entrée sur le marché du travail des femmes ayant des responsabilités familiales et en élaborant des politiques qui soutiennent les familles en matière d'éducation et de scolarité. En novembre 2021, **Chypre** a introduit une réforme qui porte le congé de maternité de 18 à 22 semaines dans le cas d'un deuxième enfant naturel, adopté ou issu d'une mère porteuse, et à 26 semaines dans le cas d'un troisième enfant. La durée du congé de paternité est de deux semaines, qui doivent être utilisées dans un délai de 16 semaines à compter de la naissance ou de l'adoption de l'enfant. D'ici la fin de 2022, Chypre prévoit également d'introduire le droit à un congé parental rémunéré, le droit de prendre un congé parental de manière flexible et le droit au congé d'aidant. En 2022, la **Lituanie** a pris des mesures pour introduire des jours de congé supplémentaires pour les parents, en tenant compte du nombre d'enfants ainsi que du handicap des enfants (voir

section 2.3.2). La **Finlande**, à compter du 4 septembre 2022, dans le cadre de la réforme du congé familial, a cherché à accroître l'égalité entre la vie professionnelle des parents et, dans le respect des différentes formes de famille, les deux parents recevront un quota de 160 jours d'allocation parentale. Sur ce montant, un maximum de 63 jours d'allocation parentale peuvent être transférés à un autre parent ou tuteur, conjoint ou conjoint de l'autre parent. Le reste de la grossesse est protégé par une indemnité de grossesse de 40 jours d'indemnité journalière. Le congé peut être utilisé pendant de nombreuses périodes jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans. À compter du 2 août 2022, les **Pays-Bas** ont introduit un droit à un congé parental rémunéré de neuf semaines au taux de 70 % de la rémunération journalière. En novembre 2021, la **France** a augmenté le nombre de jours de congé (310 jours à prendre sur trois ans, renouvelable une fois) et le soutien financier auquel les parents ont droit en cas de maladie grave d'un enfant. En outre, les parents ont droit à deux jours de congé si une maladie chronique est diagnostiquée chez leur enfant. En 2022, à **Malte**, les services gratuits de garde d'enfants ont été étendus aux employés travaillant le soir, le week-end ou par équipes. De plus, une nouvelle loi de juillet 2022 introduit et prolonge le congé de paternité rémunéré de dix jours à la naissance ou à l'adoption pour les pères et les deuxièmes parents. En outre, le droit à un congé parental rémunéré de quatre mois pour chaque parent d'un enfant de moins de 8 ans, le droit à un congé d'aidant non rémunéré de cinq jours ouvrables par an et le droit à des formules souples de travail pour les travailleurs ayant des enfants de moins de 8 ans et les aidants sont accordés. Depuis août 2022, en **Bulgarie**, le père ou le tuteur légal a droit à deux mois de congé rémunéré (710 BGN, environ 363 EUR) pour les enfants jusqu'à l'âge de 8 ans, à condition de ne pas avoir bénéficié de régimes similaires.

Les États membres mettent en place des mesures relatives aux formules de travail partagées et flexibles pour les familles et les personnes ayant des responsabilités familiales, conformément aux principes 2 et 9 du socle (respectivement l'égalité entre les hommes et les femmes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée). En janvier 2021, la **Tchéquie** a introduit une modification de la loi permettant aux salariés travaillant à temps partiel de partager un seul et même emploi. Cette mesure vise à élargir les formules de travail flexibles et est cofinancée par le FSE avec des incitations financières couvrant une partie du salaire, en soutenant les coordinateurs des politiques familiales dans les régions, ainsi que des guides méthodologiques, une analyse des politiques et des bonnes pratiques. En **Irlande**, le projet de loi sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les dispositions diverses prévoit d'introduire un droit pour les aidants de demander des formules de travail flexibles, notamment des horaires de travail compressés ou réduits. D'ici la fin de 2022, **Chypre** prévoit d'accorder aux parents qui travaillent avec des enfants jusqu'à l'âge de 8 ans et aux aidants le droit de demander des formules de travail flexibles. En 2022, des mesures ont été prises en **Lituanie** pour introduire la possibilité de travailler moins d'une journée complète et d'organiser le télétravail et un horaire de travail flexible pour les femmes enceintes ou allaitantes ou les parents isolés élevant des enfants jusqu'à l'âge de 14 ans (ou jusqu'à 18 ans dans le cas des enfants handicapés), ainsi que pour les parents élevant des enfants jusqu'à l'âge de 8 ans.

Plusieurs États membres ont pris des mesures pour promouvoir l'activation, soutenir l'emploi des femmes et combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux principes 2 et 4 du socle (respectivement l'égalité entre les femmes et les hommes et le soutien actif à l'emploi). En **Irlande**, la loi relative à l'information sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes a été mise à jour en juillet 2021 et obligera les organisations à rendre compte des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris pour les primes. L'exigence s'appliquera d'abord aux organisations comptant 250 salariés ou plus et sera étendue au fil du temps aux organisations de 50 salariés ou plus.

La loi exige en outre que les employeurs indiquent les raisons des différences et les mesures prises pour les éliminer, qui doivent être proposées, mais ne sont pas obligatoires. En **Italie**, la loi budgétaire 2022 prévoit à partir de 2023 une augmentation de 50 millions d'EUR par an pour le Fonds en faveur de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les ressources sont destinées à des interventions visant à soutenir et à reconnaître la valeur sociale, pour le développement économique, de l'égalité salariale et de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. En outre, le plan stratégique national adopté vise à recenser les bonnes pratiques en vue de lutter contre les stéréotypes sexistes, de combler l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, d'atteindre la parité au niveau de la participation dans différents secteurs économiques, de réduire l'écart de rémunération et de retraite et de parvenir à un équilibre entre les hommes et les femmes dans la prise de décision. En outre, le PRR italien prévoit des investissements favorisant l'entrepreneuriat féminin, soutenant la mise en œuvre de projets commerciaux innovants pour les entreprises créées et gérées par des femmes ou principalement par des femmes, ainsi que des investissements dans un système de certification pour les entreprises soutenant l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs pratiques. En **France**, la loi de décembre 2021 a introduit un certain nombre de mesures visant à promouvoir l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis le 1^{er} mars 2022, les employeurs occupant au moins 1 000 salariés sont tenus de publier chaque année tout écart de représentation entre les femmes et les hommes chez les cadres supérieurs et les membres des organes de direction. Ces informations seront publiées sur le site internet du ministère du travail, à partir du 1^{er} mars 2023. La loi prévoit également la création d'un quota de 30 % applicable aux fonctions de direction des entreprises à partir du 1^{er} mars 2026, ainsi que d'autres augmentations par la suite (40 % à partir du 1^{er} mars 2029). En octobre 2021, la **Grèce** a adopté le cadre régissant l'offre de services de garde d'enfants de deux mois à deux ans et demi, ainsi que la mise en œuvre des "nounous du voisinage", qui favorise l'accès des femmes au marché du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le déploiement à l'échelle nationale sera précédé d'une phase pilote dans 33 municipalités.

Les États membres ont lancé de nouvelles initiatives et adopté des réformes visant à améliorer le recrutement et l'employabilité des personnes handicapées, conformément au principe 17 du socle (sur l'inclusion des personnes handicapées). En **Belgique**, la réforme "Talents-Impulsion-Mobilisation" du SPE de Wallonie est financée au titre du PRR belge et vise à fournir des services plus personnalisés et des parcours individuels aux demandeurs d'emploi vulnérables, y compris aux personnes handicapées. La **Bulgarie** prévoit de déployer un programme de soutien à l'emploi durable des groupes vulnérables, y compris des personnes handicapées, doté d'un budget de 51,1 millions d'EUR financé par le FSE+. L'opération ciblera 3 600 membres de groupes vulnérables, y compris des personnes handicapées, en les soutenant au moyen d'emplois subventionnés, d'un tutorat et de l'adaptation de l'environnement de travail et des transports. En octobre 2022, la **Tchéquie** a renforcé les mesures d'incitation à l'embauche pour les personnes handicapées. En juillet 2021, l'**Irlande** a adopté une approche d'engagement précoce afin d'accroître les services en matière d'emploi proposés par le SPE aux personnes handicapées. Dans le cadre de cette approche, qui devrait être pleinement utilisée d'ici la fin de 2022, le SPE irlandais proposera et fournira activement des services et un soutien à l'emploi aux demandeurs d'emploi handicapés dès que possible. L'engagement sera volontaire et axé sur les besoins de la personne, et il visera à faire tomber les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées. En février 2022, la **Croatie** a adopté la loi modifiant la loi sur le marché du travail, qui améliore les conditions d'octroi d'une aide financière aux chômeurs handicapés et fixe l'aide en espèces à 10 % du salaire minimal net. Dans le cadre de la mise en œuvre de son PRR, la **Lettonie** a adopté un plan visant à promouvoir l'égalité des chances pour les

personnes handicapées en août 2021. Le plan adapte les règles déterminant le statut de personne handicapée, introduit des mesures d'intégration sur le marché du travail ainsi que des mesures d'accessibilité des infrastructures pour l'environnement bâti. En **Lituanie**, un amendement étendant aux personnes handicapées l'applicabilité des politiques actives du marché du travail (PAMT) a été adopté. La nouvelle initiative vise à faciliter l'entrée des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert, où elles peuvent postuler à l'emploi de leur choix plutôt que dans des entreprises sociales spéciales où ce choix est limité. En 2022, le **Portugal** a mis en place un programme qui soutient le processus d'embauche et d'employabilité des personnes handicapées, en soutenant la signature de contrats, l'insertion, l'intégration et l'esprit d'entreprise, y compris en ce qui concerne la rééducation professionnelle. Afin de favoriser la stabilisation et l'intégration sur le marché du travail, le programme vise à ajuster, renforcer et revitaliser les mesures d'incitation à l'employabilité à caractère contributif et les programmes des politiques de l'emploi. En **Finlande**, dans le cadre du PRR, un nouvel opérateur public intermédiaire du marché du travail commencera ses activités en 2022 afin de promouvoir l'adaptation et le placement des personnes qui sont fortement exposées au risque d'être exclues définitivement du marché du travail, y compris les personnes ayant une capacité de travail réduite. Après la création des activités, l'objectif de l'entreprise est de compter environ 1 000 personnes dans une relation de travail.

Les États membres ont pris des initiatives pour soutenir et faciliter l'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail. En 2022, l'**Estonie** a modifié le programme "Settle in Estonia", un programme du gouvernement estonien consistant en un cours d'adaptation et des cours de langue pour les migrants nouvellement arrivés, afin de mieux répondre aux besoins des participants, en divisant en deux modules distincts le module "Travail et entrepreneuriat", précédemment combiné. Par ailleurs, outre la formation de niveau A1, le programme comprend des cours de langue de niveau A2, et la méthode d'apprentissage a été adaptée. En outre, l'Estonie a approuvé la Convention mondiale sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur de l'Unesco (convention mondiale), qui établit le droit des individus à une évaluation équitable, transparente et non discriminatoire de leurs qualifications étrangères. Les cours de langues jouent un rôle de premier plan parmi les États membres. En **Finlande**, par exemple, des fonds supplémentaires ont été alloués à l'enseignement du finnois/suédois en tant que deuxième langue, à l'alphabétisation et à la formation à l'intégration dans l'enseignement non formel. Plus précisément, le gouvernement finlandais propose une augmentation de 5,5 millions d'EUR du budget de 2023 pour les dépenses de fonctionnement du Centre de services pour la formation continue et l'emploi, en faveur de l'éducation et de la formation destinées aux Ukrainiens. En **Allemagne**, en novembre 2021, le ministère du travail et des affaires sociales a accordé aux demandeurs d'asile afghans un accès précoce à des mesures d'intégration sur le marché du travail, telles que des cours de langues professionnels. En décembre 2021, l'**Irlande** a publié de nouvelles lignes directrices et boîtes à outils pour aider les apprenants migrants à améliorer leurs compétences en langue anglaise et à progresser grâce à la poursuite de leurs études dans le cadre de sa stratégie Adult Literacy for Life (alphabétisation des adultes pour la vie – ALL). En mars 2022, la **France** a mis en œuvre son programme d'accompagnement global et individualisé en faveur de l'intégration des réfugiés ("AGIR"). Le programme propose notamment un régime d'aide sur mesure qui facilite la reconnaissance des expériences antérieures des ressortissants étrangers nouvellement arrivés, simplifie leur intégration professionnelle et améliore l'accès au travail des personnes les plus éloignées de l'emploi en fonction de leurs caractéristiques. En **Italie**, un protocole d'accord visant à promouvoir l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile sur le marché du travail au moyen d'une série d'activités conjointes a été signé par les autorités italiennes et le HCR. L'accord vise à accroître la participation du secteur privé, en fournissant aux entreprises des

informations et des outils pour accueillir les réfugiés et en renforçant les compétences du réseau des services de l'emploi et des acteurs de la société civile qui soutiennent les processus d'inclusion. En mars 2022, la **Slovaquie**, dans le cadre d'un financement au titre de son PRR, a adopté une loi visant à améliorer l'intégration des travailleurs migrants, y compris les rapatriés, les travailleurs hautement qualifiés de pays tiers et les membres de leur famille, ainsi que les étudiants universitaires étrangers qui étudient en Slovaquie. Son objectif est de créer un cadre juridique pour un "guichet unique" fournissant des conseils et des services complets.

Les États membres ont adopté des mesures visant à accélérer la reconnaissance des qualifications des personnes déplacées en provenance d'Ukraine. Au sein du réseau ENIC-NARIC, l'**Autriche**, l'**Estonie**, la **France** et la **Slovénie**, par exemple, coopèrent pour fournir des conseils et des normes communes pour la reconnaissance des diplômes. Au **Portugal** et en **Autriche**, une priorité est accordée aux demandes de reconnaissance des diplômes présentées par des personnes déplacées en provenance d'Ukraine. Certains États membres ont pour leur part simplifié et raccourci les procédures de reconnaissance. Par exemple, l'**Allemagne**, la **Lituanie**, le **Portugal** et la **Lettonie** acceptent des copies numériques des documents et renoncent à l'exigence d'une traduction certifiée conforme. En **Italie**, les autorités ont fourni aux établissements d'enseignement supérieur une base de données contenant une liste détaillée des qualifications ukrainiennes ainsi que des explications à leur sujet, et les personnes déplacées qualifiées dans les secteurs social et des soins de santé peuvent être recrutées sur présentation du passeport européen des qualifications pour les réfugiés. De même, en **Tchéquie**, un manuel visant à harmoniser et à accélérer la reconnaissance a été publié par les autorités. En **Finlande**, les fonctionnaires chargés de la reconnaissance des qualifications formelles ont reçu une formation spécifique pour mieux comprendre le système éducatif ukrainien. En suspendant l'exigence d'apostille pour la certification des documents publics étrangers, la **Slovaquie** facilite la reconnaissance des compétences antérieures.

Plusieurs États membres ont pris des mesures pour faciliter l'intégration sur le marché du travail des personnes déplacées en provenance d'Ukraine au moyen de formations et de mesures visant à lever les obstacles à l'entrée sur le marché du travail. Les cours de langues spécifiques destinés aux personnes déplacées en provenance d'Ukraine ont été le principal type de programme récemment élaboré par les États membres. Par exemple, en **Allemagne**, plus de la moitié du nombre total de personnes déplacées en provenance d'Ukraine a participé à des cours de langue. La **Slovaquie** a élaboré un projet éducatif qui offre des connaissances théoriques et pratiques aux personnes déplacées, ainsi qu'une allocation financière, perçue après la fin du cours, couvrant les frais d'inscription au cours et une partie des dépenses y afférentes. En **Tchéquie**, les professionnels de la santé ukrainiens déplacés reçoivent un permis temporaire d'exercice professionnel (pour une période déterminée de 12 mois), qui leur permet d'améliorer leurs compétences linguistiques et de se familiariser avec le système national de soins de santé. Ce régime de stages leur permet d'acquérir les connaissances nécessaires pour réussir l'examen de reconnaissance de qualifications. En **Slovaquie**, les travailleurs déplacés doivent réussir un examen complémentaire dans une université ou une école secondaire et fournir un certificat d'études reconnu pour pouvoir travailler dans le secteur des soins de santé. En **Hongrie**, les Ukrainiens déplacés possédant une qualification ukrainienne reconnue par l'État dans le domaine des soins de santé peuvent commencer à exercer leur profession parallèlement à la procédure de reconnaissance des qualifications.

2.3. Ligne directrice n° 7: améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social

La présente section examine la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 7, qui recommande aux États membres d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et l'efficacité du dialogue social. Elle couvre, entre autres, l'équilibre entre flexibilité et sécurité dans les politiques du marché du travail, la lutte contre le travail non déclaré, la prévention de la segmentation du marché du travail, la promotion de la transition vers des contrats à durée indéterminée et la garantie de l'efficacité des politiques actives du marché du travail. Ces objectifs sont conformes au principe 4 (soutien actif à l'emploi), au principe 5 (emplois sûrs et adaptables), au principe 7 (informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement), au principe 8 (dialogue social et participation des travailleurs), au principe 10 (environnement de travail sain, sûr et bien adapté) et au principe 13 (prestations de chômage) du socle européen des droits sociaux. La question du renforcement du dialogue social et de la collaboration avec les organisations de la société civile, sur la base des pratiques nationales existantes, sera aussi examinée. La section 2.3.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

2.3.1. Indicateurs clés

S'attaquer à la segmentation du marché du travail est essentiel pour améliorer la qualité de l'emploi et le fonctionnement des marchés du travail et contribue à la mise en œuvre des principes 5 (emplois sûrs et adaptables) et 7 (informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement) du socle européen des droits sociaux. La segmentation du marché du travail entraîne, dans les conditions de travail des personnes sur le marché du travail, des différences persistantes qui ne peuvent être attribuées à des différences dans leurs compétences, leur profession et leur expérience¹³⁸. Un indice fort de segmentation du marché du travail est la combinaison d'une part élevée de contrats temporaires pour des groupes spécifiques de travailleurs et de faibles taux de transition vers des emplois permanents. Une proportion élevée de faux indépendants peut également y être associée.

La part de l'emploi temporaire dans l'emploi total n'a que légèrement augmenté en 2021 dans la plupart des États membres, sous l'effet de conditions économiques plus favorables. La proportion de personnes sous contrat temporaire¹³⁹ parmi l'ensemble des salariés (âgés de 20 à 64 ans) a légèrement augmenté en moyenne dans l'UE, passant de 10,9 % en 2020 à 11,2 % en 2021, soit encore 0,8 pp en dessous du niveau d'avant la pandémie. Pourtant sur une base trimestrielle, la part des travailleurs temporaires (20-64 ans, données corrigées des variations saisonnières) s'élevait à 13,1 % au T2 2022, ce qui représente une hausse de 0,1 pp par rapport au T1 2021 et de 1,1 pp par rapport au T2 2020,

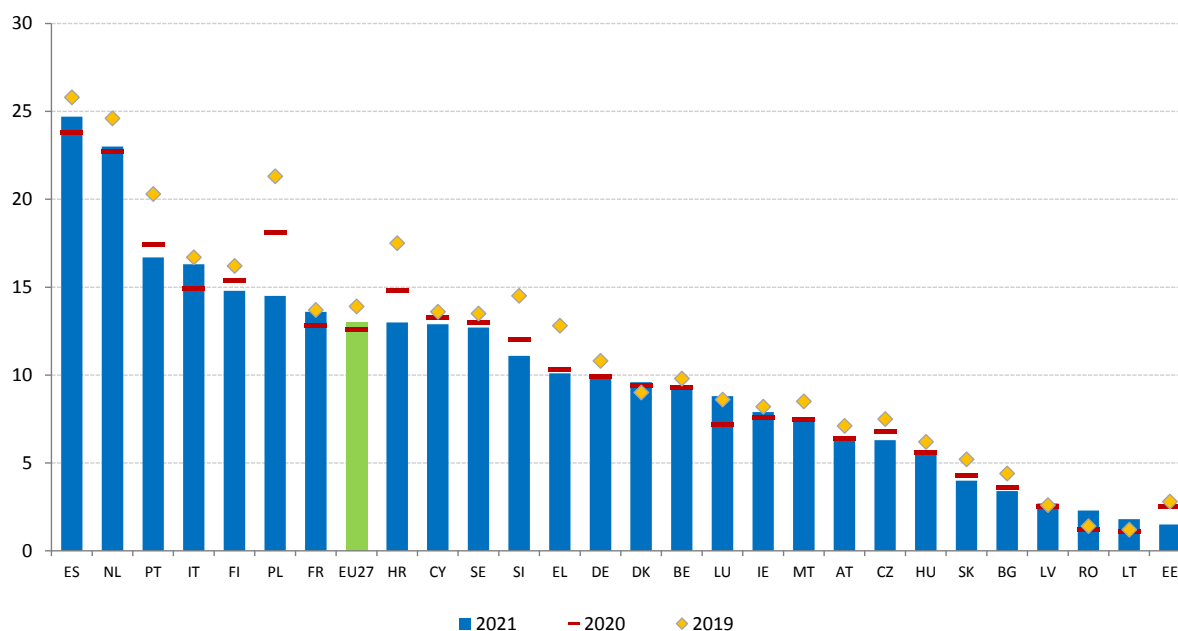
¹³⁸Voir Organisation internationale du travail (OIT) et Eurofound. En pratique, cela signifie que le marché du travail est divisé en sous-marchés ou segments, qui se distinguent par des caractéristiques et des règles comportementales différentes concernant par exemple les dispositions contractuelles (c'est-à-dire les contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée), la nature et la diversité de la législation en matière de protection de l'emploi dans les États membres (c'est-à-dire les règles régissant l'embauche et le licenciement individuels et collectifs des salariés sous contrat à durée déterminée), ou les types de travailleurs concernés (par exemple, les travailleurs temporaires et à temps partiel involontaires, entre autres).

¹³⁹ Ce terme désigne à la fois les formules de travail atypiques (telles que les contrats flexibles, à durée déterminée, les contrats de garde et les contrats "zéro heure") et les contrats de travail intérimaire, à l'exclusion du travail à temps partiel et des travailleurs indépendants sans salariés. Source: indicateurs d'Eurostat [lfsi_pt_a] et [lfsi_pt_q] pour les données annuelles et trimestrielles, respectivement.

la valeur la plus faible observée. Les variations sont considérables d'un État membre à l'autre. Si l'Espagne, les Pays-Bas, le Portugal et l'Italie enregistrent des chiffres supérieurs à 15 %, ils sont inférieurs à 4 % en Estonie, en Lituanie, en Roumanie, en Lettonie et en Bulgarie (voir graphique 2.3.1). Dans l'ensemble, les États membres affichant la part la plus importante de contrats temporaires avant la pandémie de COVID-19 ont enregistré les baisses les plus importantes, tandis que ceux dont les niveaux étaient relativement faibles ont connu de légères hausses depuis cette période¹⁴⁰. Des réductions importantes ont été enregistrées en Pologne (6,8 pp), en Croatie (4,5 pp), au Portugal (3,6 pp), en Slovénie (3,4 pp) et en Grèce (2,7 pp) entre 2019 et 2021, tandis que des augmentations ont été observées en Roumanie (0,9 pp), en Lituanie et au Danemark (0,6 pp) et au Luxembourg (0,2 pp).

Graphique 2.3.1: l'emploi temporaire reste légèrement inférieur aux niveaux d'avant la crise, avec toutefois des différences significatives d'un État membre à l'autre

Part des travailleurs temporaires dans l'ensemble des salariés (20-64 ans, en %, données annuelles)



Remarque: la définition diffère pour ES et FR en 2021 (voir métadonnées).

Source: Eurostat [[lfsi_pt_a](#)], EFT de l'UE.

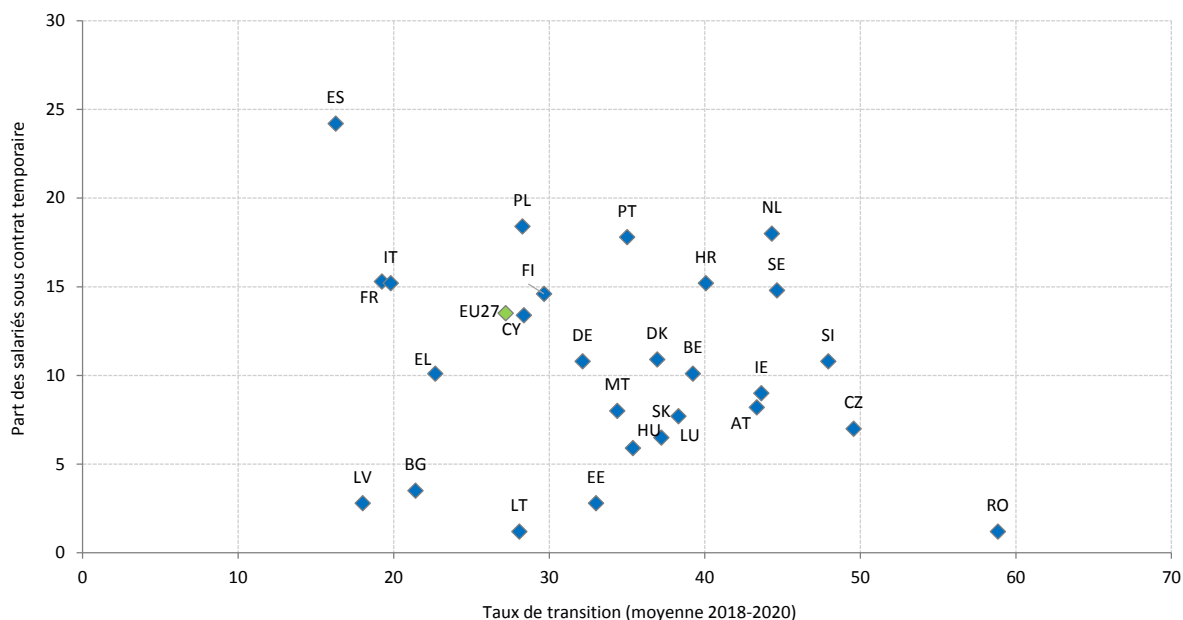
Certains États membres sont confrontés à une proportion élevée de contrats temporaires, conjuguée à de faibles taux de transition vers un emploi permanent. Le graphique 2.3.2 montre le nombre de travailleurs temporaires (âgés de 20 à 64 ans) en pourcentage du total par rapport aux taux de transition moyens des contrats temporaires vers des contrats à durée indéterminée sur une période de trois ans (soit entre 2018 et 2020). En 2020, la situation la plus critique, caractérisée par des taux élevés de contrats temporaires (supérieurs à 15 %) et des taux de transition relativement faibles (inférieurs à 30 %), a été observée en Espagne, en Pologne, en France et en Italie. D'autres pays comme les Pays-Bas, le Portugal, la Croatie et la Suède continuent d'afficher des taux d'emploi temporaire supérieurs à la moyenne de l'UE (13,5 % en 2020), mais conjugués à des taux de transition élevés (supérieurs à 35 %). À l'inverse, la Lituanie, la Lettonie et la Bulgarie affichent une proportion très faible de contrats temporaires (moins de 4 %), avec de faibles taux de transition vers des contrats à durée indéterminée. La Roumanie, la Hongrie, la Slovaquie, la

¹⁴⁰ Commission européenne, *Rapport annuel 2022 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, 2022 (à paraître).

Tchéquie, le Luxembourg et l'Estonie affichent des taux de contrats temporaires inférieurs à 8 %, avec des taux de transition supérieurs à 30 %.

Graphique 2.3.2: des différences importantes sont observées entre les États membres en ce qui concerne la part des contrats temporaires et leur taux de conversion en emplois permanents

Travailleurs temporaires en pourcentage du nombre total de salariés (20-64 ans) en 2020 et taux de transition vers des emplois permanents (valeur moyenne pour 2018, 2019 et 2020).



Remarque: rupture des séries chronologiques en 2020 pour DE. Le taux de transition de la main-d'œuvre pour la LV concerne 2017; la valeur pour SK est la moyenne de 2019 et 2020 seulement.

Source: Eurostat, [lfsa etpgan] EFT de l'UE et [ilc lvhl32] EU-SILC.

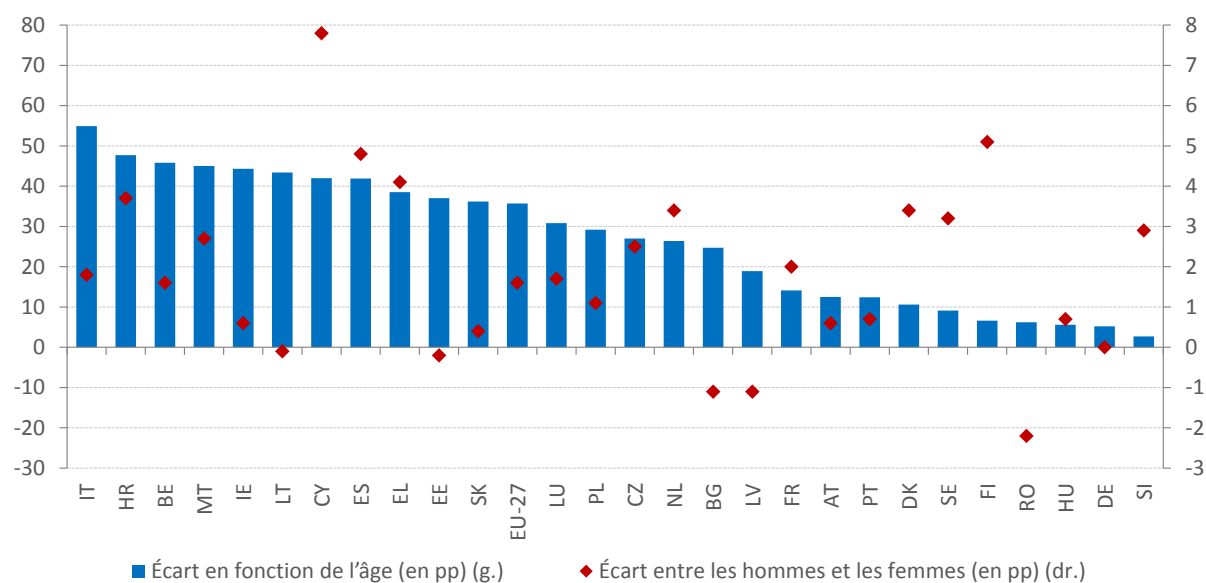
La proportion de personnes occupant un emploi temporaire involontaire varie considérablement d'un État membre à l'autre, certains d'entre eux étant confrontés à des difficultés particulières. Le pourcentage de salariés (âgés de 20 à 64 ans) sous contrat temporaire involontaire s'élevait à 7,8 % dans l'UE en 2021. Néanmoins, l'écart entre les valeurs les plus élevées et les plus faibles parmi tous les États membres reste important (15,4 pp en 2021) et inchangé depuis 2020. Des États membres tels que l'Espagne (19,5 %), l'Italie (13,4 %), le Portugal (12,2 %) et Chypre (11,9 %), qui affichent les pourcentages les plus élevés de travailleurs temporaires involontaires, sont confrontés à une difficulté particulière à cet égard. À l'inverse, ce pourcentage est inférieur à 2 % en Lettonie, en Roumanie, en Lituanie et en Estonie. D'une manière générale, les femmes sont plus touchées par l'emploi temporaire involontaire que les hommes, bien que les différences soient relativement faibles (inférieures à 1,5 pp), sauf à Chypre (7,5 pp), en Grèce (5 pp), en Croatie (3,3 pp) et en Finlande (3,2 pp).

Les contrats temporaires continuent d'être plus répandus chez les jeunes et les femmes. La part des travailleurs temporaires atteignait jusqu'à 48,9 % en 2021 dans l'UE pour les jeunes (âgés de 15 à 24 ans), soit 37 pp de plus que pour les 25-54 ans et 42,7 pp de plus que pour les 55-64 ans. En 2021, les pourcentages les plus élevés ont été enregistrés en Espagne (69,1 %), aux Pays-Bas (68,2 %), en Slovénie (63,5 %) et en Italie (61,7 %), tandis que les plus faibles ont été enregistrés en Estonie (6,8 %), en Lituanie (6,7 %) et en Lettonie (5,3 %). En 2021, la proportion de femmes salariées (âgées de 20 à 64 ans) sous contrat temporaire dans l'UE était de 13,8 %, soit 0,4 pp de plus qu'en 2020. L'écart entre les hommes et les

femmes en matière d'emploi temporaire s'est légèrement creusé, passant de 1,4 pp en moyenne en 2020 à 1,6 pp en 2021, bien qu'il présente des différences considérables entre les États membres (voir graphique 2.3.3). En 2021, les plus grandes différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la prévalence des contrats temporaires ont été observées à Chypre (7,8 pp) et en Finlande (5,1 pp). En Roumanie, en Bulgarie et en Lettonie, un nombre plus important d'hommes que de femmes étaient sous contrat temporaire, entraînant des différences inversées entre les sexes.

Graphique 2.3.3: L'incidence des contrats temporaires est considérablement plus importante pour les jeunes (tranche d'âge 15-24 ans) et pour les femmes (à quelques exceptions près)

Différence dans la part de travailleurs temporaires dans le nombre total de salariés entre la tranche d'âge des 15-24 ans et celle des 25-54 ans – "écart en fonction de l'âge" (en pp, 2021, axe de gauche). Différence dans la part de travailleurs temporaires dans le nombre total d'hommes et de femmes – "écart entre les hommes et les femmes" (en pp, 2021, axe de droite).



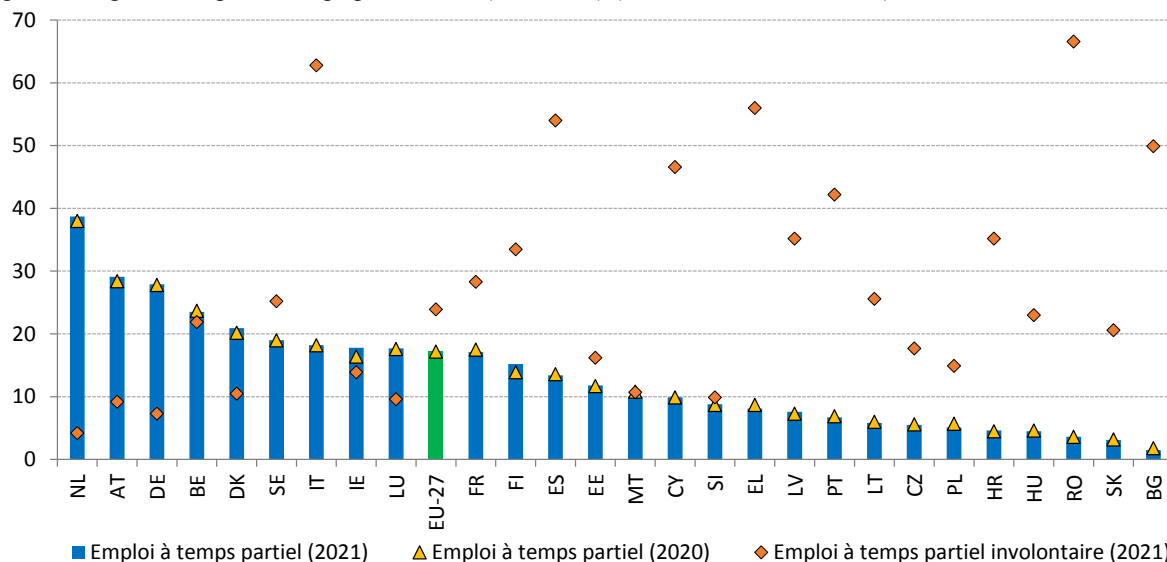
Source: Eurostat [[lfsi_pt_a](#)], EFT de l'UE.

La part de l'emploi à temps partiel dans l'UE est restée globalement stable; dans plusieurs États membres, une part importante de celui-ci est involontaire. Avec 17,2 % en 2021, la part des salariés (âgés de 20 à 64 ans) travaillant à temps partiel dans l'UE est demeurée inchangée par rapport à 2020 et reste inférieure de 1,5 pp à celle de 2019. Cinq États membres (Pays-Bas, Autriche, Allemagne, Belgique et Danemark) enregistraient des chiffres supérieurs à 20 %, tandis que ceux de cinq autres (Bulgarie, Slovaquie, Roumanie, Hongrie et Croatie) étaient inférieurs à 5 % (voir graphique 2.3.4). Certains États membres ont enregistré une légère baisse (inférieure à 1 pp) de la proportion de travailleurs à temps partiel entre 2020 et 2021 (à savoir Malte, la Pologne, la Grèce, la France et la Bulgarie). À l'inverse, des augmentations ont été observées en Irlande (1,4 pp), en Finlande (1,3 pp), aux Pays-Bas, au Danemark et en Autriche (0,7 pp). La part du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi total s'élevait à 23,9 % en 2021 dans l'UE, avec des différences importantes

d'un État membre à l'autre¹⁴¹. La Roumanie, l'Italie, la Grèce, l'Espagne et la Bulgarie font état de chiffres avoisinant les 50 % ou supérieurs, tandis que les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche, le Luxembourg et la Slovénie affichent des valeurs égales ou inférieures à 10 %.

Graphique 2.3.4: la part du travail à temps partiel a été globalement stable au cours de l'année écoulée, mais avec une composante involontaire importante dans un grand nombre d'États membres

Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total (20-64 ans) et de l'emploi à temps partiel involontaire en pourcentage de l'emploi à temps partiel total (20-64 ans) (en %, données annuelles)



Remarque: la définition diffère pour ES et FR en 2021 (voir métadonnées).

Source: Eurostat, [lfsi_pt_a] et [lfsa_eppgai], EFT de l'UE.

La proportion de travailleurs indépendants sans salariés est généralement élevée, mais avec des différences considérables d'un État membre à l'autre. Si le travail indépendant est habituellement volontaire et constitue un signe positif d'esprit d'entreprise, il masque parfois des relations de travail dépendantes, ou ce que l'on appelle le "faux travail indépendant". En 2021, les travailleurs indépendants sans salariés (appelés "travailleurs à leur compte", qui peuvent servir d'indicateur pour évaluer le risque de faux indépendants) représentaient 9 % de l'emploi total dans l'UE (tranche d'âge des 20-64 ans)¹⁴². La Grèce, la Pologne et l'Italie affichaient les taux les plus élevés (plus de 14 %), suivies par la Tchéquie, les Pays-Bas et la Slovaquie avec des chiffres supérieurs à 10 %. À l'inverse, les parts les plus faibles (inférieures à 6 %) ont été observées en Allemagne, au Danemark, au Luxembourg, en Suède et en Croatie.

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 5: Plateformes de travail numériques et relations de travail

¹⁴¹ Indicateur Eurostat [lfsa_eppgai]. La comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 pour cet indicateur n'est pas effectuée, car il y a une rupture de série chronologique en 2021 pour tous les États membres en raison de l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes.

¹⁴² Source: Eurostat, [lfsa_espais] et [lfsa_egaps], EFT de l'UE. Remarque: pourcentage de travailleurs indépendants sans salariés par rapport au nombre total d'actifs. La comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 de cet indicateur n'est pas effectuée en raison d'une rupture dans les séries chronologiques en 2021 pour tous les États membres, qui découle de l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes.

La prévention de l'utilisation abusive des relations de travail qui conduisent à des conditions de travail précaires, y compris en ce qui concerne le travail via une plateforme, contribue à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Le principe 5 (emplois sûrs et adaptables) dispose qu'indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. Des formes innovantes de travail, y compris par l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié, peuvent fortement contribuer à l'amélioration des conditions de travail. En même temps, il convient de repérer les formes de travail précaires, y compris dans le cadre de certaines plateformes de travail numériques, et d'y remédier, et l'usage abusif de contrats atypiques doit être évité pour favoriser un emploi de qualité.

Les plateformes de travail numériques sont devenues une part importante des économies de l'UE, un ensemble diversifié de personnes travaillant par leur intermédiaire. La taille des plateformes de travail numériques a augmenté; selon les estimations, leurs recettes sont passées de 3 milliards d'EUR en 2016 à environ 14 milliards d'EUR en 2020 dans l'EU-27. Les revenus cumulés des personnes travaillant via des plateformes actives dans l'EU-27 ont augmenté, passant de 2,6 milliards d'EUR en 2016 à 6,3 milliards d'EUR en 2020¹⁴³. Aujourd'hui, plus de 28 millions de personnes ont travaillé, au moins à un moment de leur carrière, via des plateformes dans l'Union.¹⁴⁴ Les plateformes de travail numériques sont présentes dans divers secteurs économiques, certaines proposant des services "sur site" tels que le transport de passagers à la demande, la livraison de biens, le nettoyage ou les services de soins, tandis que d'autres opèrent exclusivement en ligne, fournissant des services tels que l'encodage de données, la traduction ou la conception (voir graphique). Les personnes travaillant via des plateformes sont le plus souvent des hommes jeunes et hautement qualifiés, bien que le profil des travailleurs varie fortement en fonction du type de travail via une plateforme¹⁴⁵. Les femmes, par exemple, sont plus largement représentées dans le secteur des services à la personne et des services de proximité ainsi que dans le secteur des soins.

Le travail via une plateforme peut conduire à ce que des salariés, dans les faits, soient considérés de manière erronée comme des travailleurs indépendants et dissimuler des relations de travail subordonnées, parfois en lien avec le recours à la gestion algorithmique. Neuf plateformes sur dix actives dans l'UE placent actuellement les personnes qui travaillent par leur intermédiaire dans la catégorie des travailleurs indépendants. La plupart de ces personnes sont véritablement indépendantes dans leur travail et peuvent utiliser les plateformes pour développer leurs activités entrepreneuriales, ce qui contribue positivement au développement des entreprises, à l'innovation et à la numérisation dans l'UE. Toutefois, selon les estimations, jusqu'à 5,5 millions de personnes travaillant via des plateformes de travail numériques se retrouvent à tort considérées comme des travailleurs

¹⁴³ De Groen W., Kilhoffer Z., et al., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Plateformes de travail numériques dans l'UE: cartographie et modèles d'entreprise), rapport final, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

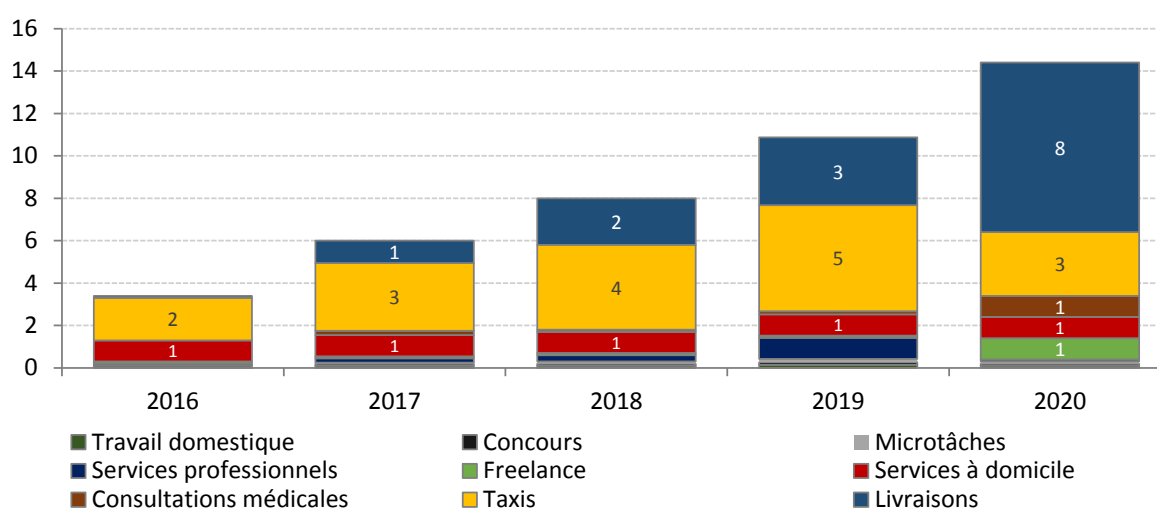
¹⁴⁴ Commission européenne, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* (Étude appuyant l'analyse d'impact d'une initiative de l'UE sur l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes), rapport final, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

¹⁴⁵ Commission européenne, *European Centre for Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policy: thematic review 2021 on platform work* [Centre européen d'expertise (ECE) dans le domaine du droit du travail, de l'emploi et de la politique du marché du travail: étude thématique 2021 sur le travail via une plateforme], Office des publications de l'Union européenne, 2021.

indépendants et ne bénéficient pas des droits et protections des salariés qui s'appliquent aux autres. Dans ces situations, elles sont souvent confrontées à de mauvaises conditions de travail et/ou à un accès insuffisant à la protection sociale.¹⁴⁴ Il existe également des personnes qui sont subordonnées aux plateformes de travail numériques par l'intermédiaire desquelles elles opèrent, et soumises à des degrés variables au contrôle de celles-ci, par exemple en ce qui concerne l'attribution du travail, la rémunération ou les conditions de travail. Cela peut également être lié au fonctionnement de la gestion algorithmique utilisée par les plateformes pour faire correspondre l'offre et la demande de travail, mais aussi pour assigner des tâches, surveiller, évaluer et prendre des décisions pour les personnes travaillant par leur intermédiaire¹⁴⁶.

Le nombre de plateformes de travail numériques a considérablement augmenté ces dernières années et couvre un large éventail d'activités

Taille des plateformes de travail numériques dans l'EU-27 par activité économique (en milliards d'EUR)



Source: Commission européenne, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., [Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work](#) (Étude appuyant l'analyse d'impact d'une initiative de l'UE sur l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes), Office des publications de l'Union européenne, 2021.

L'établissement de règles dans le cadre juridique de l'UE peut contribuer à réduire au minimum les risques de conditions de travail inéquitables. Au niveau de l'UE, la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles contribue à garantir la transparence des informations et la prévisibilité des horaires de travail pour tous les travailleurs. En outre, la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2019 relative à l'accès à la protection sociale soutient une couverture formelle et efficace pour les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants, ainsi que la transparence et la simplification des règles. Présenté en décembre 2021, un nouveau train de mesures de l'UE vise à améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme et à soutenir la croissance

¹⁴⁶ La littérature spécialisée définit la gestion algorithmique comme un ensemble de pratiques de surveillance, de gouvernance et de contrôle guidées par des algorithmes. Ces pratiques sont également mises en œuvre au moyen d'outils technologiques et de techniques qui structurent les conditions de travail et la gestion à distance des travailleurs. Pour de plus amples informations, voir Mateescu A. et Nguyen A. (2019), *Algorithmic management in the workplace* (Gestion algorithmique sur le lieu de travail), Data & Society Research Institute.

durable des plateformes de travail numériques dans l'UE¹⁴⁷. La proposition de directive comprend des mesures relatives à la gestion algorithmique, à la classification erronée du statut professionnel et à la transparence transfrontière. L'ensemble d'initiatives comprend également un projet de lignes directrices sur l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives sur les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés (y compris ceux travaillant sur des plateformes) et une communication accompagnant la proposition législative.

Compte tenu de sa forte croissance, un certain nombre d'États membres ont présenté des mesures visant à améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Certains États membres (**Belgique, Grèce, Espagne, France et Italie**) ont adopté une législation nationale visant à améliorer les conditions de travail et/ou l'accès à la protection sociale dans le cadre du travail via une plateforme, en optant, dans la plupart des cas, pour une législation sectorielle, mettant généralement l'accent sur les plateformes de transport et de livraison. En **Belgique**, le gouvernement est convenu en juin 2022 de définir le statut social des travailleurs de plateformes, en fixant huit critères permettant de déterminer si un travailleur peut être considéré comme un travailleur indépendant ou un salarié, à utiliser par les tribunaux du travail. En juin 2021, la **Grèce** a adopté une nouvelle loi sur les relations de travail qui introduira des mesures pour les personnes travaillant via des plateformes, reconnaissant des contrats de travail dépendant ou des contrats de services/de travail indépendants. En **Espagne**, une nouvelle loi de 2021 a introduit une présomption légale selon laquelle les personnes exerçant des activités de distribution à des tiers par des moyens technologiques ont une relation de travail avec l'entreprise, invitant les opérateurs de plateformes à prouver que ce n'est pas le cas. Elle a également établi le droit des représentants des travailleurs d'être informés des paramètres des algorithmes ayant une incidence sur les conditions de travail. En 2021, la **France** a adopté un décret autorisant les travailleurs indépendants des plateformes de transport de passagers à la demande et de livraison à désigner leurs représentants en 2022. Le décret a institué l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) en tant que nouveau régulateur public du dialogue social entre les plateformes et les travailleurs indépendants. En 2019, l'**Italie** a adopté une législation nationale visant à renforcer la protection des conditions de travail des livreurs de denrées alimentaires indépendants. La législation régionale du Piémont et du Latium traite directement des conditions de travail et de la protection sociale de toutes les personnes travaillant via des plateformes. Au **Danemark**, la Fédération unie des travailleurs "3F" et l'organisation patronale "*Dansk Erhverv*" ont conclu un accord sectoriel national pour les livreurs en 2021. De même, en **Autriche**, les partenaires sociaux ont conclu une convention collective sectorielle pour les coursiers à vélo salariés, qui, depuis janvier 2020, ont pu bénéficier d'un salaire minimal et d'un congé payé. En **Suède**, la plateforme de livraison "*Foodora*" et l'Union suédoise des travailleurs des transports ont conclu en 2021 une convention collective pour les livreurs. Dans le cadre du plan pour la reprise et la résilience (PRR) du **Portugal**, une nouvelle législation du travail pour les plateformes de messagerie numériques devrait être mise en œuvre d'ici la fin du mois de mars 2023.

¹⁴⁷ Voir: proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, présentée par la Commission [COM(2021) 762 final], et communication de la Commission visant à tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail [COM(2021) 761].

Les inspections du travail ont un rôle essentiel à jouer dans la détection et la prévention des mauvaises conditions de travail et dans la lutte contre le travail non déclaré. L'utilisation accrue des technologies de l'information et de la communication (TIC) et le développement de l'économie des plateformes (voir encadré n° 5) ont posé de nouveaux défis aux inspections du travail dans l'exécution de leurs tâches. Comme le montre l'expérience, une hausse élevée et soutenue des prix de l'énergie et de fortes pressions inflationnistes peuvent entraîner une nouvelle augmentation du travail non déclaré, car elles ont une incidence sur la capacité de certaines entreprises et de certains travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, à payer leurs cotisations de sécurité sociale et leurs impôts (voir également section 2.1 et encadré n° 7). Pour soutenir des marchés du travail inclusifs et équitables et une protection sociale adéquate pour tous, il sera particulièrement important de fournir des ressources appropriées aux inspections du travail et de mettre en place des stratégies globales visant à soutenir le travail formel dans ce contexte de crise spécifique. La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré prépare actuellement un rapport sur les progrès accomplis par les États membres dans la mise en place d'approches globales dans la lutte contre le travail non déclaré. En mars 2022, un groupe de réflexion a également été créé pour encourager l'intégration des ressortissants de pays tiers non déclarés dans un emploi régulier¹⁴⁸.

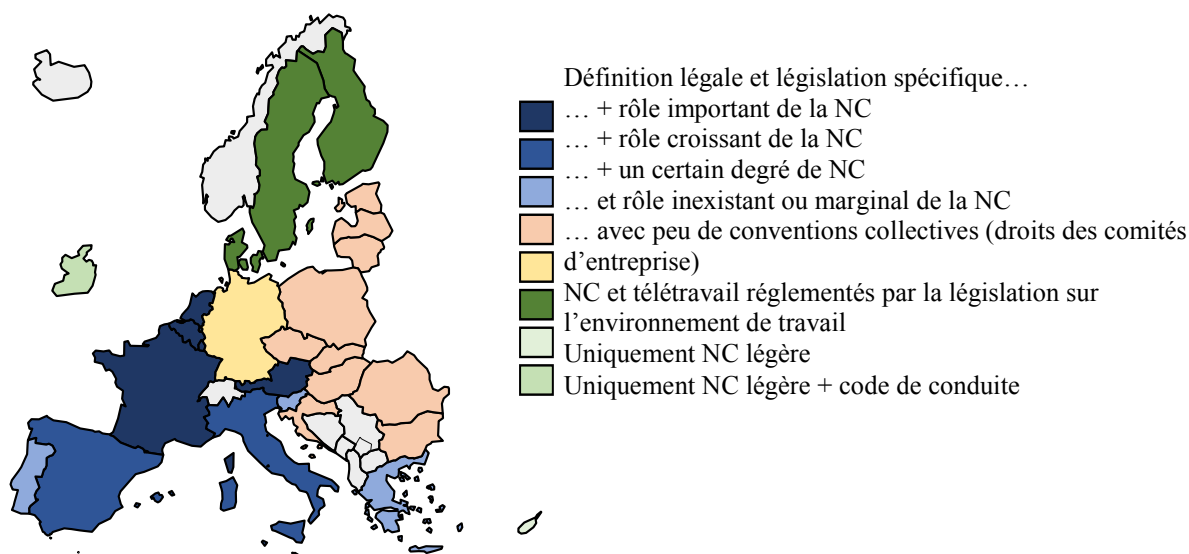
À la suite de la pandémie, le télétravail est devenu une forme de travail établie dans l'Union, nécessitant parfois une adaptation des réglementations, des politiques et de la culture du travail. Une étude récente d'Eurofound cartographie le télétravail dans la législation et dans les négociations collectives dans les 27 États membres plus la Norvège, y compris les modifications apportées aux cadres nationaux. En 2022, 23 pays ont mis en place des définitions réglementaires et une législation spécifique sur le télétravail¹⁴⁹. Dans la plupart d'entre eux, les règles législatives sont complétées par des conventions collectives transsectorielles ou d'entreprises, mais avec des niveaux d'intensité différents. Il n'y a qu'en Croatie, en Lettonie et en Pologne que la législation est la seule source de réglementation (complétée principalement par des accords individuels entre employeurs et salariés). Seule une minorité d'États membres n'ont pas de définitions réglementaires ni de législation spécifique en matière de télétravail. Dans ce groupe, les modalités de télétravail sont toutefois couvertes par différentes législations, par exemple la législation sur la santé et la sécurité ou sur le temps de travail, ou le droit général du travail. Le télétravail est donc souvent réglementé par des négociations collectives sectorielles (par exemple, en Finlande) ou par des conventions collectives sectorielles et d'entreprise (par exemple, au Danemark et en Suède). En fonction du rôle de la négociation collective, les États membres peuvent être classés dans différents groupes, comme le montre le graphique 2.3.5.

¹⁴⁸ Pour de plus amples informations, voir site web de l'Autorité européenne du travail (AET): <https://www.ela.europa.eu/fr>

¹⁴⁹ Source: Eurofound, Vargas Llave, O., Rodríguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., et al., *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates* (Télétravail dans l'UE: cadres réglementaires et actualisations récentes), Office des publications de l'Union européenne, 2022. Remarque: les États membres qui relèvent du premier groupe sont les suivants: AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI et SK. À l'inverse, CY, DK, FI, IE et SE relèvent de la deuxième catégorie.

Graphique 2.3.5: il existe des différences importantes entre les États membres en ce qui concerne la réglementation du télétravail

Réglementation du télétravail dans l'EU-27 et en Norvège. (NC signifie "négociation collective".)



Remarque: contributions nationales du réseau des correspondants d'Eurofound.

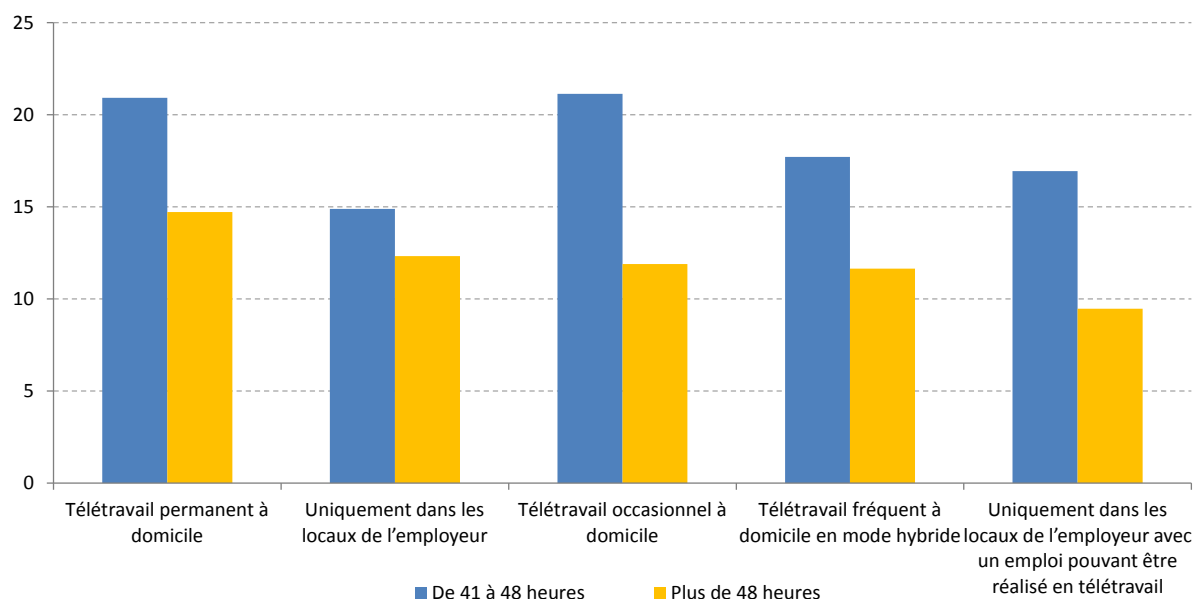
Source: Eurofound, *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates* (Télétravail dans l'UE: cadres réglementaires et actualisations récentes), Office des publications de l'Union européenne, 2022.

Il apparaît que le télétravail permet d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais qu'il comporte également des risques qui méritent un suivi; les méthodes de travail hybrides, qui ont gagné du terrain, semblent atténuer certains de ces risques. Le rapport conjoint sur l'emploi de 2022 a présenté une analyse approfondie des risques associés au télétravail (tels que le travail en dehors des heures de travail, l'isolement au travail ou les risques psychosociaux), sur la base des recherches d'Eurofound. Une analyse plus récente (provenant également d'Eurofound) confirme qu'au cours de la pandémie de COVID-19, les longs horaires de travail étaient souvent un problème pour ceux qui télétravaillaient à temps plein exclusivement, par rapport à ceux qui travaillaient dans les locaux de l'employeur¹⁵⁰. D'après les conclusions les plus récentes, les personnes qui télétravaillent selon une formule de travail hybride (c'est-à-dire en combinant travail à domicile et travail dans les locaux de l'employeur) étaient moins susceptibles de déclarer de longs horaires de travail que ceux qui pratiquaient d'autres formules de télétravail (voir le graphique 2.3.6). Au moins deux tiers des salariés effectuant du télétravail ont déclaré avoir travaillé plus de 40 heures par semaine. Dans l'UE, les salariés qui télétravaillent sont moins susceptibles de faire état d'un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée (13 %) que ceux qui travaillent uniquement dans les locaux de l'employeur (18 %). Les chiffres au niveau national indiquent également une proportion plus faible de salariés faisant état d'un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée parmi ceux qui télétravaillent par rapport aux moyennes nationales (par exemple en Finlande, en Estonie et en Bulgarie). En Roumanie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, toutefois, ces différences sont faibles, tandis qu'au Portugal et en Grèce, les télétravailleurs affichent les mêmes résultats que les autres travailleurs (voir graphique 2.3.7).

¹⁵⁰ Eurofound (2022), *L'essor du télétravail: incidence sur les conditions de travail et la réglementation*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Remarque: en raison de la méthode de collecte des données et de la taille de l'échantillon, les petites différences peuvent ne pas être statistiquement significatives.

Graphique 2.3.6: les salariés qui travaillent uniquement en télétravail ont de grandes chances de travailler plus longtemps ou en dehors des heures de travail normales, par rapport aux travailleurs hybrides (2021)

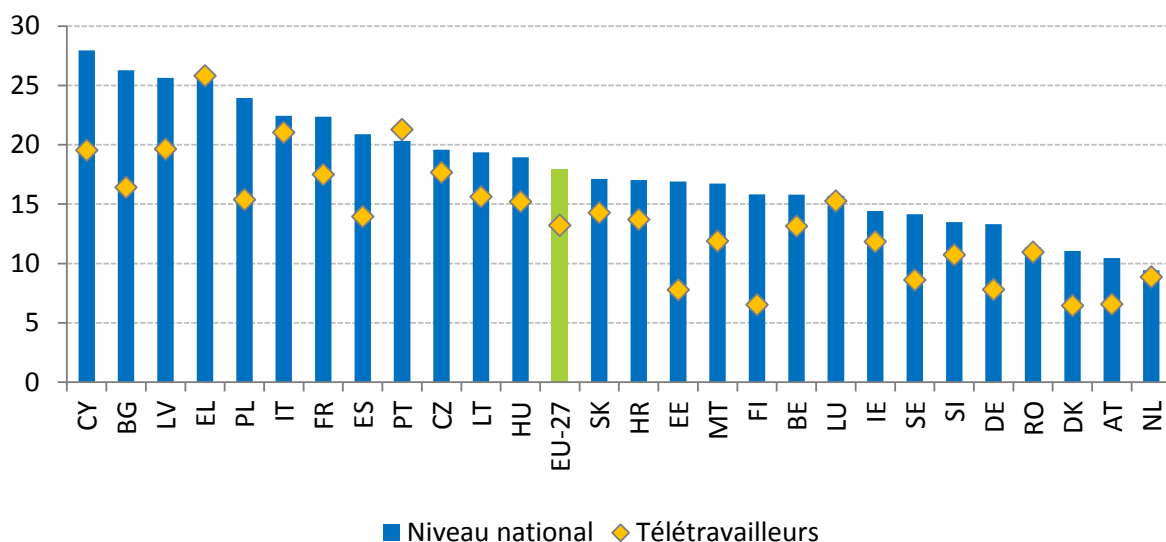
Pourcentage de salariés travaillant plus de 40 heures par semaine pendant la pandémie de COVID-19.



Source: Eurofound, [Enquête européenne sur les conditions de travail \(EWCS\) 2021](#).

Graphique 2.3.7: globalement, les télétravailleurs ont fait état d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la plupart des États membres

Mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les travailleurs et télétravailleurs dans les États membres (en %, en 2021)



Remarque: les employés indiquant un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont répondu "pas très bien" et "pas bien du tout" à la question de savoir si "leurs horaires de travail s'accordent avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail".

Source: Eurofound, [Enquête européenne sur les conditions de travail \(EWCS\) 2021](#).

La consultation et la coopération avec les partenaires sociaux sont essentielles pour garantir que la réglementation relative au télétravail et aux conditions de travail produit des résultats positifs tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Selon une étude récente d'Eurofound¹⁵¹, moins de la moitié des États membres ont apporté des modifications réglementaires permanentes liées au télétravail entre 2020 et 2021 (l'Autriche, la Grèce, la Lettonie, le Portugal, la Roumanie, la Slovaquie et l'Espagne ont adopté une législation; tandis que la Belgique, la France et le Luxembourg ont élaboré des conventions collectives nationales). Dans quatre pays, de nouveaux projets de loi sont en cours de discussion (Allemagne, Irlande, Luxembourg et Pays-Bas). Parmi ces modifications, certaines sont de véritables réglementations en matière de télétravail portant sur l'ensemble ou la majorité des aspects du télétravail, tandis que d'autres ont été plus étroitement ciblées. Dans les États membres où des conventions collectives sur le télétravail ont été introduites pendant la pandémie de COVID-19, la plupart d'entre elles ont été établies au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, en particulier dans des secteurs tels que la finance, l'industrie manufacturière et les technologies de l'information et de la communication. Plus récemment, des accords ont également été conclus dans les secteurs de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Les efforts déployés par les États membres et la Commission européenne dans les domaines du temps de travail et de la santé et de la sécurité au travail (voir encadré n° 6), en étroite coopération avec les partenaires sociaux, sont essentiels pour tenir compte des évolutions technologiques récentes et des nouveaux modèles de télétravail dans l'organisation du travail, dans l'intérêt tant des entreprises que des travailleurs.

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 6: Environnements de travail sains, sûrs et adaptés

Des environnements de travail sains et sûrs constituent une condition préalable à une main-d'œuvre productive, contribuant au développement d'une union européenne de la santé et à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux (principe 10). En 2018, plus de 3 300 accidents mortels et 3,1 millions d'accidents non mortels ont été enregistrés dans l'EU-27. Environ 200 000 travailleurs sont décédés chaque année de maladies professionnelles entre 2017 et 2019. Dans ce contexte, le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (SST) pour la période 2021-2027 définit les grandes priorités et actions visant à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, notamment en s'adaptant aux besoins spécifiques d'une main-d'œuvre vieillissante et aux transitions écologique et numérique¹⁵².

Le cadre de l'UE en matière de SST introduit une approche "Vision zéro" à l'égard des décès liés au travail dans l'UE, avec des échanges d'expériences et de bonnes pratiques envisagés dans le cadre d'un groupe de travail tripartite au sein du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSS)¹⁵³. Cette initiative s'accompagnera d'une

¹⁵¹ Eurofound (2022), *L'essor du télétravail: rapport annuel 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

¹⁵² Communication de la Commission COM(2021) 323. Voir aussi proposition de la Commission concernant la directive 2004/37/CE relative à la toxicité pour la reproduction et mise à jour de la directive 2000/54/CE sur les agents biologiques.

¹⁵³ Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative à la création d'un Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail (2003/C 218/01).

sensibilisation accrue aux risques liés aux accidents du travail au moyen de campagnes d'information ciblées. Au niveau de l'UE, d'autres mesures visant à promouvoir la santé et la sécurité au travail comprennent des modifications de la directive relative à la toxicité pour la reproduction (depuis 2022) et aux agents cancérigènes ou mutagènes, adoptées par le Conseil en mars 2022, la mise à jour de la directive sur les agents biologiques, la proposition visant à réduire sensiblement la valeur limite d'exposition professionnelle à l'amiante et la promotion de la reconnaissance de la COVID-19 en tant que maladie professionnelle d'ici la fin de 2022.

Le cadre stratégique de l'UE en matière de SST accorde une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux et à la garantie de la santé physique et mentale au travail. En 2021, l'exposition à des risques physiques a continué de toucher une part importante des travailleurs dans l'UE. Les femmes étaient plus exposées que les hommes aux matières infectieuses (21 % contre 15 %), tandis que les hommes étaient plus exposés que les femmes à l'exigence de porter des charges lourdes (40 % contre 29 %) ¹⁵⁴. En ce qui concerne la santé mentale, les résultats d'une enquête récente d'Eurofound montrent que le bien-être mental dans l'UE reste inférieur au niveau enregistré au début de la pandémie, malgré la suppression progressive des restrictions ¹⁵⁵. En particulier, les personnes âgées de 18 à 29 ans signalent les niveaux de bien-être mental les plus bas depuis 2020, tandis que les plus de 60 ans font état d'une détérioration. Dans l'ensemble, 18 % des personnes interrogées signalent des besoins non satisfaits en matière de soins de santé mentale, les chiffres étant plus élevés pour les femmes interrogées (24 %). Une étude récente ¹⁵⁶ a montré qu'il était nécessaire de soutenir davantage les mesures de gestion et de prévention des risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies numériques permettant la gestion des travailleurs sur le lieu de travail. Par exemple, la mise en place d'un plan d'action visant à prévenir le stress lié au travail ou d'initiatives de sensibilisation peut limiter la prévalence des risques psychosociaux et améliorer considérablement la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

Dans le cadre de la législation de l'UE, le renforcement des mesures préventives et des lignes directrices plus pratiques peuvent contribuer à réduire au minimum les risques liés aux agents cancérigènes sur le lieu de travail. Les cancers liés au travail sont la principale cause de la majeure partie des pertes d'années de vie (AVCI) dans l'UE (c'est-à-dire les estimations des années de vie corrigées du facteur invalidité, ou AVCI) (voir graphique ci-dessous). Les agents cancérigènes ont contribué à environ 100 000 cas de mortalité et de morbidité liés au travail chaque année, selon les estimations des AVCI, au cours de la période 2015-2017 ¹⁵⁷. Par ailleurs, le coût des cancers liés au travail s'élève à lui

¹⁵⁴ Voir Eurofound, *Conditions de travail en période de COVID-19: conséquences pour l'avenir*, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

¹⁵⁵ Eurofound, *Cinquième cycle de l'enquête en ligne intitulée "Vivre, travailler et COVID-19: vivre dans une nouvelle ère d'incertitude"*, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

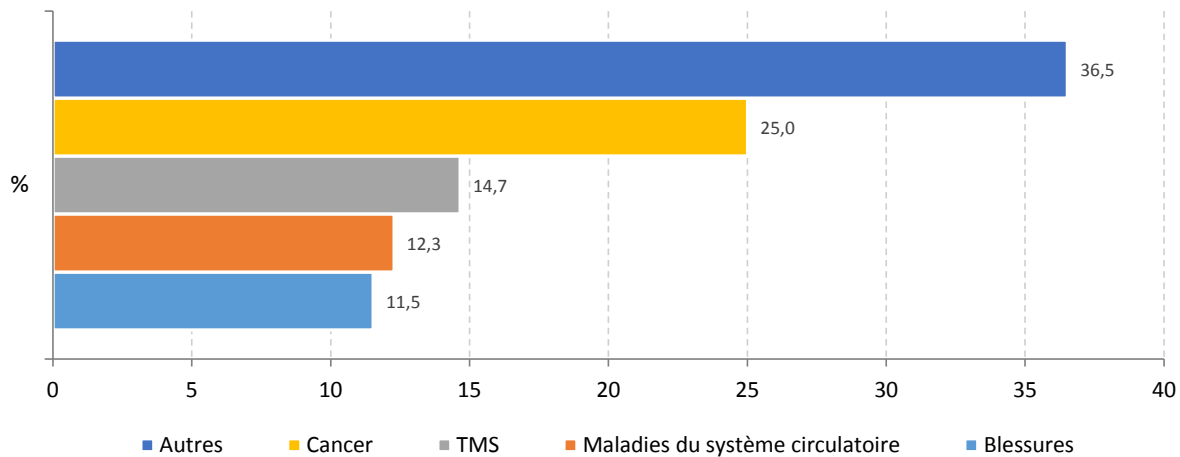
¹⁵⁶ Remarque: analyse empirique des données de l'enquête européenne 2019 de l'EU-OSHA sur les risques nouveaux et émergents (ESENER). Les risques psychosociaux pris en considération étaient les contraintes de temps, le manque de communication ou de coopération, la crainte de perdre son emploi, la prise en charge de clients, de patients et d'élèves difficiles et le fait de travailler pendant de longues heures ou selon des horaires irréguliers. Source: Urzi Brancati, C., Curtarelli, M., *Digital tools for worker management and psychosocial risks in the workplace: evidence from the ESENER survey* (Outils numériques pour la gestion des travailleurs et les risques psychosociaux sur le lieu de travail: données probantes issues de l'enquête ESENER), Séville, Commission européenne, 2021, JRC125714.

¹⁵⁷ Remarque: un agent cancérigène est une substance ou un mélange qui provoque le développement d'un cancer répondant aux critères énoncés à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008. La méthode repose sur des estimations des années de vie corrigées du facteur invalidité (AVCI), qui peut découler de maladies et de blessures. Cette situation est comparée au scénario idéal, dans lequel un pays ne perdrait aucune AVCI, que ce

seul à 119,5 milliards d'EUR. Les actions visant à réduire la présence de substances dangereuses sur le lieu de travail et l'exposition à celles-ci sont des éléments essentiels du plan européen de lutte contre le cancer, y compris des actions préventives¹⁵⁸. À ce jour, les risques associés à 29 substances ont été évités grâce à quatre révisions de la directive sur les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMRD), ce qui représente plus de 100 000 vies sauvées sur 50 ans.

Le cancer est la principale cause de mortalité liée au travail dans l'UE

Principales causes de mortalité et de morbidité liées au travail dans les pertes d'années de vie dans l'UE (en %, 2017).



Remarque: la catégorie "circulatoire" comprend les maladies musculosquelettiques et celles de l'appareil circulatoire. La catégorie "autres" regroupe les autres maladies, telles que les maladies mentales ou transmissibles. Les chiffres de 2017 incluent l'EU-27 et le Royaume-Uni.

Source: EU-OSHA (2017).

À la suite de l'adoption du cadre de l'UE en matière de SST, de nombreux États membres ont adopté des stratégies nationales en matière de SST ou des documents similaires couvrant la plupart de ses objectifs. Par exemple, le plan d'action belge 2022-2027 définit une approche "vision zéro" pour les accidents du travail et comprend des mesures visant à réduire l'exposition aux agents chimiques dangereux. Le plan français de santé au travail 2021-2025 met particulièrement l'accent sur la prévention des accidents du travail graves et mortels. La priorité est également donnée aux risques psychosociaux et à l'exposition aux agents cancérigènes. Le plan stratégique maltais 2022-2027 définit cinq domaines de la politique en matière de santé au travail pour mettre en œuvre le cadre stratégique de l'UE. Le plan national croate 2021-2027 vise à sensibiliser à l'importance de la prévention des blessures et des maladies professionnelles, ainsi que de la réduction des décès et du stress au travail. La stratégie commune allemande en matière de santé et de sécurité au travail vise à moderniser le système de SST et à inciter les entreprises à renforcer la santé et la sécurité au travail. Le plan de mise en œuvre 2022-2023 de la Finlande, la déclaration de stratégie 2022-2024 de l'autorité irlandaise de santé et de sécurité, les lignes directrices de la Lettonie en matière de protection sociale et de politique du marché du travail 2021-2027 et le

soit en raison d'absences au travail, d'accidents mortels ou de maladies. Les chiffres obtenus sont fondés sur les données internationales de l'OIT, de l'OMS et d'Eurostat. Source: EU-OSHA, *Comparaison internationale du coût des accidents et des maladies professionnelles*, Office des publications de l'Union européenne, 2017.

¹⁵⁸ COM(2021) 44 final.

plan d'action **lituanien** pour la sécurité et la santé 2022-2027 sont d'autres exemples de travaux en cours.

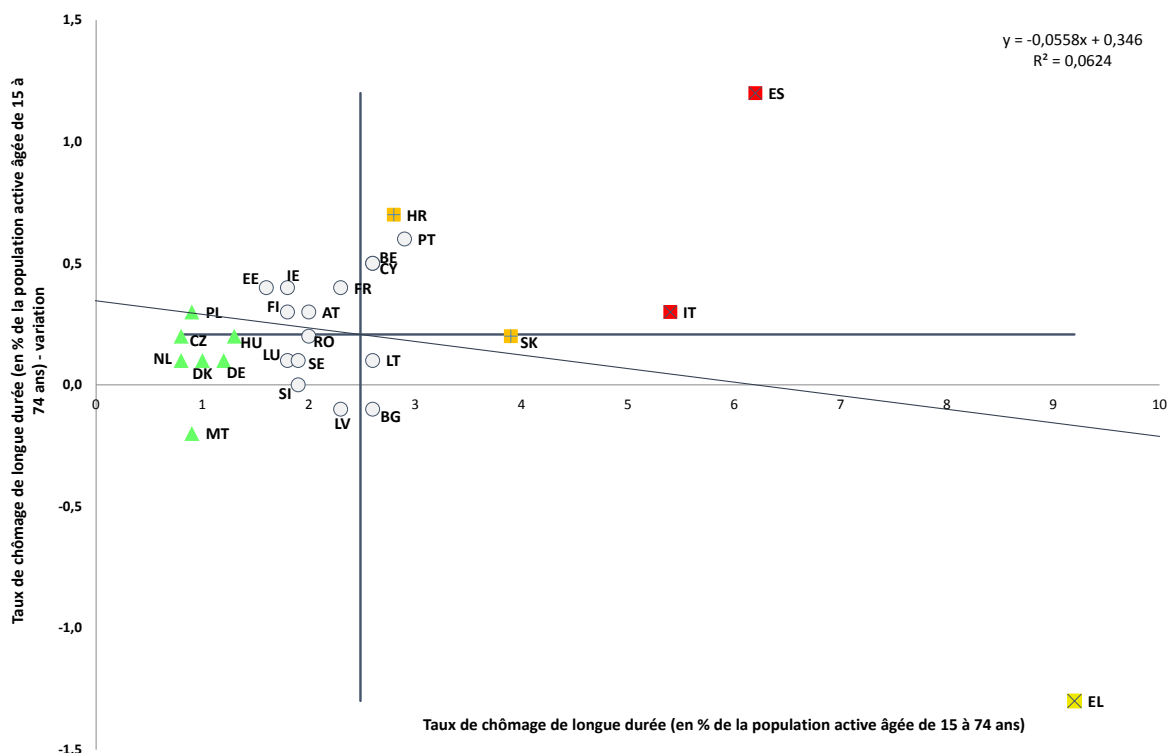
Le chômage de longue durée¹⁵⁹ a légèrement augmenté, montrant l'incidence de la COVID-19, mais la réaction rapide des pouvoirs publics a empêché l'apparition de tendances négatives sur le marché du travail. Le taux de chômage de longue durée s'est établi à 2,8 % en 2021, en légère hausse par rapport à 2020 (de 0,3 pp), après avoir connu une tendance à la baisse depuis près de dix ans. Comme le montre le graphique 2.3.8, le taux de chômage de longue durée en 2021 était plus élevé qu'en 2020 dans la quasi-totalité des États membres, à l'exception de la Grèce (-1,3 pp), de Malte (-0,2 pp), de la Lettonie et de la Bulgarie (-0,1 pp dans les deux cas). D'autre part, l'augmentation du taux de chômage de longue durée au cours de la même période s'est produite en Espagne (1,2 pp), en Croatie (0,7 pp), au Portugal (0,6 pp), en Belgique et à Chypre (0,5 pp dans les deux cas). L'indicateur clé du tableau de bord social indique une "situation critique" pour l'Espagne et l'Italie, qui combinent des niveaux supérieurs à la moyenne (6,2 % et 5,4 % respectivement en 2021) et une augmentation (respectivement de 1,2 pp et de 0,3 pp) au cours de l'année écoulée. En Grèce, la situation est jugée "faible, mais en voie d'amélioration" grâce aux résultats positifs du pays (1,3 pp en 2021 par rapport à 2020), qui reste cependant le pays affichant le taux le plus élevé de l'UE (9,2 % en 2021). La Slovaquie et la Croatie sont "à surveiller", en raison de la détérioration par rapport à l'année précédente. À l'inverse, la Tchéquie, l'Allemagne, le Danemark, la Hongrie, Malte, les Pays-Bas et la Pologne font "mieux que la moyenne", avec des taux de chômage de longue durée faibles et globalement stables en 2021. D'importantes disparités régionales sont également observées en ce qui concerne les taux de chômage de longue durée (voir annexe 3). Le suivi et l'évaluation continus des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée peuvent contribuer à améliorer les mécanismes et les services fournis et, partant, à soutenir la formation de capital humain et la croissance potentielle dans l'UE¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Défini comme le nombre de personnes enregistrées par les services publics de l'emploi et recherchant activement un emploi depuis plus d'un an en pourcentage de la population active.

¹⁶⁰ SWD(2019) 154 final, évaluation de la recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail.

Graphique 2.3.8: en 2021, le taux de chômage de longue durée a légèrement augmenté dans la plupart des États membres et son évolution nécessite un suivi étroit pour l'avenir

Taux de chômage de longue durée, niveaux de 2021 et variations annuelles par rapport à 2019 (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe.

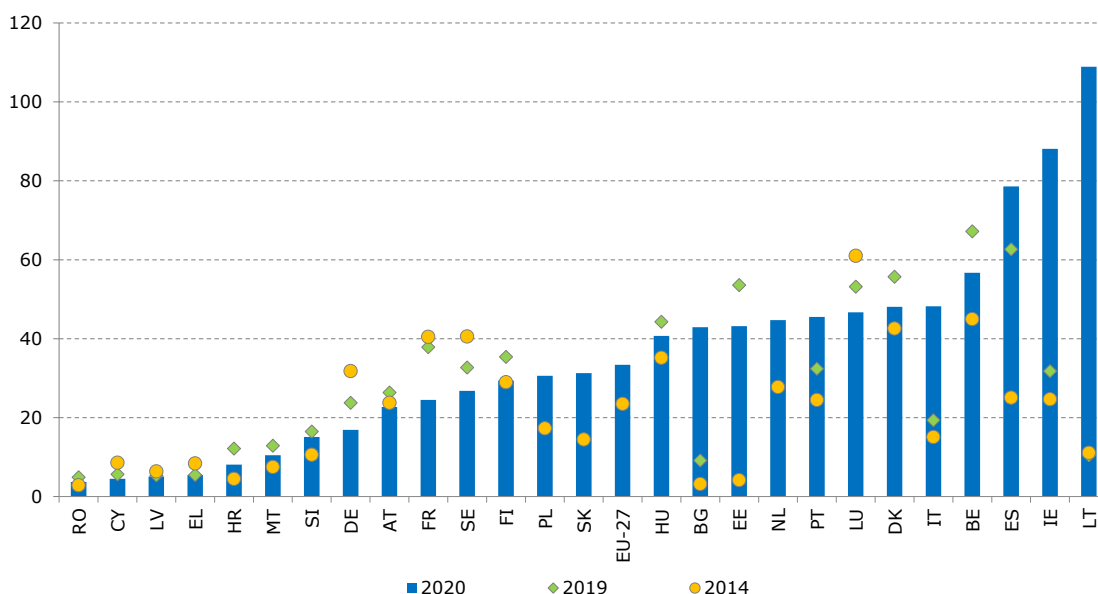
Source: Eurostat [tesem130], EFT de l'UE.

Il existe des différences considérables entre les États membres en ce qui concerne la participation aux politiques actives du marché du travail, qui, dans certains cas, justifient un suivi étroit. En 2020, la proportion de chômeurs souhaitant travailler qui ont participé à des programmes actifs du marché du travail était inférieure à 10 % dans cinq États membres (Roumanie, Chypre, Lettonie, Grèce et Croatie), tandis qu'elle était supérieure à 50 % dans quatre autres États membres (Lituanie, Irlande, Espagne et Belgique) (voir graphique 2.3.9)¹⁶¹. Entre 2019 et 2020, six États membres ont fait état d'une augmentation de la participation, tandis qu'une baisse a été observée dans 16 autres. Bien que ces statistiques reflètent à l'évidence les efforts déployés par les États membres pour soutenir la participation aux mesures PAMT, cette participation est également influencée par d'autres facteurs institutionnels, tels que le fonctionnement du système de protection sociale. Outre leur couverture, pour être efficaces et adaptées aux besoins des demandeurs d'emploi, les PAMT doivent contribuer à faciliter les transitions sur le marché du travail et à soutenir les grandes transformations du monde du travail en ne laissant personne de côté.

¹⁶¹ Eurostat [lmp_ind_actsup], source: DG EMPL. Les mesures de la politique du marché du travail (PMT) (catégories 2 à 7) comprennent, entre autres, l'offre de formation (2), les incitations à l'emploi (4), l'emploi assisté et la réadaptation (5), la création directe d'emplois (6) et les aides à la création d'entreprise (7). Cet indicateur doit néanmoins être interprété avec prudence, car il ne mesure que la participation aux politiques du marché du travail (et non leur efficacité). Valeurs estimées pour le DK, EL, HR et SE. Faible fiabilité statistique en FR et en LT liée au processus de collecte des données. Les chiffres de 2020 ne sont pas disponibles pour la CZ, EL, NL, PL et SK.

Graphique 2.3.9: la participation aux mesures PAMT continue à varier considérablement d'un État membre à l'autre

Participation aux mesures ordinaires des politiques du marché du travail (catégories 2 à 7) pour 100 chômeurs souhaitant travailler



Remarque: séries chronologiques non disponibles pour CZ. Données pour 2020 non disponibles pour EL, NL, PL et SK. Mises en évidence: faible fiabilité pour FR et LT. Des chiffres supérieurs à 100 % indiqueraient que des personnes sont enregistrées plus d'une fois dans la série de données sur la politique active du marché du travail dans le cadre de leur participation à différentes catégories de mesures.

Source: Eurostat [[Imp_ind_actsup](#)], base de données sur la politique du marché du travail (PMT).

Des politiques actives du marché du travail efficaces et essentielles pour améliorer les performances, les résultats et les transitions du marché du travail, compte tenu également de la pénurie accrue de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE.

En 2021, des États membres tels que l'Espagne, la Slovaquie et la Lituanie affichent des dépenses relativement élevées en faveur des mesures actives du marché du travail (catégories 2 à 7) en pourcentage du PIB, tandis que le taux de chômage de longue durée y est relativement élevé (voir graphique 2.3.10). Dans d'autres pays, tels que les Pays-Bas, l'Irlande et le Danemark, les dépenses consacrées aux mesures du marché du travail ont dépassé 1,3 % du PIB en 2020, accompagnées de résultats relativement satisfaisants en ce qui concerne les niveaux, plus faibles, de chômeurs de longue durée. En revanche, dans des pays tels que la Grèce, l'Italie, le Portugal et la Croatie, les dépenses consacrées à l'aide aux demandeurs d'emploi par des mesures de soutien au marché du travail sont relativement faibles (c'est-à-dire en dessous ou autour de 0,3 % du PIB), tandis que les problèmes de chômage de longue durée sont supérieurs à la moyenne de l'UE. Dans les États membres confrontés à des problèmes plus importants en matière d'intégration sur le marché du travail, le renforcement de l'offre de politiques actives du marché du travail bien conçues peut contribuer à réduire les obstacles à l'emploi, en particulier pour les personnes en situation de vulnérabilité¹⁶². Outre le soutien apporté par le financement de la politique de cohésion (y compris le Fonds social européen)¹⁶³, la mise en œuvre de leurs plans nationaux pour la

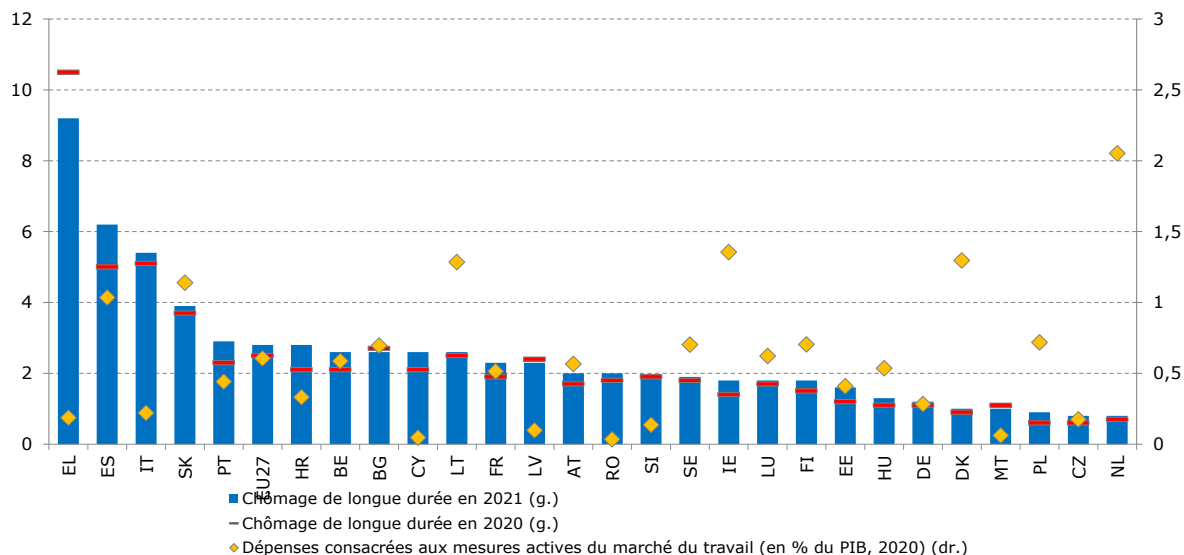
¹⁶² OCDE (2021), *Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups* (Bâtir des marchés du travail inclusifs: politiques actives du marché du travail pour les groupes les plus vulnérables), *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Publications OCDE.

¹⁶³ Une méta-analyse des évaluations d'impact disponibles concernant le FSE et l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), couvrant les périodes de programmation 2007-2013 et 2014-2020, a été réalisée dans tous les

reprise et la résilience (PRR) permet à de nombreux États membres de renforcer leurs efforts d'intégration sur le marché du travail. Ces efforts tiennent compte des transitions numérique et écologique et sont conçus conformément à la recommandation de la Commission concernant un soutien actif et efficace à l'emploi.

Graphique 2.3.10: les dépenses consacrées aux mesures actives du marché du travail varient d'un État membre à l'autre

Dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail (catégories 2 à 7, en pourcentage du PIB, 2020) et chômage de longue durée en pourcentage de la population active (âgée de 15 à 74 ans) (en %, 2021)



Source: Eurostat [[lmp_ind_actsup](#)], base de données sur les politiques du marché du travail (PMT) et [[une_ltu_a](#)], EFT de l'UE.

Les services publics de l'emploi (SPE) ont un rôle essentiel à jouer dans l'accompagnement des travailleurs à travers l'évolution du marché du travail, y compris dans la perspective des transitions écologique et numérique. Les SPE jouent un rôle clé lorsqu'il s'agit d'intégrer les personnes sur le marché du travail, de fournir des informations aux personnes qui souhaitent travailler et de faire le lien entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Ils ont transformé leurs processus opérationnels internes, progressent sur la voie de la numérisation afin d'accroître leurs capacités, y compris en termes d'expertise de leur personnel, et fournissent des services plus efficaces et efficaces¹⁶⁴. Il va de soi que la fourniture accrue de services numériques doit aller de pair avec l'acquisition généralisée de compétences numériques au sein de la population. En 2021, 18 SPE nationaux ont indiqué que le renforcement des compétences numériques des demandeurs d'emploi était l'un des

États membres de l'UE. Les résultats ont montré un effet positif des interventions au titre du FSE, avec une probabilité d'emploi plus élevée de 7,3 pp pour les personnes ayant participé aux actions. L'analyse a mis en évidence les subventions à l'emploi et les stages comme les catégories d'intervention au titre du FSE les plus efficaces. Source: Commission européenne, *Meta-analysis of the ESF counterfactual impact evaluations (VT/2020/052)* (Méta-analyse des évaluations d'impact contrefactuelles du FSE), rapport final, Office des publications de l'Union européenne, 2022 (catalogue n° KE-03-22-139-EN-N).

¹⁶⁴ Sources: Commission européenne (2021), *European Network of Public Employment Services, Work programme 2022* (Réseau européen des services publics de l'emploi, programme de travail 2022), publié en janvier 2022. OCDE (2022), *Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs* (Tirer parti de la numérisation dans les services publics de l'emploi pour relier les personnes et les emplois), *Synthèse de l'OCDE sur les politiques actives du marché du travail*, Publications de l'OCDE.

objectifs en vue de la préparation à la période d'après-pandémie¹⁶⁵. Dans le même temps, les SPE créent des partenariats et mettent en œuvre des mesures sectorielles visant à améliorer les prévisions sur le marché du travail, la veille stratégique sur les besoins en compétences, la détermination et la correction des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, en particulier en ce qui concerne les transitions écologique et numérique. Les programmes de recyclage et de renforcement des compétences destinés aux groupes de travailleurs risquant de perdre leur emploi apparaissent comme une nouvelle responsabilité, certains SPE nationaux ayant déjà adapté leur prestation de services et élaboré des programmes et des stratégies de formation complets pour répondre aux besoins futurs en matière de compétences. La formalisation des collaborations existantes entre les SPE, les prestataires de services d'enseignement professionnel et supérieur, ainsi que les services sociaux, peut contribuer à garantir des conditions appropriées pour une offre efficace de compétences (voir section 2.2).

Les efforts visant à soutenir l'intégration sur le marché du travail des personnes déplacées en provenance d'Ukraine occupent désormais une place importante dans les tâches des SPE.¹⁶⁶ Dans plusieurs États membres (Bulgarie, Danemark, Finlande, Hongrie, Italie, Lituanie et Lettonie), les personnes déplacées en provenance d'Ukraine peuvent commencer à travailler dès que leur demande de protection temporaire a été introduite, sans devoir attendre que cette demande ait été traitée¹⁶⁷. Toutefois, le nombre d'inscriptions auprès des SPE a été relativement faible. Comme l'a indiqué le réseau des services publics de l'emploi (SPE), en mai 2022, seules 150 000 personnes déplacées en provenance d'Ukraine s'étaient inscrites auprès d'un membre du réseau (données pour 26 membres). Environ la moitié de ces inscriptions provenaient d'Allemagne et de Pologne¹⁶⁸. Si, dans la plupart des États membres, les responsabilités des SPE ne vont pas au-delà de celles qu'ils assument habituellement pour les autres demandeurs d'emploi, certains SPE ont élaboré des mesures ciblant les réfugiés, auxquelles les personnes déplacées d'Ukraine peuvent prétendre (voir également section 2.3.2). Plusieurs États membres ont également mis en place des groupes de coordination associant les SPE, les ministères nationaux et les autorités compétentes en matière de migration afin d'échanger des informations sur les actions en cours et de planifier des activités communes, également en coopération avec les employeurs et les collectivités locales et régionales¹⁶⁹. Les modifications législatives apportées au règlement portant dispositions communes en ce qui concerne l'action de cohésion pour les réfugiés en Europe (CARE) donnent accès aux montants non dépensés au titre du cadre financier pluriannuel 2014-2020 pour financer des solutions rapides et flexibles pour les pays de l'UE, en fonction des besoins. Un soutien individualisé au titre de l'instrument d'appui technique vise également à aider les pays de l'UE à renforcer leurs capacités d'accueil des réfugiés et à relever les défis auxquels ils sont confrontés en matière d'intégration¹⁷⁰.

¹⁶⁵ Commission européenne, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2021* (Rapport d'évaluation sur la capacité des SPE: 2021), Office des publications de l'Union européenne, 2022, p. 39.

¹⁶⁶ COM(2022) 4050 final sur les orientations en matière d'accès au marché du travail, d'enseignement professionnel ainsi que d'éducation et de formation des adultes concernant les personnes qui fuient la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine.

¹⁶⁷ Remarque: entre février et juin 2022, il y a eu quelque 312 000 demandeurs d'asile dans l'UE. Source: Eurostat [[migr_asyappctzm](#)] et fiches pays de l'Autorité européenne du travail (AET), juin 2022.

¹⁶⁸ Enquête du réseau des services publics de l'emploi (SPE), mai 2022.

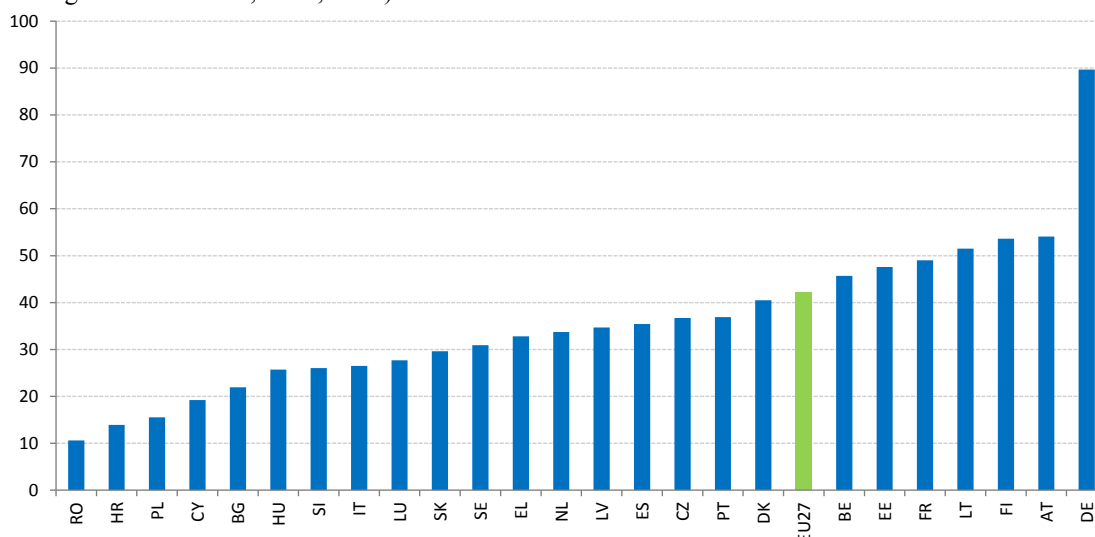
¹⁶⁹ Par exemple, AT, BE (au niveau régional), BG, EE, FI, HR, LT, NO, PL, RO et SK.

¹⁷⁰ Pour plus de détails, voir règlement modifiant les règlements (UE) n° 1303/2013 et (UE) n° 223/2014 en ce qui concerne l'action de cohésion pour les réfugiés en Europe (CARE). Voir également décision C(2022) 1379 relative au financement de l'instrument d'appui technique et à l'adoption du programme de travail.

En moyenne, quatre chômeurs de courte durée¹⁷¹ sur dix sont couverts par des allocations de chômage dans l'UE (42,2 % en 2021), avec d'importantes disparités entre les États membres (voir graphique 2.3.11). En 2021, les taux de couverture les plus élevés (plus de 50 %) ont été observés en Allemagne (89,7 %), en Autriche (54,1 %), en Finlande (53,6 %) et en Lituanie (51,5 %), suivies par la France, l'Estonie, la Belgique et le Danemark avec des chiffres supérieurs à 40 %. À l'inverse, la couverture la plus faible a été enregistrée en Roumanie (10,6 %), en Croatie (13,9 %), en Pologne (15,5 %) et à Chypre (19,2 %). Ces différences entre pays peuvent s'expliquer par des différences dans la conception des régimes d'allocations de chômage, notamment en ce qui concerne la durée maximale, les conditions d'admissibilité, la rigueur des exigences en matière de recherche d'emploi ou les synergies avec d'autres régimes de protection sociale. En 2021, seuls 37,8 % des chômeurs inscrits depuis moins d'un an dans l'UE ont bénéficié d'allocations ou d'une aide. Le cadre d'évaluation comparative des prestations de chômage considère tous ces éléments comme des leviers stratégiques clés pour aider les chercheurs d'emploi au cours de leurs transitions sur le marché du travail.

Graphique 2.3.11: il existe des différences importantes entre les États membres en ce qui concerne la part des chômeurs de courte durée couverts par des prestations de chômage

Couverture des prestations de chômage pour les chômeurs de courte durée (c'est-à-dire de moins de 12 mois, tranche d'âge de 15 à 64 ans, en %, 2021)



Remarque: la comparaison avec les valeurs antérieures à 2021 de cet indicateur n'est pas effectuée en raison d'une rupture dans les séries chronologiques en 2021 pour tous les États membres compte tenu de [l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre réglementaire pour les statistiques sociales européennes](#). Données pour 2021 non disponibles pour IE et MT.

Source: Eurostat, [\[lfsa_ugadra\]](#), EFT de l'UE.

La période de stage ouvrant droit aux prestations de chômage est restée globalement stable en 2022, de même que la durée maximale d'indemnisation.¹⁷² La période de stage est restée stable dans tous les États membres, allant de 13 semaines de cotisations à l'assurance en Italie à 104 semaines en Slovaquie (voir graphique 2.3.12). La durée maximale des prestations (pour un travailleur ayant un parcours professionnel d'un an) varie d'un État membre à l'autre (voir graphique 2.3.13). En Lettonie, la durée a été ramenée de 39

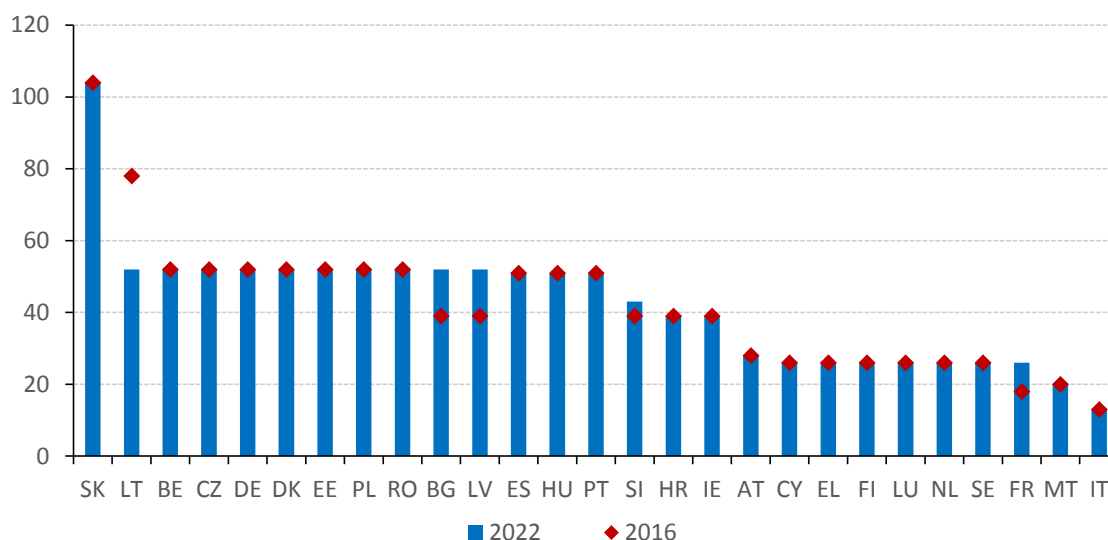
¹⁷¹ Personnes au chômage depuis moins de 12 mois. Analyse pour le groupe d'âge 15-64 ans.

¹⁷² L'analyse fait référence aux prestations de chômage généralement accordées aux personnes qui s'inscrivent comme étant au chômage sans faute de leur part, à l'exclusion des régimes de nature temporaire qui peuvent avoir été adoptés pour répondre à la situation épidémiologique liée à la COVID-19.

à 35 semaines en 2020, pour revenir au niveau de 2015. Pour tous les autres États membres, la période est restée inchangée au cours des cinq dernières années. Dans 16 États membres, les prestations pour les chômeurs ayant un parcours professionnel d'un an peuvent être demandées pour une durée maximale de six mois (24 semaines). Toutefois, au Danemark et en Belgique, la durée du droit atteint au moins deux ans. Au Luxembourg et en Grèce, la durée est d'un an et en Lituanie, en Lettonie et en Irlande, elle est d'environ huit mois.

Graphique 2.3.12: la période de cotisation pour bénéficier des prestations de chômage est restée stable par rapport à 2021, avec des différences importantes d'un État membre à l'autre

Durée de la période de stage requise (en semaines, 2016 et 2022)

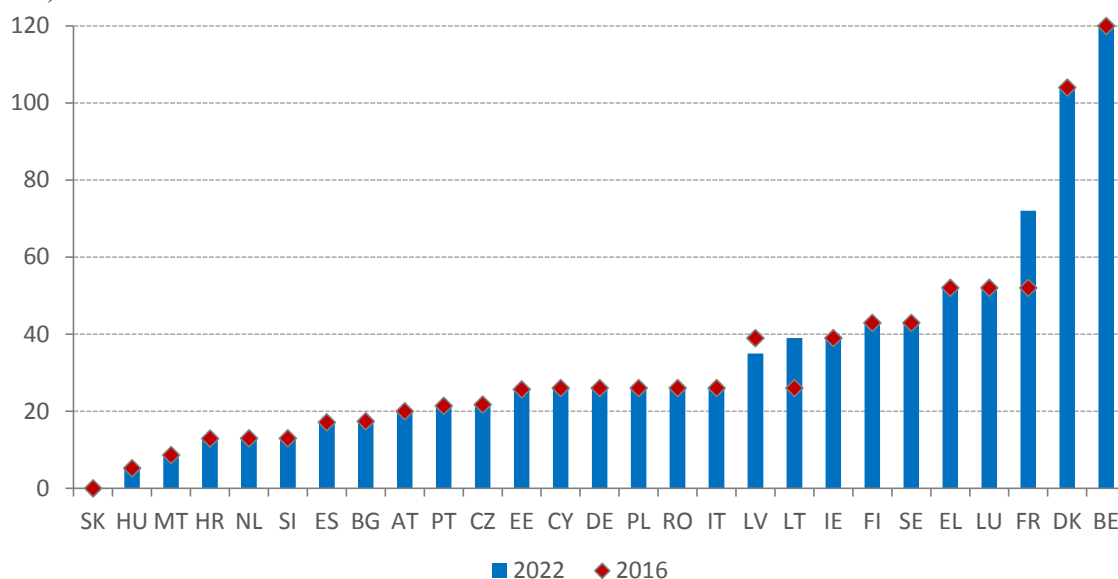


Remarque: à Malte (2016 et 2022), au moins 50 cotisations hebdomadaires doivent avoir été versées à partir du moment où la personne a commencé à travailler; en Irlande (2016 et 2022), au moins 104 cotisations hebdomadaires doivent avoir été versées à partir du moment où la personne a commencé à travailler; en Autriche (2022), au moins 52 cotisations hebdomadaires doivent avoir été versées pour qu'une première demande soit admissible, et au moins 28 cotisations hebdomadaires pour les demandes ultérieures.

Source: [base de données MISSOC](#) (janvier 2016 et janvier 2022).

Graphique 2.3.13: dans la plupart des États membres, un parcours professionnel d'un an donne accès à des prestations de chômage pour une durée maximale de six mois

Durée maximale des prestations en nombre de semaines, compte tenu d'un parcours professionnel d'un an (2022 et 2016)



Remarque: en Belgique, la durée des prestations n'est pas limitée. À Chypre, les semaines sont calculées sur la base de six jours ouvrables par semaine. En Irlande, les prestations sont versées durant 39 semaines (234 jours) uniquement aux personnes ayant payé au moins 260 cotisations hebdomadaires au titre de l'assurance sociale liée au salaire (pay related social insurance – PRSI). En Slovaquie, une personne ayant un parcours professionnel d'un an ne peut pas bénéficier de prestations de chômage (au moins deux années de cotisations à l'assurance chômage sont requises au cours des quatre dernières années). En Pologne, la durée dépend du taux de chômage de la région par rapport à la moyenne nationale.

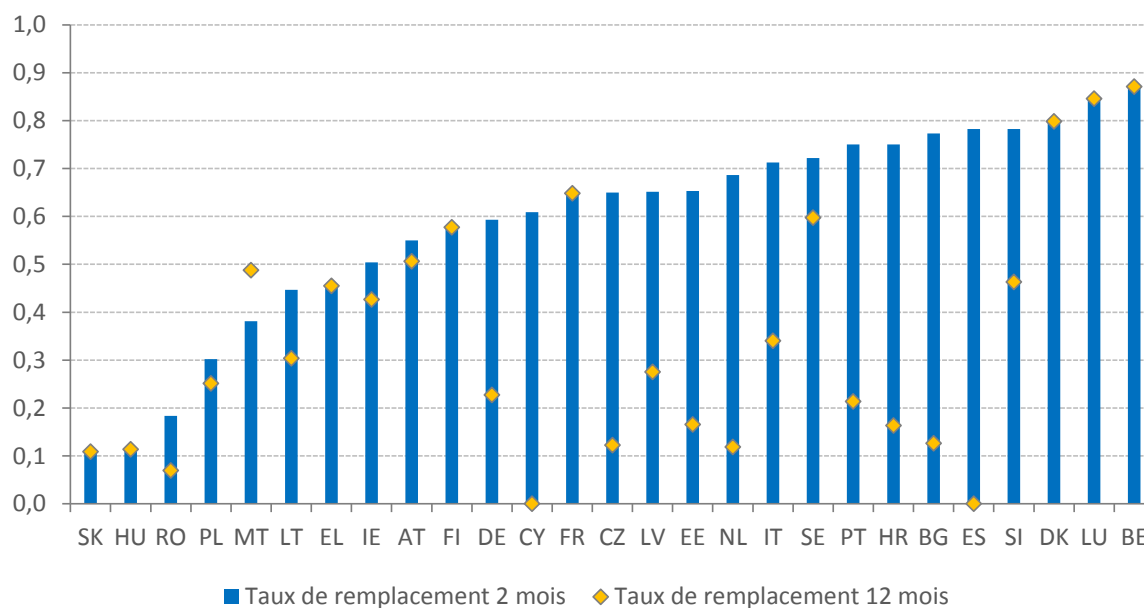
Source: [base de données MISSOC](#) (janvier 2016 et janvier 2022) et législation nationale.

Le revenu de remplacement des chômeurs dépend de la durée de la période de chômage.

Le graphique 2.3.14 compare les taux de revenu de remplacement net des travailleurs à bas salaire (67 % du revenu national moyen) ayant un parcours professionnel court (12 mois de cotisations de sécurité sociale) dans l'ensemble de l'UE, aux deuxième et douzième mois de la période de chômage. Les taux des revenus de remplacement nets du deuxième mois de chômage vont de 10,8 % des revenus (nets) précédents en Slovaquie à plus de 90 % au Luxembourg ou en Belgique. En Autriche ou en Belgique, par exemple, le taux de remplacement reste le même au 12^e mois de la période de chômage. Toutefois, en raison de l'expiration des prestations ou d'une réduction de leur générosité au fil du temps, les taux de remplacement diminuent dans la plupart des autres États membres. Dans certains pays, les chômeurs ayant épuisé leurs prestations de chômage peuvent bénéficier d'autres régimes, tels que l'aide sociale, qui offrent généralement des niveaux de prestations moins élevés – voir section 2.4.1 pour plus de détails sur l'inclusion active, y compris la proposition de recommandation du Conseil relative à un revenu minimal adéquat assorti d'une approche d'inclusion active, présentée par la Commission.

Graphique 2.3.14: les taux de remplacement des prestations de chômage varient d'un État membre de l'UE à l'autre

Taux de remplacement net des prestations de chômage à 67 % du salaire moyen, aux 2^e et 12^e mois de chômage (2021)



Remarque: l'indicateur est calculé pour une personne seule âgée de 20 ans, sans enfant et ayant un parcours professionnel court (un an). Les différentes composantes du revenu, les prestations de chômage et autres prestations (telles que l'aide sociale et les allocations de logement) sont incluses.

Source: calculs de la Commission européenne, sur la base du modèle impôts-prestations de l'OCDE.

Un dialogue social efficace et de qualité a contribué à la bonne gestion de conditions socio-économiques complexes au cours des dernières années. La ligne directrice pour l'emploi n° 7 et le principe 8 (dialogue social et participation des partenaires sociaux) du socle européen des droits sociaux invitent les États membres à assurer la participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes en matière sociale et d'emploi et, le cas échéant, en matière économique, ainsi que des investissements, notamment en soutenant le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Au cours de la crise de la COVID-19, les organisations sectorielles de partenaires sociaux au niveau de l'UE ont été très proactives et ont rapidement fait connaître leur point de vue sur d'éventuelles stratégies de relance. Au niveau national, plusieurs États membres ont invité les partenaires sociaux, conformément à leurs pratiques et cadres institutionnels nationaux, à examiner, à négocier et/ou à mettre en œuvre des mesures visant à soutenir les conditions de travail, le fonctionnement du marché du travail, l'égalité des chances, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, le travail à distance et le droit à la déconnexion. Plus récemment, les partenaires sociaux européens ont, dans un certain nombre de cas, contribué de manière significative à des initiatives aux niveaux européen et national visant à attirer davantage de nouveaux travailleurs dans les secteurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, y compris ceux qui soutiennent les transitions écologique et numérique, grâce aux travaux sur les partenariats pour les talents et à la mise en œuvre du partenariat européen multipartite pour l'intégration¹⁷³.

¹⁷³ Voir renouvellement du partenariat européen pour l'intégration à la suite de la crise de la COVID-19. Source: [site web européen sur l'intégration \(europa.eu\)](http://europa.eu)

La participation prévisible, constructive et en temps utile des partenaires sociaux joue un rôle important pour garantir que les réformes sont conçues et mises en œuvre efficacement. L'appropriation nationale est au cœur du Semestre européen et de la mise en œuvre de la facilité pour la reprise et la résilience. La création de nouveaux organes tripartites (par exemple, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie, entre autres) chargés de suivre la mise en œuvre des PRR est une évolution positive qui, si elle est gérée de manière inclusive, est susceptible de renforcer la participation des partenaires sociaux et la responsabilité publique¹⁷⁴. Une coopération étroite avec les partenaires sociaux, y compris tout au long du cycle du Semestre européen, est essentielle pour veiller à ce que leurs points de vue soient pris en considération et alimentent le processus décisionnel, y compris lors de l'examen des politiques de soutien appropriées en faveur de l'intégration des citoyens ukrainiens et des autres personnes déplacées sur les marchés du travail européens. Depuis 2016, sur une base annuelle, le Comité de l'emploi (COEM) procède à des exercices de surveillance multilatérale de la participation des partenaires sociaux nationaux au Semestre européen afin d'évaluer ces difficultés et d'autres, ainsi que les bonnes pratiques. Des différences continuent d'être observées entre les États membres en ce qui concerne le degré de qualité et de pertinence de la participation des partenaires sociaux.

Le dialogue social a été essentiel pour un secteur de la santé fort, afin de faire face à la pandémie de COVID-19 et de contribuer à une meilleure préparation de l'UE à d'éventuelles crises sanitaires futures. Tous les pays ont été confrontés à la nécessité d'accroître la capacité des systèmes de santé, notamment dans les hôpitaux, pour répondre à la demande croissante de services de soins de santé dans un délai très court, en raison de la pandémie de COVID-19. La pression sur les systèmes de soins de santé s'exerce dans le contexte d'autres problèmes de longue date, tels que la pénurie de professionnels de la santé. Le dialogue social a joué un rôle de premier plan dans la résolution de certains de ces problèmes dans les États membres dotés d'institutions bien établies et d'une longue tradition de coopération entre les partenaires sociaux (par exemple, le Danemark, l'Allemagne, la Finlande et la Suède) et dans ceux qui comptent des pôles de partenariat social forts (par exemple, l'Autriche, la Belgique, le Luxembourg et les Pays-Bas). Dans le même temps, les pays où le dialogue social et la négociation collective sont moins importants dans le secteur des soins de santé (par exemple, la Bulgarie, la Tchéquie, Malte et l'Estonie) ont vu le dialogue social se renforcer parallèlement à la crise de la COVID-19¹⁷⁵.

La participation des organisations de la société civile à toutes les étapes du Semestre européen est essentielle à la mise en œuvre de réformes et de politiques de qualité dans les États membres. Dans de précédents rapports conjoints sur l'emploi, la Commission européenne a souligné l'importance de consulter les organisations de la société civile de manière constructive et en temps utile. En s'appuyant sur les pratiques nationales existantes, elle a également souligné l'importance d'associer les organisations de la société civile à ses réunions et échanges réguliers avec les États membres. L'identification des défis existants, dont certains ont été mis en évidence dans une récente résolution du Comité économique et

¹⁷⁴ Source: Eurofound (2022), Rodríguez Contreras, R., Sanz, P., *Participation des partenaires sociaux aux plans nationaux pour la reprise et la résilience*, Office des publications de l'Union européenne. Remarque: pour plus de détails sur la négociation collective, voir section 2.1 du présent rapport et Commission européenne, *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

¹⁷⁵ Voir Eurofound (2022), *Dialogue social et négociation collective dans le secteur hospitalier pendant la pandémie de COVID-19*, Office des publications de l'Union européenne.

social européen¹⁷⁶, est l'occasion d'améliorer encore la qualité, la transparence, la régularité et la prévisibilité des échanges. À l'avenir, l'engagement des organisations de la société civile dans le domaine social et de l'emploi contribuera à renforcer la granularité et l'efficacité des réformes et des investissements nécessaires pour surmonter les défis socio-économiques existants et progresser dans les transitions écologique et numérique.

2.3.2. Mesures prises par les États membres

Les efforts visant à s'attaquer aux causes de la segmentation du marché du travail se poursuivent dans certains États membres, conformément au principe 5 du socle (emplois sûrs et adaptables). En juillet 2021, l'**Espagne** (dans le cadre de son PRR) a modifié le statut des agents de la fonction publique afin de réduire l'emploi temporaire dans le secteur public ainsi que de prévenir et de sanctionner les abus, notamment grâce à l'obligation de publier tous les appels liés à des procédures de stabilisation des agents temporaires au plus tard le 31 décembre 2022. Des amendements sur les règles applicables aux agents de la fonction publique travaillant dans les secteurs de la santé et de l'éducation ont également été adoptés. En décembre 2021, l'**Espagne** (également dans le cadre de son PRR) a aussi adopté un train de mesures de réforme du marché du travail visant à réduire la proportion élevée de contrats temporaires dans le secteur privé, à améliorer les conditions de travail de certains salariés et à favoriser les transitions vers un emploi à durée indéterminée. La réforme a redéfini la panoplie de contrats de travail en soulignant le rôle central des contrats à durée indéterminée et en réduisant encore le recours aux contrats à durée déterminée (par exemple, en réduisant la durée maximale des contrats à durée déterminée, tout en augmentant les sanctions en cas d'utilisation frauduleuse de ces contrats). Dans le cadre d'une réforme plus large relevant du programme pour un travail décent, le **Portugal** prévoit de réduire de six à quatre le nombre maximal de renouvellements de contrats temporaires; d'augmenter l'indemnisation en cas de licenciement de travailleurs temporaires; et d'ériger en infraction pénale le travail non déclaré avec une peine de prison pouvant aller jusqu'à trois ans. Une fois adoptées, ces mesures devraient réduire la proportion de contrats temporaires et favoriser les transitions vers un travail à durée indéterminée et déclaré. Le plan pour la reprise et la résilience (PRR) des **Pays-Bas** contient plusieurs réformes du marché du travail visant à relever les défis liés à la segmentation du marché du travail. Ces réformes portent notamment sur la réduction progressive du dégrèvement fiscal pour les travailleurs indépendants, l'introduction d'une assurance invalidité obligatoire pour les travailleurs indépendants et l'introduction de mesures visant à lutter contre les faux indépendants, y compris une modification de la définition d'une relation de travail et un renforcement du contrôle de l'application de la législation par les pouvoirs publics d'ici à 2026. En outre, en juillet 2022, les **Pays-Bas** ont également annoncé des plans visant à réduire les incitations au recours à des contrats flexibles ou temporaires et à introduire un système de certification pour les entreprises de travail intérimaire.

Plusieurs États membres proposent des règlements nouveaux ou modifiés sur la législation en matière de protection de l'emploi afin de répondre aux défis recensés sur le marché du travail, conformément au principe 7 du socle (informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement). En novembre 2021, l'**Estonie** a introduit la possibilité pour les employeurs et les salariés du secteur du commerce de détail de

¹⁷⁶ Comité économique et social européen (2022), *Participation de la société civile organisée aux plans nationaux pour la reprise et la résilience — Ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas*, résolution [ECO/592], mai 2022.

conclure des contrats de travail plus flexibles dans des conditions spécifiques. Ces accords peuvent favoriser l'embauche de travailleurs supplémentaires, augmentant ainsi les possibilités d'emploi tout en garantissant un niveau de protection plus élevé. Cette mesure a été complétée par l'adoption, en décembre 2021, de nouvelles modifications de la loi sur le transport routier. Grâce à cette mesure, l'**Estonie** compte garantir des conditions de travail décentes pour les conducteurs du secteur du transport routier. En février 2022, la **France** a adopté une nouvelle loi créant un statut unique pour les indépendants et protégeant leur patrimoine personnel (jusqu'à présent, seule la résidence principale était protégée). En outre, la loi étend les conditions pour faciliter la reconversion des travailleurs indépendants. Grâce à une allocation de 800 EUR par mois, le gouvernement vise à soutenir ceux qui ont cessé définitivement leur activité devenue intenable. En juin 2022, l'**Italie** a adopté de nouvelles dispositions visant à faire en sorte que tous les travailleurs, y compris les travailleurs sous contrat atypique, bénéficient d'une plus grande transparence sur la relation de travail, en particulier des exigences minimales d'information de la part des employeurs en ce qui concerne la période d'essai et la formation (le cas échéant). Dans le cadre d'une vaste réforme, la **Suède** prévoit d'adopter des mesures au cours du second semestre de 2022 en ce qui concerne les règles de licenciement pour des raisons objectives, d'accroître la prévisibilité des conditions de travail et de prévenir les conflits du travail.

En complément de l'analyse présentée dans l'encadré n° 5, plusieurs États membres ont introduit des mesures visant à améliorer la santé et la sécurité au travail, conformément au principe 10 du socle (environnement de travail sain, sûr et bien adapté). Dans le cadre d'une réforme plus large, la **France** a adopté, en juillet 2021 (dans son PRR), un ensemble de mesures visant à améliorer la santé et la sécurité au travail. Parmi les actions les plus pertinentes sur le plan des résultats attendus figurent la possibilité pour les entreprises d'élargir les services de santé offerts au travail et la création d'un passeport de prévention. En outre, la **France** a également élargi la définition du harcèlement sexuel au travail et, en novembre 2021, elle a ratifié la convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement. En décembre 2021, la **Croatie** a adopté son plan national pour le travail, la sécurité au travail et l'emploi pour la période 2021-2027. Ce plan est conforme à la stratégie nationale de développement à l'horizon 2030 et favorise la continuité et l'amélioration des politiques du marché du travail qui soutiendront la garantie d'un travail décent pour tous, tout en tenant compte des besoins particuliers des personnes vulnérables. En juillet 2022, la **Bulgarie** a adopté une opération du FSE+ visant à soutenir le bien-être des travailleurs et la sécurité sur le lieu de travail, dotée d'un budget total de 51,1 millions d'EUR. Parmi les actions les plus pertinentes figurent le soutien financier apporté aux entreprises afin de prévenir le syndrome d'épuisement professionnel, de préserver la santé mentale, d'acheter les vêtements et les équipements nécessaires pour garantir la sécurité au travail, d'équiper les lieux de travail d'espaces sportifs et de détente et d'introduire des approches écologiques dans les pratiques organisationnelles. La mesure s'étend jusqu'à la fin de 2024 et devrait bénéficier à 91 000 salariés au maximum. L'**Italie** prévoit également d'adopter des mesures ciblées au cours des années 2022 et 2023 afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail.

Certains États membres introduisent de nouvelles dispositions juridiques ou modifient leur réglementation afin de mieux définir les conditions applicables à la flexibilité du travail et à l'organisation du temps de travail, conformément au principe 9 du socle (équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée). En juillet 2021, l'**Espagne** a approuvé des dispositions juridiques visant à réglementer le télétravail et le travail à distance dans les secteurs privé et public. En particulier, les modifications législatives assurent les mêmes conditions de travail aux personnes qui travaillent à distance qu'à celles qui travaillent sur place, et elles garantissent le caractère volontaire du télétravail tant pour le travailleur que

pour l'employeur. Ce nouveau cadre pourrait favoriser des formes de travail hybrides, qui combinent télétravail et travail sur place. En juin 2022, la **Belgique** a adopté de nouvelles mesures visant à améliorer la flexibilité des horaires de travail et à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée dans le secteur privé. Parmi les principales actions figurent le droit à une semaine de travail de quatre jours (en augmentant le nombre d'heures par jour) ou à modifier le régime de travail (c'est-à-dire adapter ses heures de travail d'une semaine à l'autre). Dans le même temps, la **Belgique** a adopté le "droit à la déconnexion" pour les employés d'entreprises de plus de 20 salariés, lesquelles ne peuvent désormais pas exiger de leurs salariés qu'ils réagissent à des demandes professionnelles après les heures normales de travail. Ces deux mesures font partie d'un accord fédéral sur les réformes du marché du travail qui prévoit également une plus grande flexibilité des règles relatives au travail du soir et de nuit dans le commerce électronique. En outre, des projets pilotes sont prévus pour permettre le travail du soir et de nuit sur une base volontaire sans l'accord préalable d'un syndicat. Dans le cadre d'une réforme plus large, la **Pologne** envisage (dans son PRR) d'introduire des dispositions de droit du travail afin de favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et des conditions de travail plus prévisibles. Le PRR de ce pays prévoira notamment des règles pour les formules souples de travail, y compris pour les pauses et la formation pendant les heures de travail, le consentement du travailleur à effectuer des heures supplémentaires ou la nuit, ou à effectuer un travail intermittent. Il est également prévu de modifier les dispositions relatives à la protection de la relation de travail des salariés pendant la grossesse, le congé de maternité ou le congé parental. En avril 2022, l'**Estonie** a également mis à jour le cadre juridique existant afin de garantir des conditions de travail plus souples (par exemple, temps partiel, télétravail ou horaires souples) aux travailleurs ou aux fonctionnaires ayant des responsabilités en matière de soins, tout en favorisant une protection efficace des mineurs (c'est-à-dire des personnes âgées de moins de 14 ans). Le **Luxembourg** prévoit d'adopter des dispositions visant à réglementer le harcèlement moral. L'action devrait s'appliquer aux salariés, mais aussi aux apprentis, aux stagiaires et aux étudiants liés par des contrats temporaires spéciaux.

Un certain nombre d'États membres ont également modifié leur législation ou prévoient de le faire afin d'introduire des formules de travail plus souples pour les travailleurs, conformément au principe 9 du socle (équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée). L'**Espagne** a prolongé jusqu'en juin 2022 le plan d'aménagement des horaires de travail (dit plan *Mecuida*) adopté en mars 2020 afin de renforcer la flexibilité des salariés pour mieux tenir compte des responsabilités familiales directement liées à la crise de la COVID-19. En vertu de ces dispositions, l'employeur et le salarié pourraient apporter d'autres aménagements raisonnables et proportionnés aux conditions de travail du salarié (par exemple, télétravail, changements d'horaire, changements de lieu de travail ou attribution d'autres fonctions, entre autres). En janvier 2022, l'**Espagne** a mis à jour son cadre juridique sur le temps de travail afin d'étendre les possibilités de prise en charge par les parents d'enfants atteints d'un cancer ou d'une maladie grave. La limite d'âge de l'enfant nécessitant des soins est passée de 18 à 23 ans. Dans le cadre de son PRR, **Chypre** prévoit de réaliser une étude sur les formules souples de travail dans le secteur public. L'étude devrait permettre la formulation, d'ici à 2023, de recommandations visant à améliorer l'efficacité du service public. Une fois que les recommandations de l'étude seront disponibles, une décision concernant leur mise en œuvre sera prise. Toujours grâce au soutien de la facilité pour la reprise et la résilience, **Chypre** a l'intention d'adopter, d'ici à 2023, une nouvelle loi réglementant les formules souples de travail, en particulier le télétravail. En août 2022, la **Lituanie** a modifié son cadre juridique pour offrir davantage de flexibilité à certaines familles dans l'aménagement du temps de travail. Ces modifications prévoient, entre autres, des jours de congé supplémentaires pour les travailleurs avec des enfants à charge, ainsi que la possibilité de travailler moins d'une

journée entière et de combiner télétravail et horaires de travail flexibles pour les femmes enceintes ou allaitantes, les travailleurs avec des enfants jusqu'à l'âge de 8 ans à charge ou les parents isolés avec des enfants jusqu'à l'âge de 14 ans à charge (ou jusqu'à 18 ans pour les enfants en situation de handicap) (voir section 2.2.2).

Plusieurs États membres ont intensifié leurs efforts pour lutter contre le travail non déclaré grâce à la mobilisation de ressources supplémentaires, notamment en renforçant les capacités en matière d'inspection du travail. Dans le cadre de la mise en œuvre de son PRR, l'**Italie** devrait adopter d'ici la fin de 2022 un plan national et une feuille de route pour lutter contre le travail non déclaré dans tous les secteurs économiques, l'objectif étant d'augmenter le nombre d'inspections du travail d'ici à 2025 et de réduire les cas de travail non déclaré d'ici à 2026. À cette fin, un groupe de travail interinstitutionnel a été créé en février 2022. En octobre 2021, la **Roumanie** a approuvé de nouvelles sanctions administratives visant à limiter le travail non déclaré et partiellement déclaré, ainsi que la pratique consistant à verser des "salaires sous enveloppe". L'action comprend la réglementation de la notion de "travail partiellement déclaré". Plus tard en avril 2022, la **Roumanie** a également lancé un système de chèques-services (qui prendra effet le 1^{er} janvier 2024) afin d'intégrer les travailleurs domestiques dans l'économie formelle. Les travailleurs domestiques seront couverts par le système de sécurité sociale et d'assurance maladie après l'encaissement de 85 chèques. Dans le cadre d'une réforme plus large, la **Suède** a lancé, en février 2022, un processus visant à créer des centres régionaux de lutte contre la criminalité liée au travail (ce qui couvre également le travail non déclaré). Ces centres feront office de plateforme pour les travaux des autorités en matière de planification, de mise en œuvre et de suivi des contrôles gouvernementaux conjoints, en concertation avec les partenaires sociaux et les organismes nationaux et régionaux. En mars 2022, la **Belgique** (Région de Bruxelles-Capitale) a adopté une mesure ciblée pour augmenter le nombre de contrôles effectués dans les entreprises d'un secteur donné, sur la base d'un soupçon raisonnable de discrimination. En outre, les inspecteurs du travail peuvent également se rendre dans une entreprise sous un nom faux afin de constater des différences de traitement. En mai 2022, l'**Espagne** a approuvé un nouvel appel pour le recrutement de 90 inspecteurs publics du travail et de la sécurité sociale, doublant celui approuvé en 2021. En avril 2022, la **Croatie** a adopté une nouvelle loi sur les lanceurs d'alerte modifiant les dispositions antérieures de 2019. L'objectif de cette loi est d'améliorer la protection des travailleurs qui signalent des entreprises qui commettent des infractions, y compris en prenant des sanctions contre les employeurs qui engagent des procédures à l'encontre des lanceurs d'alerte. Au titre d'une réforme plus large dans le cadre du PRR, la **Croatie** prévoit également d'adopter en décembre 2022 une nouvelle loi sur la lutte contre le travail non déclaré, l'objectif étant de définir le travail non déclaré, de renforcer les inspections du travail et de réglementer davantage la transition des travailleurs du travail non déclaré vers le travail déclaré.

Plusieurs États membres ont adopté des mesures ciblées pour améliorer la situation des chômeurs de longue durée sur le marché du travail, conformément au principe 4 du socle. En octobre 2021, la **Grèce** a adopté une nouvelle loi visant à réformer l'organisation et le fonctionnement de son service public de l'emploi (*OAED*). Les nouvelles dispositions prévoient le recrutement de nouveaux conseillers en matière d'emploi (540 pour une période de deux ans) et un redoublement d'efforts concernant l'intermédiation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. En 2021, la **Grèce** a également introduit une allocation de travail pour les chômeurs qui décrochent un emploi et une prime de 300 EUR pour les chômeurs de longue durée (définis comme les personnes qui bénéficient d'une allocation de chômage depuis plus de 5 ans) qui élaborent un plan d'action individuel. Des critères de revenu ont été introduits pour lutter contre l'abus des prestations, tandis que le renoncement à trois emplois

appropriés ou formations entraînerait une radiation du registre du chômage. Dans le cadre d'une vaste réforme en **Irlande**, le service local de l'emploi (*LAES*) est devenu opérationnel en janvier 2022. L'objectif de ce service est de fournir des services de l'emploi de qualité et mesurables aux chômeurs de longue durée et aux autres groupes vulnérables. Le nouveau service suit un système de paiement lié aux performances, chaque client bénéficiant de droits individuels fondés sur l'établissement et l'achèvement d'un plan de progression personnel. En février 2022, la **Suède** a chargé son service public de l'emploi de renforcer le soutien aux chômeurs de longue durée, en particulier dans les territoires confrontés à de graves difficultés socio-économiques. Des actions sont également envisagées pour renforcer la collaboration stratégique et opérationnelle entre les services publics de l'emploi et les autorités locales en ce qui concerne les demandeurs d'emploi vulnérables.

Un certain nombre d'États membres ont modifié leurs cadres de PAMT existants afin d'améliorer l'efficacité de ceux-ci dans le contexte de la reprise après la crise de la COVID-19, conformément au principe 4 du socle (soutien actif à l'emploi). En 2021, la **Tchéquie** a adopté le cadre stratégique pour l'emploi 2030+. Cette stratégie contribue à la réalisation des conditions favorisantes dans le cadre de la politique de cohésion et définit des domaines prioritaires pour les dix prochaines années. Des mesures concrètes sont définies dans les plans d'action détaillant ce cadre. Dans le cadre de la mise en œuvre de son PRR, la **Grèce** a adopté des mesures en 2021 et 2022 pour mettre au point de nouveaux outils numériques pour les services publics de l'emploi, y compris une carte numérique, la possibilité d'enregistrer un plan d'action individuel, ainsi que la mise en place de comptes de formation individuels. La **Croatie** a présenté, au titre d'une réforme plus large dans le cadre de son PRR, des mesures visant à améliorer la qualité du soutien apporté aux groupes vulnérables par les services publics de l'emploi, en particulier les processus liés au profilage, à la segmentation, à l'intégration et à l'activation des groupes vulnérables. En outre, les efforts se poursuivent pour mettre au point des outils permettant de mettre en adéquation la demande et l'offre d'emploi et de mieux rendre opérationnel le système de suivi et d'évaluation des politiques actives du marché du travail. Ces actions, ainsi que les activités de sensibilisation prévues, devraient mettre en relation 5 000 nouveaux utilisateurs avec les services publics de l'emploi. En avril 2022, un système de chèques pour le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle des adultes a été mis en place en vue de l'introduction éventuelle de comptes de formation individuels dans le cadre du FSE+. En décembre 2021, l'**Italie** a approuvé de nouveaux investissements structurels visant à promouvoir la mise en place d'observatoires régionaux du marché du travail et le soutien au renforcement de l'interopérabilité des systèmes d'information régionaux et nationaux, améliorant ainsi la capacité des services publics de l'emploi à favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Cette mesure est complétée par l'allocation de 4,4 milliards d'EUR supplémentaires pour la mise en œuvre du programme national de garantie des salariés (*GOL*) au cours de la période 2021-2023. En août 2022, la **Lituanie** a adopté un nouveau système d'orientation professionnelle dans le cadre de son PRR, lequel définit le cadre, les exigences de base en matière de compétences, la gestion et l'assurance qualité en matière de conseils d'orientation professionnelle tout au long de la vie dès la première année scolaire (voir également section 2.2.2). Avec la participation des partenaires sociaux, elle définira également le processus de gouvernance des institutions concernées. En avril 2022, le **Luxembourg** a adopté une nouvelle mesure ciblée et temporaire pour fournir des missions de travail temporaires aux chômeurs de moins de 50 ans pendant une période de six mois. La loi est entrée en vigueur rétroactivement à partir d'octobre 2021 et elle a cessé d'être applicable le 30 juin 2022. D'ici la fin de 2022, la **Pologne** (dans son PRR) devrait adopter deux actes législatifs stratégiques pour promouvoir la participation au marché du travail. Premièrement, la loi sur l'emploi des ressortissants de pays tiers devrait réduire les obstacles administratifs à

l'emploi des ressortissants de pays tiers et simplifier le processus de conclusion de certains contrats d'emploi. Deuxièmement, la nouvelle loi sur l'activité professionnelle introduira, entre autres, des mesures visant à faciliter le retour des parents sur le marché du travail après leur congé.

En outre, des mesures ciblées ont été proposées par les États membres pour faciliter les transitions professionnelles et renforcer la dimension d'activation, conformément au principe 4 du socle (soutien actif à l'emploi). En juin 2022, la **Belgique** a mis en place un processus appelé "trajets de transition" pour permettre aux salariés ayant reçu un préavis de licenciement de travailler pour un autre employeur afin de faciliter la transition. Coordonné par le service régional de l'emploi, ce processus se fonde sur des accords trouvés entre deux entreprises utilisatrices. Pendant la transition, le coût de la main-d'œuvre est répercuté (en tout ou en partie) sur le nouvel employeur et, à la fin du processus, le salarié doit être recruté avec un contrat à durée indéterminée. La **Belgique** a également adopté une mesure visant à soutenir les salariés qui ont été licenciés avec un préavis d'au moins 30 semaines. Les salariés licenciés remplissant les critères ont le droit de consacrer un tiers du délai de préavis (soit dix semaines) à des activités qui augmentent leur employabilité. Cette mesure vient s'ajouter à l'indemnité de licenciement à laquelle les salariés ont droit.

Les systèmes de PAMT existants ou nouveaux contribuent également à soutenir l'intégration sur le marché du travail des personnes déplacées en provenance d'Ukraine. La plupart des États membres s'appuient soit sur les politiques actives du marché du travail destinées aux ressortissants nationaux, soit sur des programmes élaborés à la suite de la crise des migrants et des réfugiés (2015-2016) pour venir en aide aux personnes fuyant la guerre en Ukraine. Dans le cadre des systèmes existants de PAMT, une grande majorité des pays de l'UE ont proposé des services de conseil et d'orientation professionnelle, tandis que certains ont associé ces actions à des incitations financières destinées à encourager les employeurs à embaucher des personnes déplacées, fournir une formation sur le lieu de travail ou lancer des projets favorisant l'esprit d'entreprise (voir également section 2.1.2)¹⁷⁷. Toutefois, le nombre de personnes déplacées en provenance d'Ukraine qui ont participé à des formations (à l'exclusion des formations linguistiques) a été faible, ce qui peut s'expliquer par le faible nombre d'inscriptions auprès des services publics de l'emploi. Par exemple, en **Autriche** et en **France**, seuls 1 216 et 1 700 Ukrainiens sur 6 300 et 3 200 Ukrainiens inscrits auprès des services publics de l'emploi de ces pays ont participé à des formations (voir également section 2.3.1). Parmi les autres pays ayant mis en place des PAMT ciblées pour les personnes déplacées en provenance d'Ukraine, on peut citer l'**Estonie**, qui a déployé des services spéciaux de conseil à l'emploi pour les personnes déplacées en provenance d'Ukraine, ainsi que la **Pologne**, qui a introduit un soutien spécifique sous la forme d'avantages en nature et financiers pour les artistes et les auteurs ukrainiens exerçant leurs activités en **Pologne** (voir section 2.2.2)¹⁷⁸.

¹⁷⁷ Autorité européenne du travail (2022), *Overview of national measures adopted to respond to the Ukrainian crisis with regard to employment and social security having a potential impact on the EU labour mobility* ("Aperçu des mesures adoptées par les pays pour répondre à la crise ukrainienne en ce qui concerne l'emploi et la sécurité sociale susceptibles d'avoir une incidence sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'UE"), fiches par pays, ELA/2022/RS/047/ELA.323/juin 2022.

¹⁷⁸ Eurofound (2022): *In-kind support and financial support for Ukrainian artists, measure PL-2022-9/2327 (measures in Poland)* ["Soutien en nature et soutien financier aux artistes ukrainiens, mesure PL-2022-9/2327 (mesures en Pologne)], EU PolicyWatch, Dublin.

Les États membres ont mis à jour le cadre réglementaire des services publics de l'emploi afin de garantir la capacité et l'efficacité de ces derniers, y compris en ce qui concerne la coopération avec les services sociaux et les parties prenantes. En juillet 2021, la **Belgique** (Région flamande) a lancé un plan d'action visant à améliorer la coopération entre les services publics régionaux de l'emploi et les partenaires privés. Le plan vise à renforcer la transparence en ce qui concerne l'externalisation, à améliorer la planification et à mieux contrôler la qualité des services fournis grâce à l'amélioration des évaluations et des pratiques de gestion des données. En juillet 2021, l'**Irlande** a mis à jour sa stratégie pour l'accès à l'emploi *Pathways to Work* pour la période 2021-2025. Le nouveau cadre vise à renforcer le service public de l'emploi irlandais (*Intreo*) en renforçant son budget, ses capacités et son approche axée sur le client. Avec le soutien de la FRR, il intègre un programme de placement professionnel, tandis que le FSE soutient les indemnités Jobsplus et les indemnités de retour au travail. En novembre 2021, la **Belgique** (Région wallonne) a adopté une nouvelle réforme de ses services publics de l'emploi (*TIM*) afin de fournir un soutien plus personnalisé et intégré aux demandeurs d'emploi vulnérables et de créer des parcours spécifiques vers l'emploi pour les personnes handicapées ou en situation de vulnérabilité (dans le cadre de son PRR). La nouvelle réforme jette également les bases d'une optimisation de la collaboration entre le service public wallon de l'emploi (*Forem*) et les partenaires de soutien. En décembre 2021, l'**Espagne** (dans le cadre de son PRR) a adopté la stratégie d'activation de l'emploi pour la période 2021-2024. Ce nouveau cadre vise à moderniser la mise en œuvre des politiques actives du marché du travail par les SPE, y compris avec la création de parcours individuels, la mise en place d'un guichet unique pour les jeunes et le renforcement de la coordination entre l'emploi, les services sociaux, les administrations régionales et le secteur privé. Dans le même temps, dans le cadre de la mise en œuvre du PRR, l'**Espagne** prévoit de réformer le droit du travail avant la fin de 2022 afin de mettre à jour les politiques actives du marché du travail, y compris en ce qui concerne la structure de gouvernance et les mécanismes de coordination aux niveaux national, régional et local. En décembre 2021, la **Suède** a adopté une nouvelle mesure visant à renforcer la mise en place de politiques d'activation dans le domaine des compétences par les services publics de l'emploi (voir également section 2.2.2), l'objectif étant de recenser les besoins de compétences en lien avec le secteur privé. En avril 2022, la **Belgique** (Région flamande) a adopté une nouvelle mesure visant à renforcer le rôle de coordination des autorités locales dans l'activation des demandeurs d'emploi et des personnes inactives, y compris dans l'économie sociale (voir section 2.1.2). En avril 2022, la **Grèce** a adopté une nouvelle loi visant à restructurer son service public de l'emploi (*OAED*, renommé *DYPA*), laquelle prévoit notamment la création d'un conseil des partenaires sociaux et d'un compte de formation professionnelle mis en place par les partenaires sociaux et géré par une entité juridique. Les nouvelles dispositions devraient permettre d'apporter un soutien à l'activation plus rapide et plus souple. En mai 2022, dans le cadre de son engagement au titre du PRR, la **Lituanie** a adopté de nouvelles mesures visant à rendre les services de l'emploi existants plus opérationnels au moyen d'outils numériques et à assurer une orientation plus systématique des clients. Cette mesure prévoit notamment la révision des méthodes de travail et l'automatisation des processus fondamentaux dans le but de fournir des services plus personnalisés et intégrés aux demandeurs d'emploi. En mai 2022, la loi sur les services publics de l'emploi et les services aux entreprises réglemant le modèle nordique des services de l'emploi pour les demandeurs d'emploi est entrée en vigueur en **Finlande**. Son objectif est de favoriser la fourniture de services plus personnalisés et intégrés aux demandeurs d'emploi. La réforme devrait aider quelque 10 000 personnes à trouver un emploi. Les effets sur l'emploi devraient se concrétiser pleinement après 2025.

Un certain nombre d'États membres ont accru la générosité de leurs prestations de chômage, notamment en réaction aux tensions inflationnistes actuelles. Afin de limiter l'incidence de la hausse des prix, l'**Autriche** cherche à adapter ses prestations de chômage annuellement. En **Estonie**, les prestations de l'assurance chômage et l'allocation de chômage ont toutes deux été augmentées en 2022. De même, l'**Italie** a revu à la hausse la générosité et la durée de ses prestations de chômage. En **Espagne**, une réforme visant à remédier aux lacunes de la protection contre le chômage et à la fragmentation de la protection contre le chômage est attendue, dans le cadre de son PRR, d'ici la fin de 2022. En outre, la transition vers la protection sociale a été facilitée pour les bénéficiaires qui ne retournent pas au travail et se trouvent dans une situation vulnérable. Au **Danemark**, la générosité a été revue à la hausse et les conditions d'admissibilité durcies, ce qui s'est traduit par des allocations de chômage plus élevées au cours des trois premiers mois de chômage. Dans le même temps, les conditions d'octroi des prestations sont devenues plus strictes pour les jeunes diplômés. Dans ce cas, la durée maximale des prestations pour les diplômés est réduite de deux à un an, et leurs prestations sont réduites s'ils ne trouvent pas d'emploi dans les trois mois suivant l'obtention de leur diplôme. En juillet 2021, la **France** a adopté une mesure temporaire visant à prolonger le droit aux prestations de chômage des travailleurs temporaires dans le domaine de la culture (c'est-à-dire ceux ayant le statut juridique d'intermittent du spectacle), particulièrement touchés par la crise de la COVID-19. La mesure est restée valable jusqu'en décembre 2021. Le PRR de **Malte** comprend une étude évaluant le caractère adéquat et la couverture des prestations de chômage et recommandant des options stratégiques pour améliorer ces deux domaines, tant en ce qui concerne la durée des prestations que l'accès effectif à celles-ci, tout en renforçant les incitations à travailler. En avril 2022, la **Grèce** a introduit de nouvelles exigences en matière de recherche d'emploi encourageant les demandeurs d'emploi à rechercher activement un emploi et à accepter les offres d'emploi qui leur sont présentées.

Plusieurs États membres ont adopté des mesures visant à renforcer le dialogue social et à favoriser la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques, conformément au principe 8 du socle. Par exemple, en juillet 2021, les partenaires sociaux et le gouvernement du **Portugal** ont signé un accord tripartite visant à améliorer les systèmes d'enseignement et de formation professionnels, notamment grâce à un règlement sur la gouvernance (voir également section 2.2.2). En **Espagne**, les partenaires sociaux ont participé à la conception des grandes réformes du marché du travail entreprises depuis 2020. En mai 2022, les partenaires sociaux et le gouvernement d'**Estonie** ont signé un accord de bonne volonté pour réformer les retraites préférentielles. Sur cette base, un nouveau règlement sur les pensions de vieillesse et de retraite est en cours d'élaboration. Dans le cadre de la mise en œuvre du PRR, la **Roumanie** prévoit d'adopter d'ici la fin de 2022 une nouvelle loi sur le dialogue social élaborée et adoptée en concertation avec les partenaires sociaux.

2.4. Ligne directrice n° 8: promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté

La présente section examine la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 8, qui recommande que les États membres promeuvent l'égalité des chances au bénéfice de tous, favorisent l'inclusion sociale et luttent contre la pauvreté, conformément aux principes 2 (égalité entre les femmes et les hommes), 3 (égalité des chances), 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance), 12 (protection sociale), 14 (revenu minimal), 15 (prestations de vieillesse et pensions), 16 (soins de santé), 17 (inclusion des personnes handicapées), 18 (soins de longue

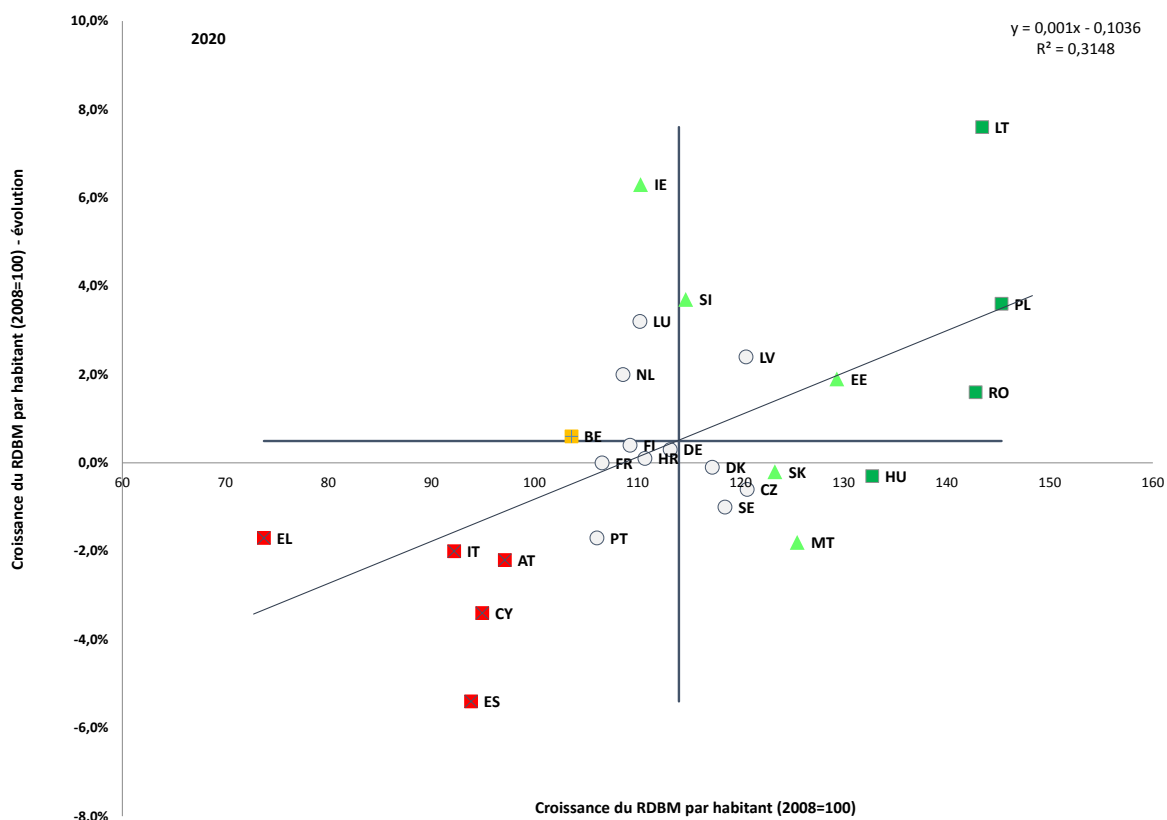
durée), 19 (logement et aide aux sans-abri) et 20 (accès aux services essentiels) du socle européen des droits sociaux. La section 2.4.1 fournit une analyse des indicateurs clés, tandis que la section 2.4.2 rend compte des mesures prises par les États membres.

2.4.1. Indicateurs clés

Le revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant a globalement augmenté dans l'UE et dans la plupart des États membres en 2021, sous l'effet de la reprise post-COVID-19. La plus forte augmentation a été observée en Lettonie et en Hongrie, tandis qu'elle a été plus faible à Malte, en Tchéquie, en Estonie et en Slovaquie. C'est le Danemark qui a enregistré la plus forte baisse, suivi uniquement de l'Allemagne et de la Lituanie. Comme indiqué aux sections 1.2 et 2.1.1, ces changements s'expliquent par l'effet combiné de la croissance des salaires ainsi que d'autres composantes du RDBM, telles que la suppression progressive des mesures temporaires de soutien au revenu à la suite de la pandémie et pendant la reprise. Sur la base des résultats obtenus en 2020 et 2019, des "situations critiques" sont mises en évidence pour la Grèce, l'Italie, l'Espagne, l'Autriche et Chypre¹⁷⁹. En Belgique, l'augmentation a été très faible, la valeur de l'indicateur restant proche de ses niveaux de 2008 et indiquant que le pays était "à surveiller".

Graphique 2.4.1: le revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant est resté globalement stable dans tous les États membres en 2021 [Texte provisoire en attendant la mise à jour des données]

Croissance du revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) en 2020 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



¹⁷⁹ Seuls 13 États membres ont mis à disposition des données avant la date limite de présentation des données, et il serait donc trompeur d'appliquer la méthodologie du rapport conjoint sur l'emploi. Pour cette raison, le classement de l'année précédente est utilisé jusqu'à la prochaine mise à jour des données.

Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. 14 États membres n'ayant pas mis de données à disposition avant la date limite de présentation des données, le graphique représente les niveaux de 2020 et l'évolution entre 2019 et 2020.

Source: Eurostat [[tepsr_wc310](#)].

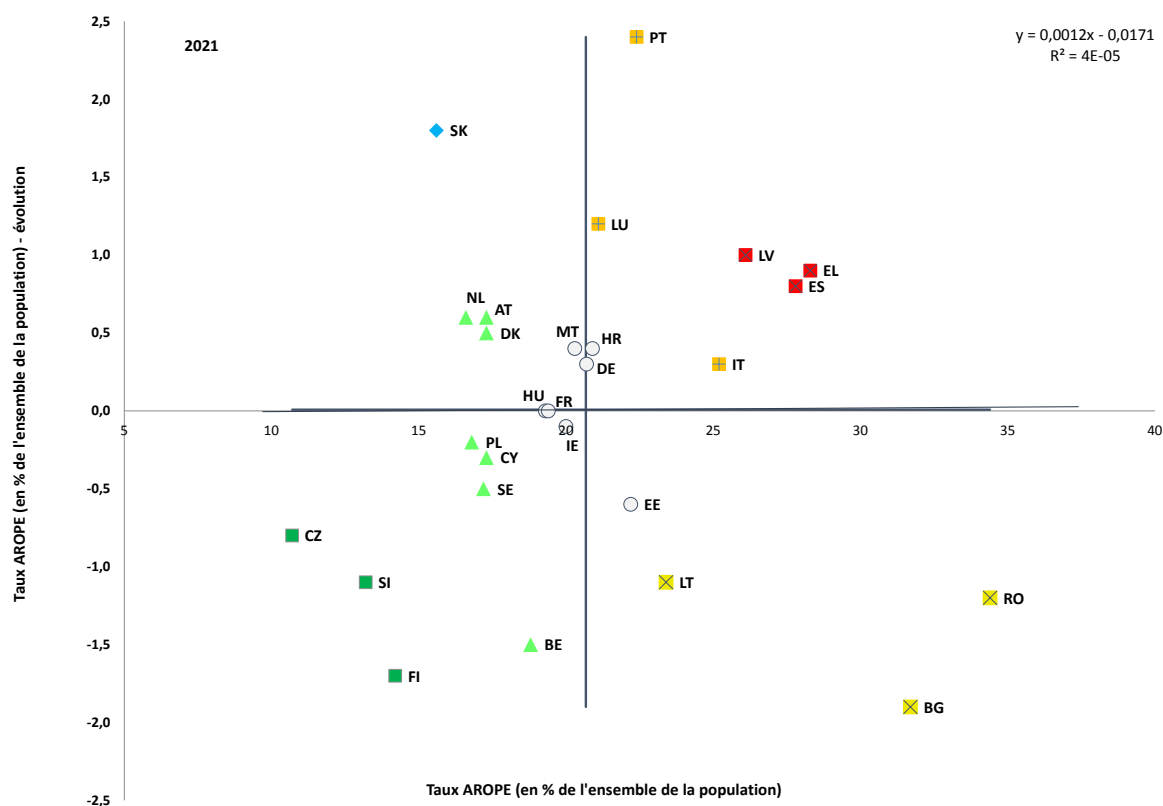
La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est restée globalement stable ou a diminué dans la plupart des États membres en 2021, mais des différences importantes entre les pays sont observées. En 2021, la Roumanie, la Bulgarie, la Grèce, l'Espagne et la Lettonie affichaient les taux AROPE les plus élevés (respectivement 34,4 %, 31,7 %, 28,3 %, 27,8 % et 26,1 %). La situation est signalée comme "critique" pour la Grèce, l'Espagne et la Lettonie, pays où des taux relativement élevés ont connu une augmentation plus importante en 2021 par rapport à la moyenne de l'UE (respectivement 0,9, 0,8 et 1 pp) (voir graphique 2.4.2). Parmi les États membres affichant les taux les plus élevés, la Roumanie et la Bulgarie ont enregistré une baisse (respectivement de 1,2 et 1,9 pp). Le Portugal, le Luxembourg et l'Italie sont signalés comme étant "à surveiller" en raison d'une baisse relativement importante de l'indicateur (respectivement de 2,4, 1,8 et 1,2 pp), malgré des niveaux comparables ou semblables à la moyenne de l'UE¹⁸⁰. Parmi les États membres affichant les taux AROPE les plus faibles, la Slovaquie affiche un niveau relativement faible, mais a connu une augmentation relativement importante en 2021, ce qui la place dans la catégorie "bien, mais à surveiller". La Tchéquie, la Slovénie et la Finlande ont continué à enregistrer des améliorations, ainsi que des niveaux parmi les plus bas, ce qui place ces pays dans la catégorie "meilleures performances". Les écarts entre les taux AROPE sont importants d'une région européenne à l'autre, avec une plus grande amplitude que d'un État membre à l'autre. De telles disparités peuvent apparaître au sein d'un seul État membre, comme c'est le cas en Italie, en Hongrie ou en Pologne (voir graphique 8 à l'annexe 3). Dans l'ensemble, ces variations des taux AROPE ne semblent pas obéir à un modèle de convergence ou de divergence. Il sera essentiel de poursuivre l'évaluation de l'incidence distributive des réformes politiques en cours afin de s'assurer que les nouvelles mesures et réformes permettent de réduire encore la pauvreté, contribuant ainsi à la réalisation du grand objectif de l'UE consistant à sortir au moins 15 millions de personnes de la pauvreté d'ici à 2030¹⁸¹.

¹⁸⁰ Le Luxembourg présente une rupture de série chronologique pour cet indicateur en 2021.

¹⁸¹ À cette fin, la Commission a publié une communication intitulée [Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres](#), COM(2022) 494 final.

Graphique 2.4.2: la proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée globalement stable en 2021, voire a diminué dans plusieurs États membres, mais des différences importantes persistent

Proportion de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2021 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT et PL sont provisoires. Rupture de série pour LU.

Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], données EU-SILC.

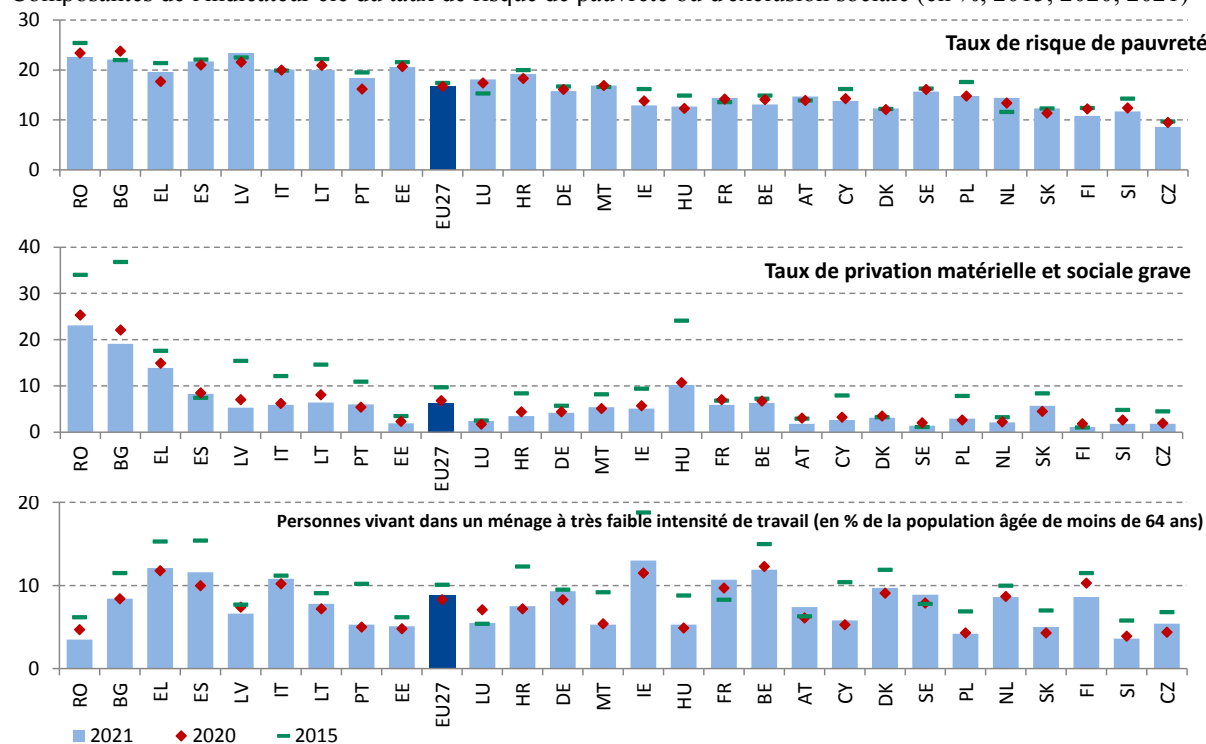
Malgré la pression que la crise de la COVID-19 a exercée sur de nombreuses personnes dans l'ensemble de l'UE, une action efficace au niveau des États membres et de l'UE, également soutenue par des instruments de financement de l'UE, a permis de prévenir une augmentation générale de la pauvreté, de la privation matérielle et sociale grave et de la proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté (AROP) est restée stable ou a diminué dans la plupart des États membres en 2021 (par rapport aux revenus de 2020). La Tchéquie a affiché le taux le plus bas, suivie de la Finlande et de la Slovaquie, et ces trois pays ont enregistré des baisses de l'indicateur (respectivement de 0,9, 1,4 et 0,7 pp, pour s'établir à 8,6 %, 10,8 % et 11,7 % en 2021) (voir partie supérieure du graphique 2.4.3). Les taux les plus élevés ont été enregistrés en Lettonie, en Roumanie et en Bulgarie (respectivement 23,4 %, 22,6 % et 22,1 % en 2021). Selon les estimations rapides d'Eurostat relatives aux revenus de 2021, le taux AROP est resté stable dans la majorité des États membres par rapport à 2020. Des augmentations par rapport à l'année de réalisation du revenu 2020 ont été indiquées pour la Tchéquie, la Slovaquie et la Croatie, tandis que l'indicateur aurait diminué en Espagne, en Suède et en Autriche ainsi que, dans une plus large mesure, en Grèce et en Bulgarie¹⁸². La part de la population en situation de privation matérielle et sociale grave

¹⁸² Des estimations rapides ont été publiées en août 2022; celles-ci sont disponibles sur le [site web d'Eurostat](#). Consulté le 29 août 2022. Seuls les changements statistiquement significatifs sont examinés. Aucune

en 2021 varie considérablement d'un pays de l'UE à l'autre, allant de 1,1 % en Finlande à 23,1 % en Roumanie. Les valeurs des indicateurs ont diminué par rapport à l'année précédente dans tous les États membres sauf cinq (Slovaquie, Luxembourg, Portugal, Malte et Pologne, ces pays enregistrant respectivement des augmentations de 1,2 pp, 0,7 pp, 0,6 pp, 0,3 pp et 0,3 pp). Malgré de fortes baisses, des valeurs élevées sont observées en Roumanie, en Bulgarie, en Grèce et en Hongrie (23,1 %, 19,1 %, 13,9 % et 10,2 %) (voir partie intermédiaire du graphique 2.4.3). La proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi en 2021 (par rapport à la situation de l'année civile précédente) s'explique en partie par les effets négatifs de la crise de la COVID-19 sur l'emploi, qui ont entraîné une hausse d'au moins 1 pp dans sept États membres (Espagne, Irlande, Autriche, Tchéquie, Allemagne, France et Suède) (voir partie inférieure du graphique 2.4.3). Parmi les États membres confrontés à des difficultés importantes (taux supérieurs à 10 %) figurent l'Irlande, la Grèce, la Belgique, l'Espagne, l'Italie et la France. Néanmoins, les valeurs de la plupart des États membres sont restées stables, voire ont légèrement diminué, ce qui s'explique par les efforts déployés pour prévenir les pertes d'emplois dans le contexte de la pandémie. Des évolutions positives notables ont été observées, en particulier en Finlande, au Luxembourg¹⁸³ et en Roumanie (avec un recul de 1,7 pp, 1.6 pp et 1,2 pp respectivement), ces pays affichant des valeurs inférieures ou semblables à la moyenne de l'UE.

Graphique 2.4.3: les améliorations enregistrées depuis 2015 dans les composantes du taux AROPE se sont aussi maintenues pendant la crise de la COVID-19 dans presque tous les États membres

Composantes de l'indicateur clé du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en %, 2015, 2020, 2021)



Remarque: les indicateurs sont classés par taux AROPE en 2021. Les données pour IT et PL sont provisoires. Rupture de série pour LU.

Source: Eurostat [[tessi010](#)], [[tepsr_lm420](#)], [[tepsr_lm430](#)], EU-SILC.

estimation n'est disponible pour la Belgique, la France, l'Irlande et le Portugal, et la ventilation par tranches d'âge fait défaut pour un plus grand nombre de pays.

¹⁸³ Il y a une rupture de série chronologique dans les données 2021 du Luxembourg.

Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants est resté globalement stable en 2021, avec des variations encore importantes et des signes de divergence d'un État membre à l'autre. En 2021, la moyenne de l'UE n'a que très peu augmenté (hausse de 0,4 pp pour s'établir à 24,4 %). La Slovénie, la Finlande, la Tchéquie, le Danemark et les Pays-Bas affichaient les taux les plus bas, enregistrant une baisse ou une légère augmentation par rapport à 2020. D'autre part, la Roumanie, l'Espagne, la Bulgarie, la Grèce, l'Italie et le Luxembourg affichaient les taux les plus élevés de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants en 2021, ces pays étant tous (à l'exception de la Bulgarie, grâce à la forte amélioration enregistrée) classés dans la catégorie "situations critiques" avec des valeurs en hausse¹⁸⁴. Malgré des valeurs relativement plus faibles en 2020, des augmentations relativement importantes ont été enregistrées en Hongrie, en Slovaquie, en Allemagne et au Portugal (respectivement 1,5 pp, 1,3 pp, 1,2 pp et 1 pp). Les baisses les plus importantes du taux AROP des enfants entre 2020 et 2021 (se référant aux revenus de 2019 et 2020 respectivement) ont été enregistrées en Bulgarie, en Lituanie et en Finlande (respectivement 4,1 pp, 2,8 pp et 2,5 pp), tandis qu'à l'autre extrémité du spectre, le Luxembourg¹⁸⁵ a enregistré une augmentation de 4,7 pp, suivi par la Grèce (2,8 pp) et la Hongrie (2,4 pp)¹⁸⁶. Les estimations rapides d'Eurostat (se référant aux revenus de 2021) indiquent une stabilité globale de l'indicateur par rapport à 2020 pour la majorité des pays et une baisse de celui-ci pour la Grèce, l'Espagne et l'Italie, et, dans une plus large mesure, la Lettonie et la Suède¹⁸⁷. La part des enfants en situation de privation matérielle et sociale grave a diminué dans 19 États membres, plus fortement dans six de ceux-ci, et notamment en Bulgarie (de 4,8 pp), qui reste toutefois parmi les pays qui affichent les taux les plus élevés, aux côtés de la Roumanie (20 % et 28,2 %, respectivement)¹⁸⁸. La part des enfants vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi a augmenté de plus de 50 % (hausse de 2,3 pp du taux de 4,1 %) en Tchéquie, tandis qu'elle a diminué de près de moitié (baisse de 2,5 pp du taux de 5,7 %) en Roumanie, ces deux pays restant en dessous la moyenne de l'UE¹⁸⁹. L'Irlande, la France, l'Allemagne et la Bulgarie ont affiché les taux les plus élevés (supérieurs à 10 %), et tous ces pays (à l'exception de la Bulgarie) ont également enregistré une légère augmentation.

Les enfants qui grandissent dans des conditions de pauvreté ou d'exclusion sociale ont moins de chances de réussir leur scolarité, de jouir d'une bonne santé et de réaliser pleinement leur potentiel une fois adultes, notamment pour ce qui est de leur participation au marché du travail et à la société. Le cadre d'évaluation comparative pour l'accueil des enfants et le soutien aux enfants repose sur plusieurs indicateurs pour évaluer la situation des enfants dans les États membres¹⁹⁰. En 2021, le taux de risque persistant de pauvreté est resté globalement stable et plus élevé chez les enfants que pour le reste de la population (11,9 % contre 10,7 %)¹⁹¹. Selon les données de 2021 (se rapportant aux niveaux de revenu de 2020), l'incidence des transferts sociaux sur la pauvreté des enfants est restée nettement inférieure à la moyenne de l'UE dans certains États membres, tels que la Grèce, le

¹⁸⁴ Il y a une rupture de série chronologique dans les données 2021 du Luxembourg.

¹⁸⁵ Il y a une rupture de série chronologique dans les données 2021 du Luxembourg.

¹⁸⁶ Voir tableau d'Eurostat [[ilc_li02](#)].

¹⁸⁷ Voir calculs d'Eurostat disponibles [en ligne](#).

¹⁸⁸ Voir tableau d'Eurostat [[ilc_li02](#)].

¹⁸⁹ Voir tableau d'Eurostat [[ilc_lvhl11n](#)].

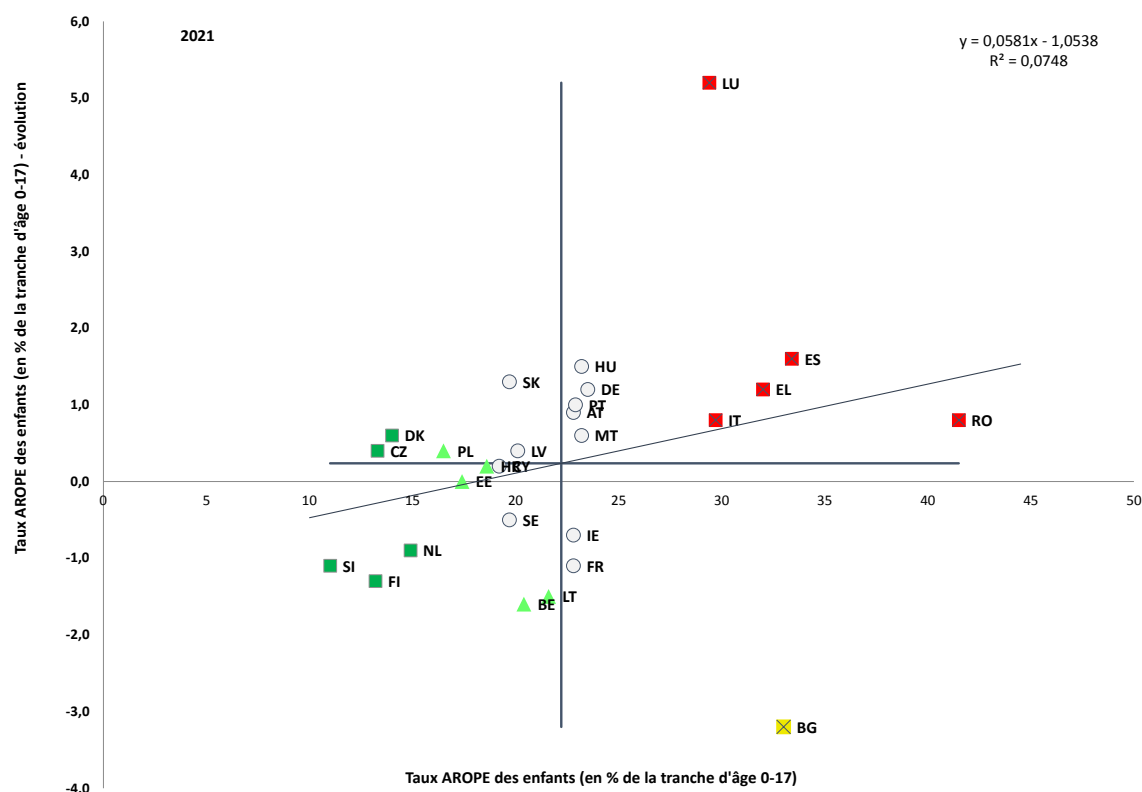
¹⁹⁰ La note d'information correspondante pour le sous-groupe "Indicateurs" du CPS est disponible [en ligne](#).

¹⁹¹ Eurostat [[ilc_li21](#)], EU-SILC.

Portugal, l'Espagne, Malte, la Bulgarie, la Roumanie et la Hongrie, au cours de la première année de la pandémie¹⁹².

Graphique 2.4.4: la proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a été globalement stable malgré la crise de la COVID-19, avec quelques divergences entre les États membres

Proportion d'enfants (personnes âgées de 17 ans ou moins) exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en %), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT et PL sont provisoires. Rupture de série pour LU.

Source: Eurostat [[tepsr_lm412](#)], EU-SILC.

La profondeur de la pauvreté¹⁹³ est restée globalement stable ou a diminué dans la grande majorité des États membres en 2021, tant pour la population totale que pour les enfants. L'écart relatif de risque de pauvreté en 2021 (se rapportant aux revenus de 2020) était en moyenne de 24,4 % dans l'UE. L'écart était plus important en Espagne, en Hongrie, en Italie, en Lettonie, en Croatie, en Grèce (c'est-à-dire dans les États membres où il est resté globalement stable ou a connu une légère baisse), au Portugal (où il a légèrement augmenté) et en Bulgarie (qui est l'État membre ayant enregistré la plus forte baisse: 3,1 pp) (voir

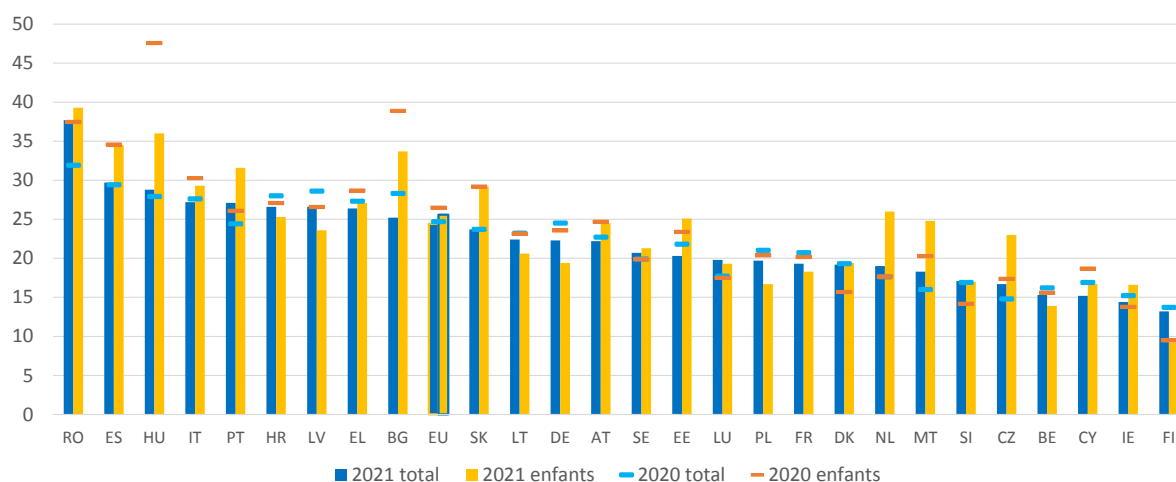
¹⁹² Si elle ne figure pas parmi les indicateurs officiels mis à disposition par Eurostat, l'incidence des transferts sociaux sur la pauvreté des enfants peut être calculée à partir des taux AROP des enfants [après](#) et [avant](#) les transferts. Les transferts sociaux en nature, dont l'éducation et l'accueil gratuits des jeunes enfants, l'éducation et les soins de santé, ne sont pas pris en considération dans cette analyse.

¹⁹³ Cet indicateur, également appelé écart relatif médian du risque de pauvreté, est calculé comme la différence entre le revenu médian équivalent disponible des personnes en dessous du seuil de risque de pauvreté et le seuil de risque de pauvreté, exprimé en pourcentage du seuil de risque de pauvreté (seuil de démarcation: 60 % du revenu médian équivalent disponible de l'ensemble de la population du pays). Source: [Glossaire:écart relatif médian pour le seuil de pauvreté](#).

graphique 2.4.5). L'écart était le plus important en Roumanie (37,7 %), ce pays étant également le seul État membre à avoir enregistré une forte augmentation (de 5,8 pp) au cours de la pandémie de COVID-19. La situation d'un État membre à l'autre est globalement analogue pour ce qui est des enfants uniquement, bien qu'elle soit caractérisée par quelques différences et des variations globalement plus importantes d'un État membre à l'autre entre 2020 et 2021. Par exemple, l'écart de pauvreté des enfants est resté globalement stable en Roumanie, tout en restant le plus élevé de l'UE (39,3 %), tandis qu'il a sensiblement augmenté aux Pays-Bas (8,3 pp) et a fortement diminué en Hongrie (11,6 pp). La pauvreté est plus profonde chez les personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi¹⁹⁴, avec un taux d'environ 36 % dans l'UE selon les données de 2021 (se rapportant aux revenus de 2020) pour la population âgée de 18 à 64 ans, bien qu'elle ait légèrement diminué (environ 1 pp) par rapport à l'année précédente (données de 2020 se rapportant aux revenus de 2019). Pour ce groupe, la Roumanie, l'Italie et la Lettonie présentent les écarts de pauvreté les plus importants (tous supérieurs à 50 %), malgré des baisses, suivies de près par la Lituanie et la Bulgarie, qui ont toutefois enregistré une forte baisse (environ 12 pp). L'écart de pauvreté pour ce groupe a enregistré la plus forte augmentation à Malte (7,5 pp), la valeur pour ce pays restant proche de la moyenne de l'UE. Des taux élevés font aussi état de difficultés liées à la pertinence et à la couverture des prestations. L'indicateur est inférieur à 20 % en Finlande, aux Pays-Bas et en Belgique.

Graphique 2.4.5: la profondeur de la pauvreté est restée globalement stable ou a diminué dans les États membres, mais avec des variations plus importantes pour les enfants

Écart relatif médian pour le seuil de pauvreté pour la population totale et pour les enfants (en %, 2020, 2021)



Remarque: les indicateurs sont classés selon le niveau de 2021. Les données sont provisoires pour IT et PL et ne sont pas disponibles pour SK pour 2021 (niveau de 2020 communiqué pour 2020 et 2021). Rupture de série pour LU.

Source: Eurostat, [ilc_li11], EU-SILC.

Malgré des améliorations, les personnes handicapées, en particulier les femmes et les personnes en âge de travailler, étaient encore beaucoup plus susceptibles d'être exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale que le reste de la population en 2021 dans

¹⁹⁴ L'indicateur est calculé par Eurostat (non publié) comme étant la distance entre le revenu net équivalent médian des personnes – dont le revenu disponible équivalent est inférieur au seuil de risque de pauvreté et vivant dans un ménage (quasiment) sans emploi – et le seuil de risque de pauvreté lui-même, exprimée en pourcentage du seuil de risque de pauvreté. Ce seuil est fixé à 60 % du revenu médian équivalent disponible de l'ensemble de la population d'un pays et non de l'UE dans son ensemble.

tous les États membres¹⁹⁵. Dans la plupart des États membres, la proportion de personnes handicapées exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué par rapport à 2020. L'amélioration la plus importante a été observée en Bulgarie, où le taux est néanmoins resté le plus élevé de l'UE (44,1 %, après un recul de 8,2 pp par rapport à 2020). Dans le bas du classement viennent ensuite la Lettonie, la Lituanie et l'Irlande avec des taux atteignant respectivement 40,8 %, 39,6 % et 38,9 %, la tendance dans ces pays se caractérisant de surcroît par des augmentations (jusqu'à 4,9 pp en Irlande). Les taux les plus bas en 2021 ont été enregistrés en Tchéquie (18,3 %, après une baisse de 5,1 pp), en Finlande (20,7 %) et au Danemark (21,9 %). Parmi les personnes handicapées, dans presque tous les États membres, les femmes étaient généralement plus à risque que les hommes (respectivement 29,6 % et 28,1 % en moyenne dans l'UE), de même que les personnes âgées de 16 à 64 ans (34,6 % contre 28,9 % en moyenne dans l'UE pour la population totale âgée de plus de 16 ans). Déjà avant la crise de la COVID-19, de nombreuses personnes handicapées se trouvaient dans une situation de vulnérabilité économique. Dans certains pays, tels que la Croatie et la Roumanie, la pandémie a accentué leurs risques de souffrir de la pauvreté. Des inquiétudes portent aussi sur le fait que les conséquences économiques de la pandémie aient rendu la pauvreté et les inégalités liées au handicap endémiques et plus fortes, notamment au Portugal et en Croatie¹⁹⁶.

La proportion de personnes issues de l'immigration et de Roms exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée plus élevée que celle de ressortissants des États membres en 2021. Les taux AROPE pour les personnes nées en dehors de l'UE sont restés beaucoup plus élevés (dans la plupart des cas plus de deux fois plus élevés) que ceux des personnes autochtones nées dans certains États membres (56,4 % contre 22,2 % en Espagne, 51,1 % contre 31,3 % en Bulgarie, 51 % contre 25,9 % en Grèce, 44,7 % contre 21,9 % en Italie, 39,7 % contre 11,3 % en Suède et 39,1 % contre 15,4 % en Belgique)¹⁹⁷. Parmi les pays affichant les taux les plus élevés, les taux AROPE pour les personnes nées en dehors de l'UE n'ont diminué qu'en Belgique (baisse de 7,4 pp) par rapport à 2020. La plus forte augmentation (de 11,2 pp) a été enregistrée en Bulgarie. En 2021, les taux les plus bas ont été observés en Tchéquie (11,2 %) et en Hongrie (13,2 %), pays où la différence avec les taux pour les personnes nées dans le pays est également beaucoup plus faible (c'est-à-dire inférieure à 10 pp). Le risque de pauvreté monétaire pour les Roms n'a pas évolué en 2021, pas moins de quatre Roms sur cinq (80 %) dans l'ensemble de l'UE étant exposés à des risques de pauvreté¹⁹⁸. Une proportion plus faible, mais toujours très importante, de Roms vivait en situation de privation matérielle grave en 2021 (48 %). La situation était encore pire pour les enfants roms, 83 % d'entre eux étant exposés au risque de pauvreté et 54 % en situation de privation matérielle grave. Les difficultés antérieures, en particulier en ce qui concerne l'accès aux soins de santé, à l'éducation, à la protection sociale et aux services

¹⁹⁵ Eurostat [[hlth_dpe010](#)], EU-SILC, couvrant les personnes âgées de 16 ans et plus. Selon le concept de l'indicateur de restriction globale d'activité (GALI), les personnes sont considérées comme handicapées si elles présentent certaines ou de graves restrictions d'activité. Les données pour SK ne sont pas disponibles.

¹⁹⁶ En raison de retards dans la communication des données détaillées, ces informations ne sont pas encore totalement certaines. Voir: [COVID-19 and people with disabilities in Europe — Assessing the impact of the crisis and informing disability-inclusive next steps](#) (COVID-19 et handicap en Europe – Évaluation de l'incidence de la crise et éléments à prendre en considération pour de prochaines mesures intégrant les questions liées aux personnes en situation de handicap), European Disability Expertise, septembre 2021.

¹⁹⁷ Comme le montre l'indicateur d'Eurostat [[ilc_peps06n](#)], qui compare les personnes nées dans des pays non membres de l'EU-27 à celles nées dans le pays déclarant (population âgée de 18 ans et plus). Données de 2021 non disponibles pour FR, LT, PL, RO et SK. Rupture de série dans les données de 2021 pour le LU et PL.

¹⁹⁸ Les données concernant les Roms proviennent de l'[enquête 2021 de la FRA sur les Roms](#).

essentiels, ont aggravé la vulnérabilité des Roms marginalisés pendant la pandémie de COVID-19 et la crise économique qui a suivi¹⁹⁹.

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 7: effets de la hausse des prix de l'énergie et risques de précarité énergétique

La hausse des prix de l'énergie déjà élevés, observée depuis 2021 lors du rebond de la crise de la COVID-19 et encore plus à la suite de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, risque d'entraîner une augmentation de la précarité énergétique et d'avoir une incidence négative sur le pouvoir d'achat, en particulier pour les ménages vulnérables. L'augmentation des coûts globaux de l'énergie résidentielle, principalement liée au chauffage et au refroidissement, ainsi que la hausse des coûts de transport entraînent un risque accru pour les ménages de tomber dans la précarité énergétique ou d'en souffrir davantage. Avec l'augmentation de la pression générale sur les prix, laquelle ne se limite pas à l'énergie, il devient de plus en plus important que les mesures de soutien temporaires ciblent bien les ménages vulnérables. Les États membres ont mis en place des mesures visant à soutenir l'accès à l'énergie pour les ménages à faibles revenus, l'objectif étant de prévenir et d'atténuer ces risques et de favoriser l'accès à des services énergétiques abordables (contribuant ainsi à soutenir la mise en œuvre du principe 20 du socle européen des droits sociaux relatif à l'accès aux services essentiels), comme indiqué plus en détail dans le présent encadré.

La précarité énergétique touche particulièrement les personnes exposées au risque de pauvreté, même si la tendance à la baisse de la précarité énergétique s'est poursuivie en 2021. La proportion de personnes qui ne sont pas en mesure de maintenir une température adéquate dans leur logement a diminué de 0,6 pp, pour atteindre 6,9 % en 2021 dans l'UE²⁰⁰. Elle a considérablement augmenté en 2021 en Espagne et en Hongrie (respectivement de 3,3 et 1,2 pp), tandis qu'elle a fortement diminué, de 3,8 pp, en Allemagne et en Bulgarie, ce dernier pays restant l'État membre affichant le taux le plus élevé (23,7 %) (voir graphique ci-dessous). Les proportions les plus élevées de personnes touchées dans la population totale (environ un cinquième) ont été enregistrées en Bulgarie, en Lituanie, à Chypre et en Grèce (respectivement 23,7 %, 22,5 %, 19,4 % et 17,5 %), tandis que des valeurs inférieures à un dixième de la population totale ont été enregistrées pour la Finlande, la Suède, la Slovénie et l'Autriche (1,3 % pour la Finlande et 1,7 % pour les autres pays cités). Malgré une baisse plus forte, cette proportion était plus de deux fois plus élevée pour les personnes exposées au risque de pauvreté (AROP, moins de 60 % du revenu médian) que pour la population totale (16,4 % en 2021)²⁰¹. En ce qui concerne les personnes exposées au risque de pauvreté, les

¹⁹⁹ Voir [aperçu des enjeux](#) de la Commission et [Bulletin de la FRA relatif à l'incidence de la COVID-19 sur les Roms](#).

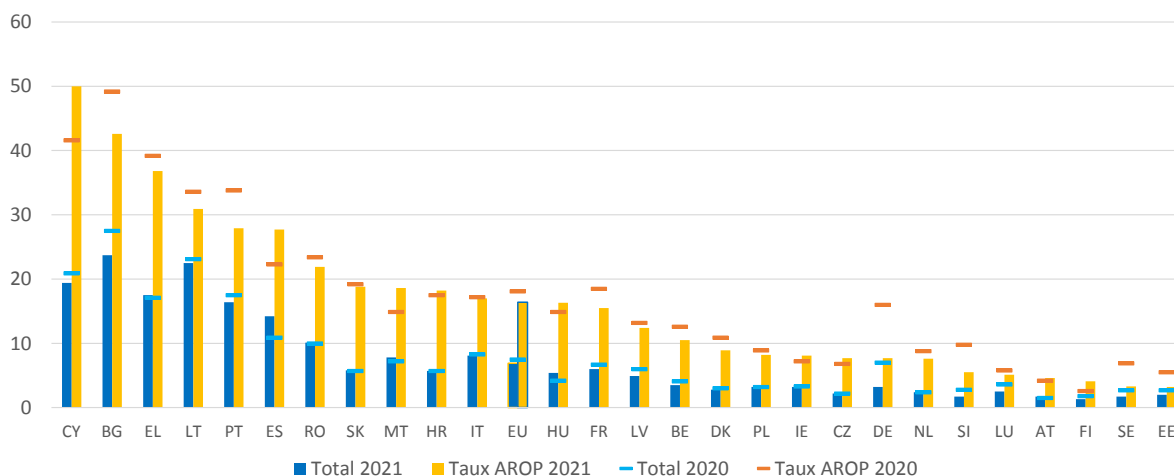
²⁰⁰ Il n'existe pas d'indicateur officiel unique de pauvreté énergétique dans l'UE. Cet indicateur se fonde sur l'état d'incapacité forcée et sur les données collectées concernant la privation matérielle se rapportant à une contrainte économique particulière. La question de l'enquête EU-SILC se rapportant à ces enjeux fait référence à l'un des éléments utilisés pour construire l'indicateur "taux de privation matérielle et sociale grave", déjà examiné avec les composantes du taux AROPE. Pour de plus amples informations sur cet indicateur, voir [page internet du glossaire d'Eurostat s'y rapportant](#). Voir également [note du SGI\(fiche sur les indicateurs de précarité énergétique disponibles au niveau de l'UE\)](#) pour de plus amples informations.

²⁰¹ Indicateur Eurostat [[ilc_md01](#)]. À l'heure actuelle, il n'existe pas d'indicateur officiel unique pour mesurer la pauvreté énergétique au niveau de l'UE. Parmi les autres indicateurs tirés de l'EU-SILC, on peut citer la part de la population ayant des arriérés sur des factures courantes, à savoir l'indicateur Eurostat [[ilc_md07](#)]. Il

pourcentages les plus élevés ont été enregistrés pour Chypre et la Bulgarie (respectivement 50 % et 42,6 %), ces pays étant suivis par la Grèce et la Lituanie (respectivement 36,8 % et 30,9 %). L'Estonie, la Suède, la Finlande et l'Autriche affichent les taux AROP les plus faibles (respectivement 3,2 %, 3,3 %, 4,1 % et 4,6 %).

La précarité énergétique était globalement stable ou en baisse avant la crise énergétique, mais plus élevée pour les personnes exposées au risque de pauvreté

Incapacité à maintenir une température adéquate dans le logement pour la population totale et la population AROP (en %, 2020, 2021)



Remarque: les indicateurs sont classés par niveaux de 2021 pour la population AROP. Les données sont provisoires pour IT et PL. Ruptures de série pour LU et PT.

Source: Eurostat [[ilc_mdcs01](#)], EU-SILC.

Dans le même temps, l'exposition des ménages à la récente hausse des prix, principalement due à la hausse des prix de l'énergie, érode le pouvoir d'achat de ces derniers, les ménages à faible revenu et certains ménages à revenu intermédiaire étant particulièrement touchés. Près de la moitié de l'augmentation considérable du coût de la vie enregistrée au niveau de l'UE entre mai 2021 et septembre 2022 (11,7 %) était due à la hausse des prix de l'énergie (4,9 %) ²⁰². Ce constat tend à s'appliquer également aux différents États membres, avec toutefois des différences considérables (voir graphique ci-dessous). Si la contribution des hausses des prix de l'énergie à l'inflation est d'environ deux tiers pour les Pays-Bas et la Belgique, elle est d'environ la moitié pour le Danemark, l'Italie, la Grèce, l'Irlande, la Lettonie et l'Estonie, et environ ou moins d'un tiers pour la Finlande, la

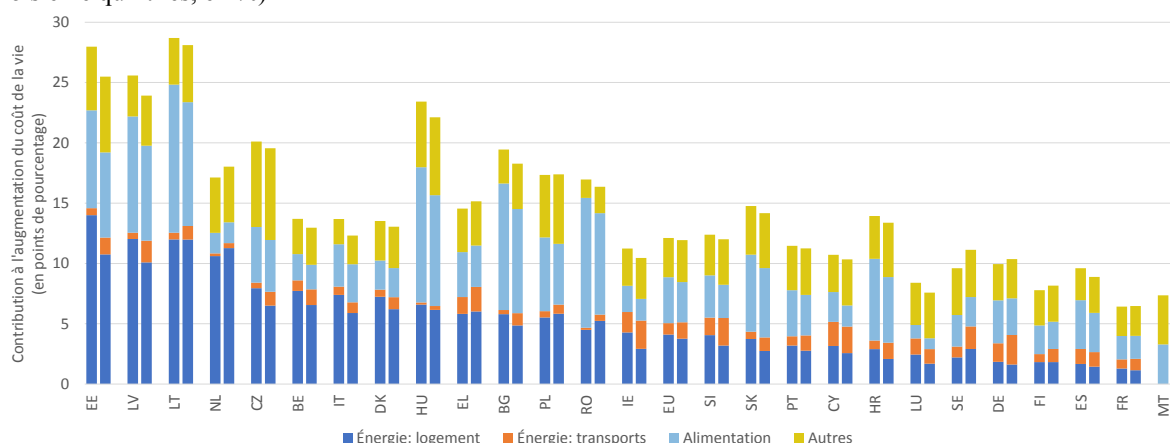
convient de noter que, pour 2021, ces indicateurs produisent des conclusions qualitativement similaires à un niveau élevé; c'est la raison pour laquelle un seul des indicateurs est examiné. En outre, l'Observatoire de la précarité énergétique de l'UE propose deux indicateurs primaires supplémentaires se rapportant aux dépenses dans son [ensemble d'indicateurs recommandés](#).

²⁰² Calculs fondés sur les données d'Eurostat [[pre_hicp_manr](#)] et les données sur les dépenses au niveau des ménages. Pour plus d'informations et de méthodes, voir Menyhért, Bálint, *The effect of rising energy and consumer prices on household finances, poverty and social exclusion in the EU – A preliminary empirical analysis* (L'effet de la hausse des prix de l'énergie et des prix à la consommation sur les finances des ménages, la pauvreté et l'exclusion sociale dans l'UE – Analyse empirique préliminaire), *Science for policy report* du JRC, 2022. Il convient de noter que l'analyse repose sur des structures de consommation ajustées uniquement en fonction des hausses de prix, exclut l'adaptation complète des ménages à celles-ci et tient compte de l'effet des politiques de plafonnement des prix. De même, la ventilation des coûts de l'énergie entre les composantes liées au logement et celles liées aux transports est proportionnelle à la contribution relative de ces sous-composantes à l'ajustement du coût de la vie lorsqu'elle est calculée séparément sur la base des parts de dépenses fondées sur les EBM et des données de l'IPCH ventilées par Eurostat. Les résultats présentés sont donc des estimations.

Roumanie, la Bulgarie, la France, l'Espagne et la Hongrie²⁰³. Au cours de la même période, les hausses des prix de l'énergie liées au logement ont contribué à l'augmentation du coût de la vie près de trois fois plus que celles liées aux transports (respectivement 3,6 pp et 1,3 pp). La contribution des hausses des prix de l'énergie liées au logement a été plus importante dans tous les États membres, à l'exception de l'Allemagne, et elle était égale ou supérieure à 90 % aux Pays-Bas, en Hongrie, en Lituanie et en Estonie. Les ménages à revenus faibles et intermédiaires (les premier et troisième quintiles de la population sur le plan des revenus) ont vu leur situation se dégrader de la même manière en moyenne au niveau de l'UE, faisant face à une augmentation d'environ 12 % du coût de la vie²⁰⁴. L'écart entre les augmentations du coût de la vie auxquelles sont confrontés les ménages à revenus faibles et intermédiaires dans les États membres est respectivement de 2,5 pp et de 1,6 pp en Estonie et en Lettonie, pays où les ménages à faibles revenus sont les plus touchés, contre -1,5 pp et -0,9 pp en Suède et aux Pays-Bas, pays où les ménages à revenus intermédiaires sont plus touchés que ceux à faibles revenus.

La hausse des prix de l'énergie, en particulier de l'énergie liée au logement, est un facteur déterminant dans l'évolution du coût global de la vie des ménages à revenus faibles et intermédiaires dans la moitié des États membres.

Contribution des types de dépenses à l'augmentation du coût de la vie pour les premier et troisième quintiles de la population (première et deuxième barres pour chaque État membre) par ordre de revenus (premier et troisième quintiles, en %)



Remarque: les augmentations du coût de la vie sont calculées pour les parts de dépenses à la moyenne des premier et troisième quintiles de la répartition du revenu disponible équivalent des ménages. Les États membres sont classés selon la contribution des variations des prix de l'énergie liées au logement pour le premier quintile.

Source: calculs du JRC fondés sur les données de l'IPCH tirées de l'indicateur d'Eurostat [[prc_hiep_manr](#)] à partir de mai 2022 et sur les microdonnées de la vague 2015 de l'EBM de l'UE. Les données pour AT ne sont pas disponibles.

Les hausses des prix de l'énergie liées au logement et aux transports sont susceptibles d'avoir une forte incidence négative sur le marché du travail et la conjoncture sociale, en particulier pour les ménages vulnérables, si elles ne sont pas suffisamment atténuées, étant donné qu'elles se répercutent dans toute l'économie. Les simulations montrent qu'en l'absence de protection des ménages et d'ajustements des comportements, les effets déclenchés par les hausses des prix entre juin 2021 et juin 2022 peuvent être

²⁰³ À la date limite de présentation des données, les prix de l'énergie n'avaient pas encore changé à Malte par rapport à mai 2022. La part élevée et variable de l'énergie dans les dépenses des ménages est un facteur important pour mesurer l'incidence des variations de prix à l'étude. En moyenne, les ménages européens consacrent 13 % de leurs dépenses totales à l'énergie.

²⁰⁴ Voir en particulier Commission européenne, *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2019*, Office des publications de l'Union européenne, 2019, p. 196.

considérables^{205 206}. Parmi les personnes qui vivent dans des ménages dont le revenu est au maximum aussi élevé que le revenu médian dans leur pays, la proportion dont le budget énergétique résidentiel représente au moins 10 % de leurs dépenses totales du ménage pourrait (toutes choses égales par ailleurs) augmenter d'environ 21 pp, en raison de l'évolution des prix. Cela signifie une augmentation du nombre de personnes touchées d'environ 83,1 millions à environ 126,6 millions^{207 208}. Parmi les personnes dont le revenu ne dépasse pas 60 % du revenu médian (c'est-à-dire les personnes exposées au risque de pauvreté), l'augmentation est estimée à environ 19 pp dans l'UE, ce qui représente plus de 10 millions de personnes et porterait le nombre de personnes touchées d'environ 31,7 millions avant la hausse des prix à environ 43,4 millions après ce changement. Les effets directs et indirects des hausses des prix de l'énergie sur la proportion de personnes vivant dans des ménages dont le revenu est inférieur au revenu médian et dont la part du budget consacrée au carburant destiné aux équipements de transport individuel est supérieure à 6 % sont estimés à 7,4 pp. Le nombre de personnes dans ce groupe passerait d'environ 79,8 millions avant la modification des prix à environ 95,2 millions après celle-ci. Enfin, pour les personnes vivant dans des ménages dont le revenu ne dépasse pas 60 % du revenu médian, l'augmentation de la fraction dont la part du budget consacrée au carburant destiné aux équipements de transport individuel est d'au moins 6 % est supérieure à 4 pp dans l'UE. Le nombre de personnes dans ce groupe passerait d'environ 20,7 millions avant la modification des prix à environ 23,3 millions après celle-ci. Au-delà des simulations examinées ici, les augmentations des prix du gaz et de l'électricité peuvent avoir une incidence sur la capacité des employeurs à embaucher, à maintenir l'emploi et à augmenter ou maintenir les niveaux de rémunération, en plus de l'incidence directe sur le pouvoir d'achat des ménages.

L'évolution des prix de l'énergie et leurs effets distributifs doivent faire l'objet d'un suivi rigoureux. Dans le contexte actuel, il est particulièrement important d'apporter un soutien temporaire et ciblé aux ménages vulnérables afin de les aider à faire face aux conséquences de la hausse des prix de l'énergie. Le ciblage contribue à limiter l'accroissement de la précarité énergétique et à maintenir les incitations à réduire la consommation d'énergie et à promouvoir l'efficacité énergétique. En octobre 2021, la Commission a présenté une

²⁰⁵ Bien que les mesures de soutien ciblées ne soient pas prises en considération, ces calculs tiennent compte des interventions générales sur le marché qui affectent l'utilisateur final (telles que les plafonnements tarifaires et les réductions de TVA).

²⁰⁶ Les effets sur le bien-être sont mesurés en appliquant les variations observées des prix à la consommation des ménages issus de l'enquête sur le budget des ménages, ce qui permet de calculer les variations théoriques des dépenses pour les biens et de la répartition du budget. Calculs fondés sur le projet GD-AMEDI de la DG EMPL et du JRC. Il convient de noter que les résultats concernent 23 pays de l'UE, les données relatives à l'Autriche, à Malte, au Portugal et à la Slovaquie n'étant pas prises en compte.

²⁰⁷ Lors de l'application des variations de prix observées aux données de l'EBM de 2015 sur la structure des dépenses. Formellement, le critère est l'augmentation de la proportion de personnes dont la part du budget consacrée à l'énergie résidentielle est supérieure à 10 %. La part du budget consacrée à l'énergie résidentielle inclut les frais de chauffage et de refroidissement selon la classification ECOICOP de l'électricité (CP0451), du gaz (CP0452) et des combustibles liquides/fioul (de chauffage) (CP0453). Cet indicateur de la précarité énergétique a été choisi aux fins de l'étude sous-jacente. Il ne suit pas la définition proposée par la Commission dans le cadre de la refonte de la directive relative à l'efficacité énergétique et ne devrait pas supplanter les négociations en cours concernant cette définition, notamment dans le cadre de ladite refonte.

²⁰⁸ Une autre approche axée sur l'incapacité à maintenir une température adéquate dans le logement, utilisée dans la [revue trimestrielle ESDE d'octobre 2022](#), montre des incidences qui vont dans le même sens, mais qui sont moins fortes. Selon les estimations, l'indicateur a augmenté de 1,8 pp dans l'UE entre janvier 2022 et août 2022. L'incidence estimée varie d'un pays à l'autre et est nettement plus élevée pour les ménages AROP (6,9 pp), les locataires (3,7 pp), les ménages monoparentaux (4,0 pp) et les ménages d'une personne (3,8 pp). Les estimations dépendent donc fortement de l'indicateur utilisé pour mesurer la précarité énergétique.

communication sur les prix de l'énergie, y compris une panoplie de mesures, décrivant ce que les États membres peuvent faire dans le cadre des règles existantes de l'UE pour aider les consommateurs et les entreprises vulnérables à faire face à des prix élevés²⁰⁹. Il est important de noter que le règlement du Conseil du 6 octobre 2022 sur une intervention d'urgence pour faire face aux prix élevés de l'énergie a étendu la panoplie d'outils et devrait également générer des recettes publiques supplémentaires grâce aux bénéfices inattendus tirés des technologies inframarginales. Ces recettes provenant des contributions de solidarité imposées aux entreprises du secteur des combustibles fossiles, destinées à être distribuées aux ménages et aux entreprises qui risquent de plus en plus de ne pas être en mesure de payer leurs factures énergétiques, devraient contribuer à prévenir l'augmentation du risque de pauvreté, y compris la précarité énergétique et les inégalités²¹⁰. La mise en place d'un accord sur une **approche commune visant à remplacer les mesures de prix généralisées par un système de tarification de l'énergie à deux niveaux dûment calibré et ciblé**, avec un prix plus bas appliqué à une consommation prédéfinie, permettrait de mieux protéger les ménages et les entreprises vulnérables, préserverait les incitations à réduire la consommation d'énergie et serait plus durable sur le plan budgétaire. Des mesures de soutien ciblé au revenu et de soutien à des actions visant à améliorer l'efficacité énergétique et à accroître le recours aux énergies renouvelables peuvent aussi compléter un tel système de tarification de l'énergie.

Si les États membres ont adopté des mesures d'aide publique temporaires pour faire face à la crise énergétique actuelle, la majeure partie de ces mesures d'urgence ne ciblent pas les personnes à faibles revenus, mais visent plutôt à réduire les coûts pour tous les utilisateurs finaux de l'économie. Dans ce cadre, des mesures de réduction de la TVA sur l'électricité ou les combustibles utilisés pour le chauffage domestique ont été introduites en **Belgique**, à **Chypre**, en **Slovénie**, en **Pologne** et en **Lituanie**. D'autres dégrèvements fiscaux (droits d'accises, contributions à la transition écologique et autres taxes/droits/prélèvements spécifiques) ont été signalés en **Autriche**, à **Chypre**, en **Allemagne**, en **Italie**, aux **Pays-Bas**, en **Pologne**, en **Slovénie** et en **Espagne**. De nouveaux régimes temporaires d'aide au revenu ont été mis en place en **Belgique**, en **Bulgarie**, au **Luxembourg**, en **Pologne**, en **France**, au **Danemark**, en **Suède**, en **Lettonie**, en **Irlande**, en **Roumanie**, en **Allemagne**, en **Slovénie**, en **Autriche** et en **Estonie**, tandis que la couverture et/ou le montant des régimes existants ont été revus à la hausse en **Lituanie**, en **Grèce**, en **Tchéquie**, aux **Pays-Bas** et en **Italie**. Les informations et les conseils mis à la disposition des consommateurs ont été renforcés en **Roumanie**, en **Allemagne**, en **Grèce** et en **Croatie**. Des plafonds tarifaires ont été introduits en **Bulgarie**, en **Grèce**, en **Tchéquie** et en **Slovénie**, et un plafond temporaire sera introduit aux **Pays-Bas** à partir du 1^{er} janvier 2023²¹¹. Les coûts de réseau et de distribution ont été réduits au **Luxembourg**, en **Pologne**, en **Estonie**, en **Slovénie** et **Lettonie**. Des mesures ont été prises pour garantir un approvisionnement de base sans interruption en **Roumanie** et au **Portugal**. En 2022, certains États membres ont appliqué des réductions du prix d'utilisation des transports publics, soit pour réduire spécifiquement les coûts des déplacements domicile-

²⁰⁹ Voir [communiqué de presse en ligne](#).

²¹⁰ Voir communiqué de presse suivant: [Le Conseil adopte formellement des mesures d'urgence pour faire baisser les prix de l'énergie – Consilium \(europa.eu\)](#). Il convient de noter que le domaine des technologies inframarginales englobe, sans s'y limiter, la plupart des sources d'énergie renouvelables.

²¹¹ La Belgique, la Roumanie, l'Italie, l'Espagne, la France, la Lituanie, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et la Hongrie disposaient déjà d'un système de plafonnement des prix de l'énergie pour la population avant la crise, qui a été prolongé.

travail (par exemple, en Espagne), soit pour rendre l'ensemble des trajets plus accessibles (par exemple, en Irlande)²¹².

Les États membres ont pris des mesures pour réduire les dépenses des ménages en énergie, notamment en mobilisant des investissements dans l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, ce qui contribue également à protéger le pouvoir d'achat des ménages face à la hausse des prix de l'énergie. Outre les conseils aux consommateurs d'énergie, certains États membres ont lancé des campagnes d'information pour stimuler les économies d'énergie volontaires, tandis que d'autres ont mis en place des exigences en matière d'économies d'énergie pour des activités spécifiques. En outre, afin de faciliter la transition écologique, des programmes visant à améliorer l'efficacité énergétique des habitations existantes ont été introduits en **Irlande**, en **France**, en **Autriche**, au **Portugal**, à **Chypre**, en **Estonie** et en **Lituanie**. De plus, la **Slovaquie**, le **Portugal**, la **Croatie**, la **Lituanie**, **Chypre**, la **Roumanie** et les **Pays-Bas** ont introduit des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique, tandis que diverses autres formes d'incitations et de soutien, y compris des réductions d'impôts, ont été mises en place en **Suède** et au **Danemark**. Grâce à un financement au titre de la FRR, les États membres (pour les 26 plans nationaux adoptés en novembre 2022) ont investi un total d'environ 72 milliards d'EUR dans l'amélioration de l'efficacité énergétique²¹³, par exemple au moyen d'investissements dans l'efficacité énergétique des bâtiments privés et publics en **Belgique**, ou encore d'investissements dans la rénovation et la réhabilitation de logements privés et sociaux en **Grèce** et en **France**²¹⁴. À long terme, ces investissements constituent la meilleure solution pour faire face à la hausse des prix de l'énergie en réduisant la consommation d'énergie, dans l'intérêt des ménages et de l'environnement.

Les inégalités de revenus sont restées globalement stables à la suite de la crise de la COVID-19, mais avec des signes de divergence entre les États membres. Le rapport interquintile de revenu moyen dans l'UE n'a que légèrement augmenté (de 4,89 à 4,97) en 2021 (année de réalisation du revenu 2020). Les inégalités de revenus ont reculé relativement fortement en Bulgarie et au Luxembourg (-0,5 pp et -0,4 pp), mais aussi aux Pays-Bas, en Belgique et en Irlande, ces pays enregistrant généralement des niveaux d'inégalité de revenus plus faibles (voir graphique 2.4.6). Des augmentations importantes (supérieures à 0,2 pp) ont été observées au Portugal, en Grèce, en Roumanie, en Espagne, en Lettonie et à Malte, ces pays affichant généralement des niveaux supérieurs à la moyenne. La Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et l'Espagne se trouvent dans des "situations critiques" en

²¹² Les mesures indiquées dans ce paragraphe sont le résultat d'un travail de recensement réalisé pour la Commission européenne par Eurofound et couvrent la période allant de 2021 à la fin du printemps 2022. De plus amples informations sont disponibles dans le rapport suivant: [Access to essential services for people on low incomes: Energy, public transport and digital communications](#) (Accès aux services essentiels pour les personnes à faibles revenus: énergie, transports publics et communications numériques"), Eurofound, Dublin, 2022.

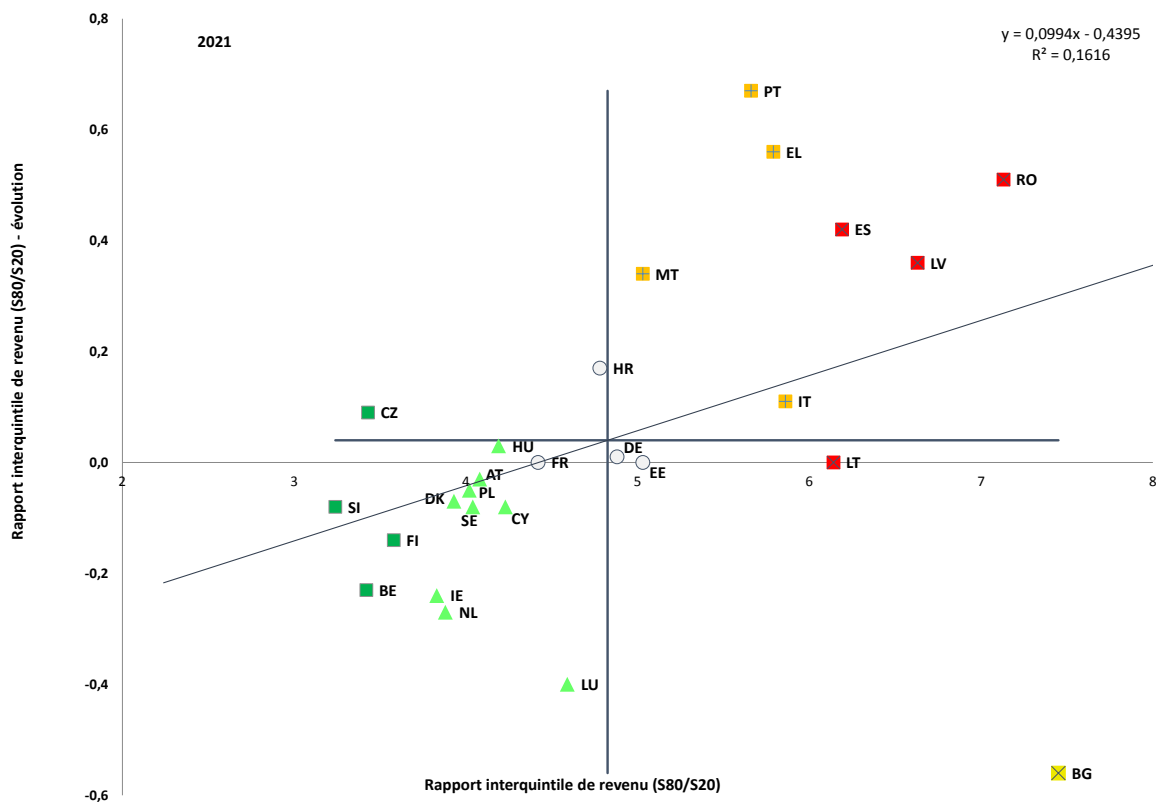
²¹³ Ce chiffre est calculé selon la méthode de marquage des piliers établie pour le tableau de bord de la reprise et de la résilience. Il correspond au coût estimé des mesures affectées au poste "Efficacité énergétique" en tant que domaine d'action prioritaire ou secondaire. Ce calcul est effectué à partir des 26 plans pour la reprise et la résilience approuvés par la Commission et le Conseil jusqu'en novembre 2022. Il s'agit là d'une estimation; le financement réel sera calculé en fonction des jalons et des cibles atteints. La Commission a évalué les estimations de coûts lors de la présentation et de l'approbation des plans initiaux. Les États membres ne sont pas tenus de présenter les certificats de dépenses et la Commission ne vérifiera pas les coûts réels des mesures soutenues par la FRR.

²¹⁴ Rapport d'examen sur la mise en œuvre de la facilité pour la reprise et la résilience, COM(2022) 383 final.

raison de niveaux élevés et en hausse, ou en faible baisse dans le cas de la Lituanie. La stabilité globale des inégalités de revenus résulte du fonctionnement des stabilisateurs automatiques ainsi que des mesures d'urgence adoptées en réponse à la crise de la COVID-19, en particulier le chômage partiel et d'autres programmes de maintien de l'emploi. Selon les estimations rapides d'Eurostat, les inégalités de revenus sont restées globalement stables dans la plupart des pays en 2021 (à l'exception d'une amélioration en Italie), ce qui s'explique par l'incidence de l'augmentation du revenu réel des ménages, équilibrée tout au long de la répartition des revenus.

Graphique 2.4.6: les inégalités de revenus ont diminué ou sont restées globalement stables dans l'UE pendant la pandémie de COVID-19, même si des signes de divergence existent entre les États membres

Rapport interquintile de revenu (S80/S20), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



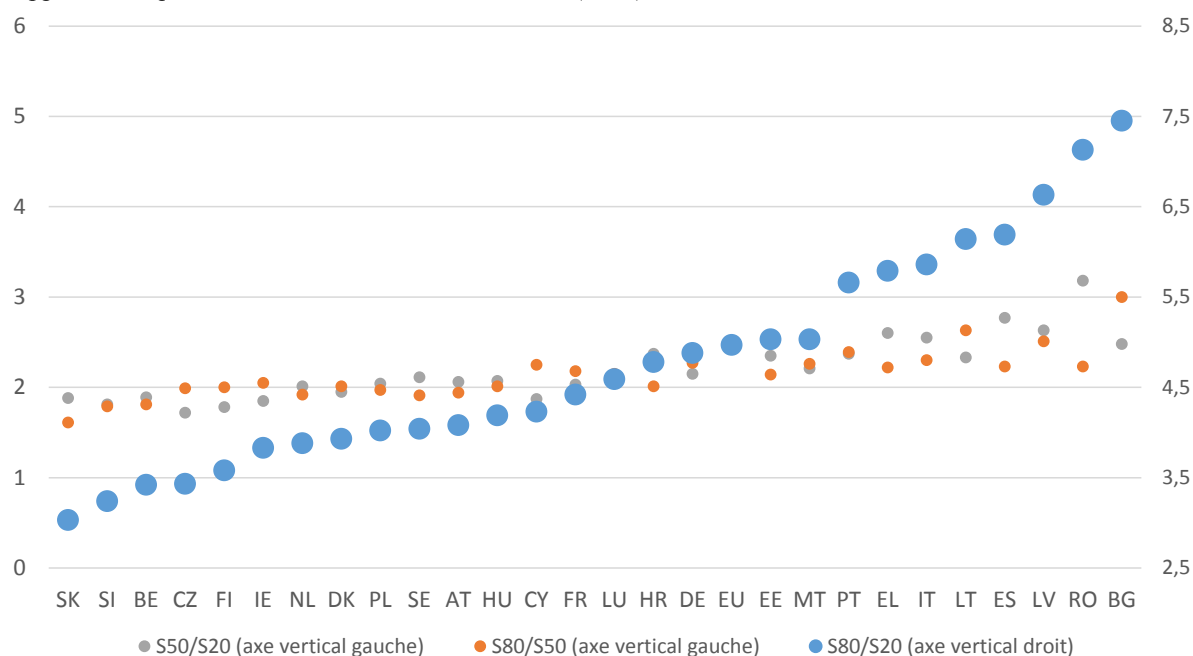
Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT et PL sont provisoires. Rupture de série pour LU. Source: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

La forme des inégalités de revenus dans la répartition des revenus varie considérablement d'un État membre à l'autre. Au cours de la dernière décennie, les augmentations des inégalités ont été essentiellement dues, en moyenne, à des augmentations au bas de l'échelle de la répartition des revenus (voir rapport conjoint sur l'emploi 2021). Les États membres qui ont connu des inégalités de revenus globales plus élevées (S80/S20) que la moyenne de l'UE ont généralement présenté des inégalités plus importantes dans le bas et dans le haut de l'échelle de la répartition des revenus, comme l'indiquent les ratios interquintiles respectifs (S50/S20 et S80/S50) (voir graphique 2.4.7). Cette tendance est toutefois plus prononcée dans le bas de l'échelle (S50/S20), comme dans le cas de la Roumanie, de l'Espagne, de la Grèce et de l'Estonie. L'augmentation des inégalités au bas de l'échelle entraîne aussi des inégalités globales dans les pays situés sous la moyenne de l'UE, comme pour la Croatie, la Slovaquie et la Suède. Dans d'autres États membres (Bulgarie,

Chypre, Tchéquie, Finlande, France, Irlande et Lituanie), les inégalités globales ont été relativement plus marquées par une plus grande inégalité dans le quintile supérieur (S80/S50).

Graphique 2.4.7: la forme des inégalités de revenus dans la répartition des revenus varie considérablement d'un État membre à l'autre

Rapports interquintiles S80/S20, S80/S50 et S50/S20 (2021)



Remarque: données 2021 non disponibles pour SK; les valeurs de 2020 sont utilisées pour ce pays.

Source: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_di11d](#)], [[ilc_di11e](#)], EU-SILC.

Les premières estimations des niveaux des dépenses de protection sociale en 2021 sont stables par rapport à l'année précédente. Pour 24 États membres, la part de ces dépenses dans le PIB n'a que légèrement diminué par rapport à 2020 (de 30,7 % à 29,2 %), cette valeur restant toutefois supérieure au niveau d'avant la crise (27,1 % en 2019)²¹⁵. Les dépenses ont augmenté de 124 milliards d'EUR (+3,1 %) sur la période 2020-2021, soit beaucoup moins qu'en 2020 (304 milliards d'EUR, soit +8,3 %), mais elles ont eu tendance à augmenter plus rapidement en 2021 dans les États membres affichant des niveaux inférieurs à la moyenne²¹⁶. Dans l'UE, les plus fortes augmentations ont été observées dans les domaines des soins de santé et des prestations de maladie²¹⁷ (91 milliards d'EUR, soit +8 %), suivis des domaines des prestations de vieillesse et de survie (51 milliards d'EUR, soit +3 %), des prestations d'invalidité (12 milliards d'EUR, soit +4 %), de l'exclusion sociale²¹⁸ (9,5 milliards d'EUR, soit +4 %) et des prestations familiales (7,5 milliards d'EUR, soit +2 %). À l'inverse, les dépenses consacrées aux prestations de logement sont restées globalement stables (+0,7 %), tandis que celles consacrées aux prestations de chômage²¹⁹ ont fortement diminué (de

²¹⁵ Eurostat, [Estimations précoces – Protection sociale](#) (dernière mise à jour le 27 octobre 2022), couvrant tous les États membres à l'exception de EL, RO et SK. Au total, ces 24 États membres représentaient environ 97 % du PIB de l'EU-27 en 2020 (et 96 % des dépenses de protection sociale).

²¹⁶ Les dépenses ont augmenté d'environ 6 % ou plus dans sept États membres: LV, BG, HU, SI, HR, PL et CZ.

²¹⁷ En raison d'une augmentation de plus de 10 % dans neuf États membres: LV, HR, SI, CY, BG, FR, HU, PT et EE.

²¹⁸ Des augmentations de plus de 20 % ont été enregistrées en IT, LV, BG, HR et ES.

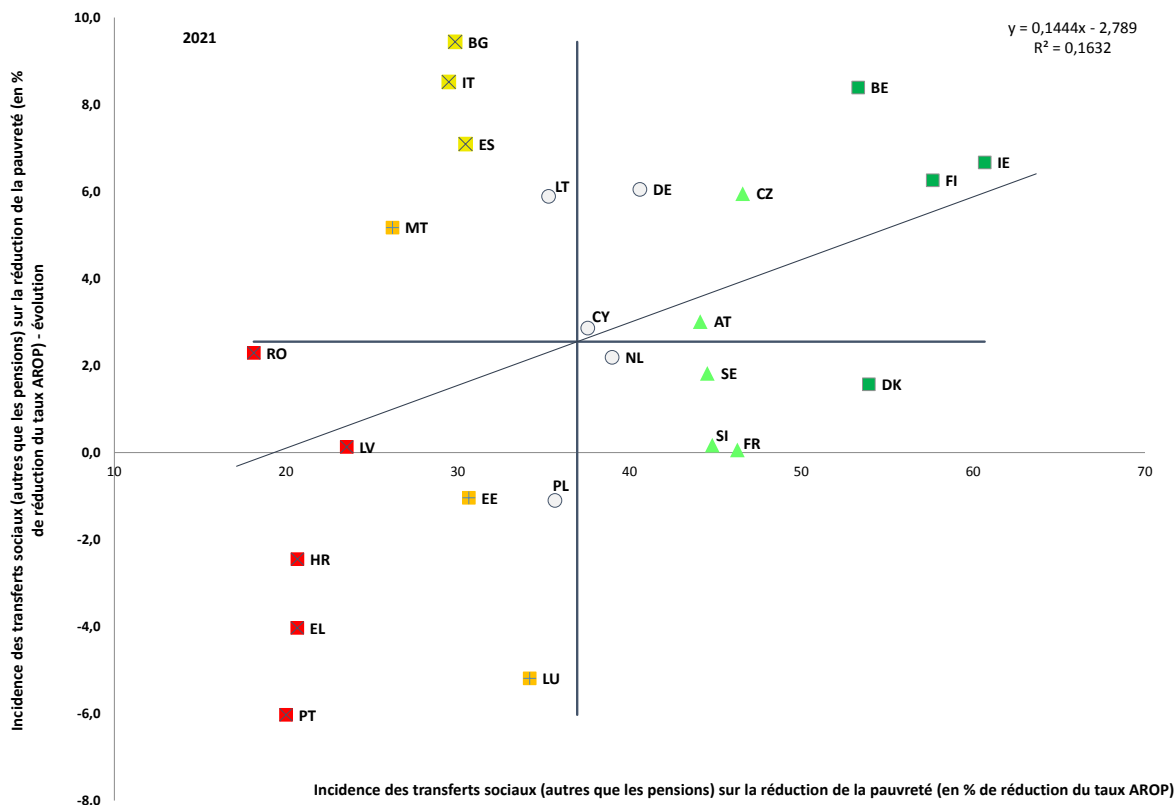
²¹⁹ En raison d'une diminution de plus de 10 % dans 14 États membres: HU, DK, AT, BG, MT, FR, NL, BE, ES, IT, HR, PL, LU et EE.

47 milliards d'EUR, soit -16 % à l'échelle de l'UE). Dans l'ensemble, les prestations de vieillesse et de survie ont continué de représenter la première catégorie de dépenses en matière de prestations en 2021 (43,8 %). La part des prestations de soins de santé et de maladie a augmenté dans presque tous les États membres (22 sur 24) au cours de la période 2020-2021 et a atteint 30,5 % des dépenses pour l'ensemble de l'UE (contre 29,2 % en 2020). La part des prestations de chômage dans les dépenses globales consacrées aux prestations a quant à elle diminué dans presque tous les États membres (21 sur 24), passant de 7,4 % en 2020 à 6 % en 2021 pour l'ensemble de l'UE, tout en restant toutefois supérieure à son niveau d'avant la crise (4,5 % en 2019).

L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a globalement augmenté dans l'UE en 2021, mais des différences importantes subsistent d'un État membre à l'autre. En 2021 (données se rapportant aux revenus de 2020), la valeur de l'indicateur allait de 18,1 % en Roumanie à un niveau plus de trois fois plus élevé en Irlande (60,7 %). D'autres États membres affichant des niveaux relativement élevés sont la Finlande (57,7 %), le Danemark (53,9 %) et la Belgique (53,3 %), pays où le risque de pauvreté a été réduit de plus de moitié en raison de l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) au cours de l'année de la pandémie. Tous ces pays, avec l'Irlande, sont classés dans la catégorie "meilleurs résultats" (voir graphique 2.4.8). Les plus fortes augmentations ont été enregistrées en Bulgarie (9,4 pp) et en Italie (8,5 pp), pays qui sont toutefois restés à un niveau inférieur à la moyenne de l'UE. Le Portugal, la Grèce et la Croatie (environ 20 %) sont signalés comme étant dans une "situation critique" en raison de niveaux faibles et en détérioration (-6 pp pour le Portugal), au même titre que la Lettonie, dont les niveaux sont tout aussi bas, quoique stables, et la Roumanie, qui se situe toujours au niveau le plus bas de l'UE malgré une certaine amélioration. L'Estonie et Malte sont "à surveiller". L'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté a augmenté dans la plupart des autres États membres, mais à des degrés divers. Les différences sont aussi importantes entre les régions de l'UE, les valeurs étant particulièrement faibles au Portugal, dans plusieurs régions de Roumanie et de Grèce, ainsi que dans certaines régions d'Italie (voir graphique 9 à l'annexe 3).

Graphique 2.4.8: pendant la crise de la COVID-19, l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté a globalement augmenté, mais à un rythme différent d'un État membre à l'autre, avec des différences significatives persistantes

Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, niveaux de 2021 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT et PL sont provisoires, tandis que celles pour SK ne sont pas disponibles. Rupture de série pour LU.

Source: Eurostat, [tespm050].

La protection sociale joue un rôle important pour les personnes occupant des formes d'emploi atypiques, bien que la couverture varie considérablement d'un État membre à l'autre et d'une catégorie à l'autre et que la pauvreté ne soit pas empêchée pour tous.

Dans l'UE, l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté était en 2021 (sur la base des statistiques EU-SILC) beaucoup plus élevée pour les personnes occupant un emploi atypique²²⁰ (26,5 %) que pour les personnes occupant un emploi normal (10,1 %), ce qui souligne le rôle important que joue la protection sociale dans le revenu de ces groupes. Toutefois, cette tendance n'empêche pas l'augmentation des niveaux de pauvreté monétaire chez les travailleurs sous contrat temporaire, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux dans la plupart des États membres. Dans l'ensemble, les personnes occupant un emploi atypique étaient plus de trois fois plus susceptibles d'être exposées au risque de pauvreté (16,6 %) que les personnes occupant un emploi normal (5 %). Cet écart dépasse 15 pp dans cinq États membres, principalement en raison des taux AROP élevés chez les travailleurs indépendants (Estonie, Portugal et Roumanie) et/ou chez les travailleurs temporaires (Lettonie et Espagne). En effet, la couverture des prestations sociales varie considérablement d'un statut au regard de l'activité à

²²⁰ Par emploi atypique, on entend tous les salariés sans contrat permanent à temps plein ainsi que tous les travailleurs indépendants (voir également section 2.3.1).

l'autre et d'un État membre à l'autre. En moyenne, dans l'ensemble de l'UE, la part des personnes en âge de travailler (16-64 ans) exposées au risque de pauvreté et percevant des prestations sociales (au niveau individuel) n'était que légèrement plus élevée en 2021 chez les personnes occupant un emploi atypique (39,5 %) par rapport aux personnes occupant un emploi normal (37,9 %) ²²¹. Toutefois, dans 14 États membres, la proportion de bénéficiaires de prestations était plus élevée parmi les personnes occupant un emploi normal (par rapport aux personnes occupant un emploi atypique), cette différence dépassant les 10 pp dans quatre États membres (Bulgarie, Lituanie, Lettonie et Slovaquie). Une forte augmentation par rapport aux années précédentes est néanmoins signalée en ce qui concerne la proportion de personnes en âge de travailler exposées au risque de pauvreté qui bénéficient de prestations sociales, pour toutes les catégories de statut au regard de l'activité, ce qui s'explique par les mesures exceptionnelles d'aide au revenu prises en réaction à la pandémie de COVID-19. La plus forte augmentation a été enregistrée chez les travailleurs indépendants, 32,5 % des indépendants exposés au risque de pauvreté bénéficiant de certaines prestations sociales (contre environ 10,8 % l'année précédente ²²²), ce qui reste inférieur à la proportion de 41,8 % observée pour l'ensemble des salariés. Enfin, alors qu'environ la moitié (52,7 %) des chômeurs exposés au risque de pauvreté ont bénéficié de prestations sociales dans l'UE en 2021, cette part était nettement inférieure à 20 % en Roumanie, en Pologne, en Croatie et en Grèce.

Le caractère adéquat des régimes de revenu minimal s'est érodé dans la plupart des États membres au cours de l'année 2020, par rapport à 2019. Le caractère adéquat des prestations de revenu minimal est contrôlé en comparant le revenu des bénéficiaires avec le seuil de pauvreté national et avec le revenu d'un travailleur à bas salaire ²²³. Ces références donnent une indication de l'incidence en matière de réduction de la pauvreté, ainsi que de la dimension d'activation et des effets incitatifs des régimes. Bien qu'ils soient restés globalement inchangés pendant la dernière décennie (voir encadré n° 8 relatif aux changements intervenus au cours de la période 2009-2019), au cours de la dernière année de réalisation du revenu disponible (2020), les régimes de revenu minimal ont globalement été légèrement moins adéquats dans l'UE. Cette tendance était plus importante (plus de 2 pp) dans certains pays, tant par rapport au seuil de pauvreté (Pologne: -4,4 pp, Luxembourg: -3,4 pp, Tchéquie: -2,8 pp, Croatie: -2,5 pp, Hongrie: -2,4 pp et Pays-Bas: -2,3 pp) qu'au revenu d'un travailleur à bas salaire (Lituanie: -6,6 pp et Pologne: -2,2 pp). Au contraire, le caractère adéquat a considérablement été amélioré au regard de ces deux mesures en Grèce (15,4 pp et 7 pp) et à Chypre (5,1 pp et 5,7 pp). Le revenu minimal adéquat se situe au-dessus de 80 % du seuil de pauvreté aux Pays-Bas, en Irlande, au Luxembourg, au Danemark, en Italie et à Chypre, tandis qu'il reste inférieur à un tiers du seuil de pauvreté en Roumanie, en Bulgarie, en Hongrie et en Slovaquie. En ce qui concerne la couverture, exprimée par le taux de bénéficiaires de prestations, la situation est restée pratiquement inchangée en 2020 par rapport à 2019, avec quelques améliorations (augmentation de plus de 5 pp) en Italie, en Lituanie et au Luxembourg, mais aussi des diminutions (de plus de 5 pp) en Croatie, à Chypre et en Pologne, où le taux des bénéficiaires

²²¹ Selon l'indicateur sur l'"accès effectif" approuvé par le CPS en 2020 dans le contexte du cadre de suivi de l'accès à la protection sociale. La population cible est celle qui est exposée au risque de pauvreté avant transferts sociaux. Les prestations sociales couvertes par l'indicateur sont celles perçues au niveau individuel, à l'exclusion des prestations de vieillesse et de survie.

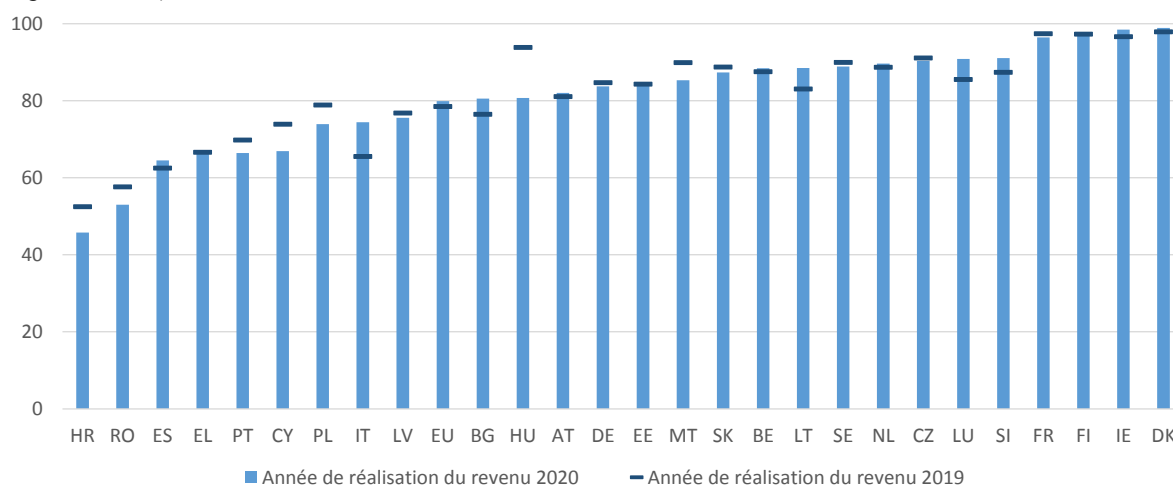
²²² Comparaison sur la base des années de référence 2021 (année de réalisation du revenu 2020) et 2020 (année de réalisation du revenu 2019).

²²³ Selon la méthodologie convenue dans le [cadre d'évaluation comparative](#) sur le revenu minimal, voir rapports conjoints sur l'emploi depuis 2019 et encadré n° 8.

des prestations est inférieur à 80 % (voir graphique 2.4.9). À l'autre extrémité du spectre, les taux de bénéficiaires de prestations atteignent près de 100 % de la population exposée au risque de pauvreté et vivant dans des ménages quasiment sans emploi au Danemark, en Irlande, en Finlande et en France. Au-delà de ces dimensions du caractère adéquat et de la couverture, la proposition de recommandation du Conseil relative à un revenu minimal adéquat garantissant l'inclusion active présentée par la Commission décrit les domaines dans lesquels il convient de moderniser davantage les régimes de revenu minimal conformément à l'approche de l'inclusion active.

Graphique 2.4.9: la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté dans les ménages (quasiment) sans emploi bénéficiant de prestations sociales est restée pratiquement inchangée entre 2019 et 2020, malgré des évolutions dans quelques États membres

Taux de bénéficiaires de prestations pour les personnes exposées au risque de pauvreté âgées de 18 à 64 ans et vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi (en %, années de réalisation du revenu 2019 et 2020, respectivement)



Remarque: les données pour IT et PT sont provisoires. Les données sont également provisoires pour HU et SK. Rupture de série pour LU. Les données relatives aux années d'enquête 2021 et 2020 sont respectivement utilisées pour les années de réalisation du revenu 2020 et 2019.

Source: calculs d'Eurostat non publiés sur la base des statistiques EU-SILC 2020 et 2021.

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 8: évaluation comparative du revenu minimal

Le renforcement de la protection du revenu minimal, parallèlement à l'approche de l'inclusion active, joue un rôle essentiel dans la prévention et l'atténuation du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, contribuant à la mise en œuvre du principe 14 du socle européen des droits sociaux (revenu minimal). En 2018, le Comité de la protection sociale (CPS) a mis en place un cadre d'évaluation comparative sur le revenu minimal afin d'améliorer l'analyse des défis connexes et de soutenir l'élaboration des politiques dans les États membres, ce qui requiert la sélection d'indicateurs pertinents de résultats, de performance et de leviers d'action²²⁴. Trois grands leviers d'action ont été mis en évidence

²²⁴ Les indicateurs de résultats sont les suivants: écart relatif du risque de pauvreté de la population en âge de travailler, taux de privation matérielle et sociale de la population en âge de travailler et taux de risque de pauvreté de la population vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi. Les indicateurs de performance sont les suivants: incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la pauvreté de la population en âge de travailler, taux persistant de risque de pauvreté de la population en âge de travailler, taux de

comme étant les plus susceptibles d'affecter la performance de la protection du revenu minimal: 1) le caractère adéquat des prestations, 2) les règles d'éligibilité et l'utilisation des prestations et 3) l'activation et l'accès aux services²²⁵.

Le premier rapport conjoint du CPS et de la Commission sur le revenu minimal, fondé sur le cadre d'évaluation comparative sur le revenu minimal, complété par des données et des informations qualitatives supplémentaires, **a été adopté en septembre 2022**, avant la proposition de recommandation du Conseil relative à un revenu minimal adéquat présentée par la Commission le 28 septembre 2022. Le rapport fait suite aux conclusions du Conseil de 2020, dans lesquelles le Conseil invitait la Commission et le CPS à élaborer périodiquement un rapport conjoint afin d'analyser et d'examiner les progrès accomplis dans le renforcement de la protection du revenu minimal dans les États membres. Le rapport a mis en évidence les défis liés aux indicateurs du cadre d'évaluation comparative²²⁶. Le rapport concluait que le cadre avait fourni un outil analytique précieux et suggérait de le mettre à jour régulièrement, ainsi que d'examiner les dimensions potentielles en vue de son expansion future, en particulier dans les domaines des critères d'éligibilité, de l'accès aux services ainsi que des transitions sur le marché du travail et des incitations.

Le caractère adéquat des prestations de revenu minimal est resté pratiquement inchangé dans l'EU-27 au cours de la dernière décennie, mais avec d'importantes variations d'un État membre à l'autre et une légère détérioration observée pour l'année de réalisation du revenu 2020²²⁷. Entre 2009 et 2019 (années de réalisation du revenu), le caractère adéquat des prestations de revenu minimal est resté globalement stable à environ 60 % dans l'UE par rapport au seuil de pauvreté et à environ 46 % par rapport au revenu d'un travailleur à bas salaire en 2019, tandis qu'une légère détérioration a été observée au niveau de l'UE en 2020 (voir analyse plus détaillée dans le texte principal pour l'année dernière). Dans l'ensemble, au cours de la période 2009-2019, des améliorations du caractère adéquat ont été observées dans des pays où de nouveaux régimes ont été introduits, comme l'Italie et la Grèce, et des améliorations ont également eu lieu en Slovaquie et en Lituanie (près de 10 pp ou plus – voir graphique ci-dessous). Pour la Lettonie, l'Estonie et le Luxembourg, les comparaisons avec les revenus d'un travailleur à bas salaire indiquent plutôt une détérioration entre 2009 et 2019. Le caractère adéquat s'est considérablement détérioré au cours de la période 2009-2019 (de plus de 10 pp) en Hongrie, en Roumanie et en Slovaquie, pays où il était inférieur à la moyenne en 2009, mais aussi en Irlande et à Malte et, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas, même si le caractère adéquat reste nettement supérieur à la moyenne de l'UE dans ces pays.

bénéficiaires de prestations pour les personnes exposées au risque de pauvreté vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi, écart dans les besoins autodéclarés d'examen médical non satisfaits, écart dans le taux de surcharge des coûts du logement et écart dans la non-participation à la formation liée à l'activité professionnelle. Pour les indicateurs de leviers d'action, le double indicateur du caractère adéquat a été sélectionné [revenu d'un bénéficiaire du revenu minimal en pourcentage a) du seuil de risque de pauvreté et b) du revenu d'un travailleur à bas salaire]. Pour plus de détails, voir [note d'information connexe pour le SGI du CPS](#).

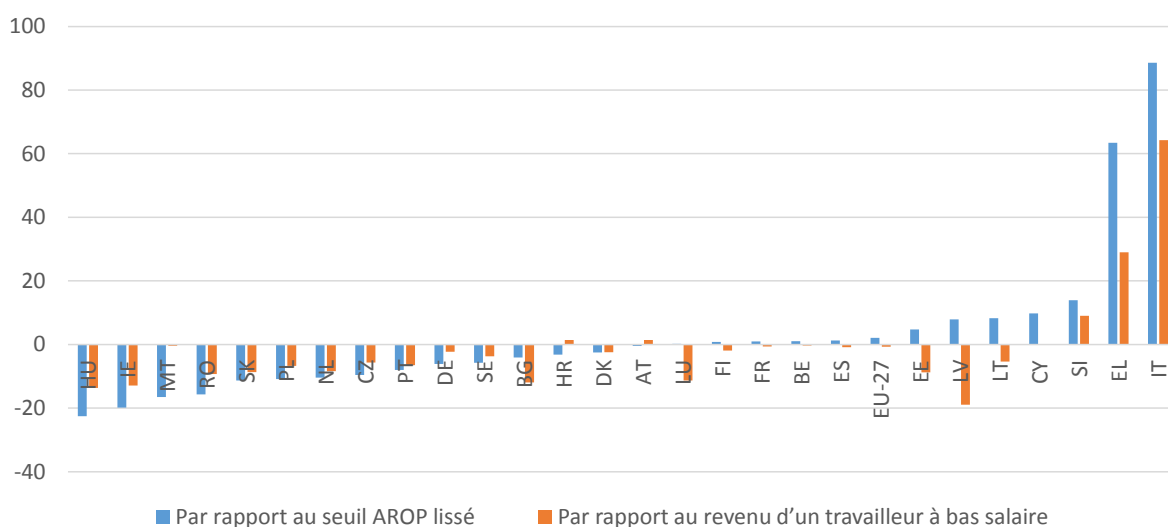
²²⁵ Voir résumé et texte intégral des conclusions du Conseil [en ligne](#).

²²⁶ Voir section 2.4.1 sur les évolutions entre les années de réalisation du revenu 2019 et 2020 en ce qui concerne le caractère adéquat et la couverture de l'aide au revenu minimal afin de compléter la présente analyse des tendances de longue date.

²²⁷ Voir rapport conjoint du CPS et de la Commission sur le revenu minimal.

Le caractère adéquat est resté stable au cours de la période 2009-2019, avec de grandes variations d'un État membre à l'autre

Variations du caractère adéquat par rapport au seuil AROP lissé et au revenu d'un travailleur à bas salaire entre 2009 et 2019 (en pp)



Remarque: les valeurs pour l'UE sont calculées comme une moyenne non pondérée. Les seuils AROP lissés sont des moyennes de 2007, 2008 et 2009 pour la valeur de 2009 et des moyennes de 2018 et 2019 pour la valeur de 2019. Les valeurs pour CY et HR ne sont pas disponibles et ne sont donc pas comptabilisées dans la moyenne de l'UE pour l'année de réalisation du revenu 2009. Les variations pour CY sont établies par rapport à 2011, lorsqu'elles sont disponibles. Les variations pour HR sont établies par rapport à 2013. Le coût du logement est estimé à 11 % du salaire moyen.

Source: calcul de la DG EMPL sur la base des données d'Eurostat et du modèle impôts-prestations de l'OCDE.

Entre 2015 et 2020, la couverture s'est améliorée, ce qui peut contribuer à prévenir l'augmentation de la profondeur de la pauvreté et de la privation matérielle, mais des difficultés subsistent sur le plan de l'efficacité. Entre 2015 et 2020, la couverture de l'aide au revenu a augmenté en moyenne dans l'UE, passant de 73 % à 78 % (l'indicateur étant le taux de bénéficiaires de prestations²²⁸). Toutefois, le risque de pauvreté parmi les ménages quasiment sans emploi a augmenté (de 61,2 % en 2015 à 64 % en 2019) et s'est globalement stabilisé à 61,6 % en 2020, avec une augmentation générale dans près de deux tiers des États membres. Alors que l'incidence des transferts (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a légèrement diminué au cours de la décennie (de 37 % à 36 %), la profondeur de la pauvreté, mesurée par l'écart de risque de pauvreté, est restée globalement stable, aux alentours de 27 %. Cet écart est toutefois nettement plus important parmi les personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi (environ 37 %). La privation matérielle et sociale a diminué de 2015 à 2020 (de 18 % à 13 %), de même que les écarts en ce qui concerne les besoins d'examen médical non satisfaits et la surcharge des coûts du logement. Toutefois, la baisse du taux de privation matérielle et sociale des ménages quasiment sans emploi (de 51 % à 44 % entre 2015 et 2020) s'est produite à un rythme plus lent, et le taux reste nettement plus élevé pour ce groupe en 2020 par rapport à la population en âge de travailler.

Certains États membres ont récemment introduit des régimes de revenu minimal. Entre 2009 et 2019, d'importantes réformes ont été introduites dans certains États membres

²²⁸ Le taux de bénéficiaires de prestations correspond à la part des personnes âgées de 18 à 59 ans recevant des prestations sociales (autres que des prestations de vieillesse) parmi la population menacée de pauvreté. Cet indicateur est calculé à partir des données EU-SILC par la DG EMPL.

où les régimes nationaux de revenu minimal n'existaient pas auparavant. En 2017, un régime de revenu minimal garanti a été lancé en **Grèce**, suivi du nouveau "revenu de citoyenneté" en **Italie** en 2019, tandis que **l'Espagne** a introduit son premier régime national en 2020. Ces nouveaux régimes suivent généralement l'approche de l'inclusion active, en complétant l'aide au revenu par des mesures d'activation et en donnant accès aux services aux bénéficiaires. Étant donné que les réformes susmentionnées n'ont été introduites que ces dernières années, leur mise en œuvre est encore affinée et un suivi étroit est nécessaire. Des ajustements supplémentaires pourraient s'avérer nécessaires en ce qui concerne les autres volets de l'inclusion active, à savoir l'accès aux services sociaux et aux programmes actifs du marché du travail. Certains autres États membres ont procédé à des ajustements moins importants, mais néanmoins significatifs, des régimes existants. Par exemple, en 2018, le **Luxembourg** a introduit le revenu d'inclusion sociale, qui met davantage l'accent sur l'intégration des bénéficiaires sur le marché du travail, y compris au moyen d'une sélection obligatoire et d'un profilage des compétences des demandeurs et de leur ménage, assorti de conditions et de sanctions plus strictes liées à l'activation.

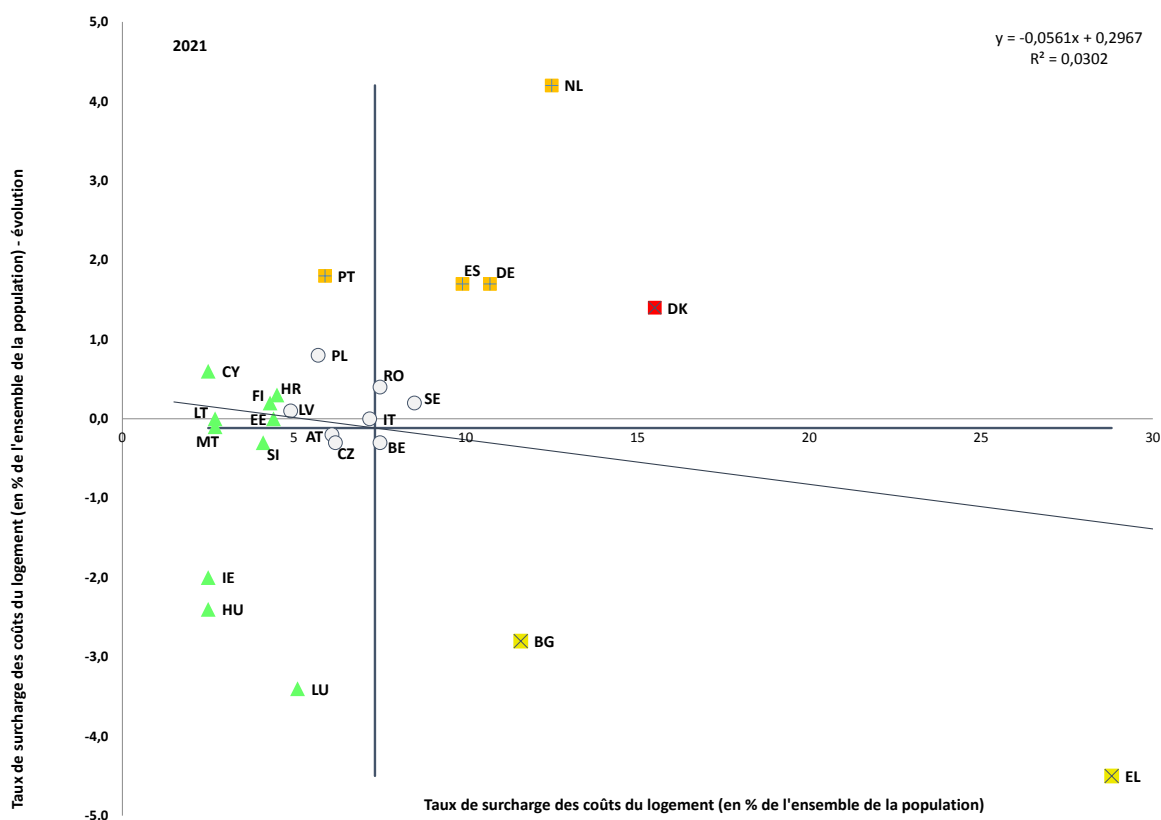
Le taux de surcharge des coûts du logement est resté globalement stable pendant la crise de la COVID-19, des variations significatives au fil du temps étant observées dans quelques États membres seulement. En 2021, l'indicateur a montré que 8,3 % de la population de l'UE vivait dans un ménage qui consacrait au logement 40 % ou plus de son revenu disponible (équivalent), soit une hausse de 0,5 pp par rapport à 2020. La Grèce a enregistré le taux le plus élevé (28,8 %), mais aussi la plus forte baisse (4,5 pp) par rapport à 2020. Parmi les autres États membres affichant des taux relativement élevés figurent le Danemark (15,5 %), seul pays signalé comme étant dans une "situation critique", les Pays-Bas (12,5 %), la Bulgarie (11,6 %) et l'Allemagne (10,7 %). Les Pays-Bas ont enregistré la plus forte augmentation (de 4,2 pp) et ont été signalés comme étant "à surveiller", au même titre que l'Allemagne, l'Espagne et le Portugal (avec des augmentations respectives de 1,8 pp, 1,7 pp et 1,7 pp). En 2021, les taux les plus faibles ont été observés à Chypre, en Hongrie, en Irlande (2,5 % pour ces pays), en Lituanie et à Malte (2,7 % pour ces pays) (voir graphique 2.4.10). Pour les personnes exposées au risque de pauvreté, le taux de surcharge des coûts du logement était nettement plus élevé que pour le reste de la population, mais avec d'importantes disparités entre les États membres²²⁹. En Grèce, 76,7 % de la population exposée au risque de pauvreté ont subi une pression excessive en raison des coûts du logement, malgré une amélioration (de 3,7 pp) par rapport à l'année précédente. Au Danemark, cette proportion s'élevait à 72,1 %, après une légère augmentation (de 1,9 pp). Un grand nombre d'États membres affichaient des pourcentages d'environ 40 % et 30 %, tandis qu'en Irlande et à Chypre, cette proportion était inférieure à 10 % (8,8 % et 9,3 %, respectivement). D'une manière générale, dans l'ensemble des États membres, les locataires sur le marché locatif privé ont tendance à être beaucoup plus touchés par les difficultés d'accessibilité du logement que les propriétaires, que ces derniers aient ou non un prêt à rembourser, et que les locataires bénéficiant d'un loyer réduit ou gratuit²³⁰.

²²⁹ Indicateur d'Eurostat [[ilc_lvho07a](#)], EU-SILC.

²³⁰ Indicateur d'Eurostat [[ilc_lvho07c](#)], EU-SILC.

Graphique 2.4.10: le taux de surcharge des coûts du logement est resté stable en moyenne pendant la crise de la COVID-19, mais avec des différences substantielles entre les États membres

Proportion de personnes vivant dans des ménages présentant une surcharge des coûts du logement (en %), niveaux de 2021 et variations par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données sont provisoires pour IT et PL et elles ne sont pas disponibles pour FR et SK. Rupture de série pour LU.

Source: Eurostat, [tespm140], EU-SILC.

Les familles avec enfants et les ménages monoparentaux ont rencontré des difficultés de logement plus graves. En 2020, 7,6 % des ménages composés d'un parent isolé ayant des enfants à charge ont été confrontés à une privation grave de logement (contre 6,5 % en 2019), contre 4,3 % pour l'ensemble de la population²³¹. Dans deux États membres, plus d'une personne sur dix a été confrontée à une privation grave de logement en 2020: la Lettonie, avec un taux de 11,5 %, et la Roumanie, avec 14,3 %. La Croatie, la Lituanie, la Grèce, l'Italie, la Hongrie, la Pologne et la Bulgarie affichaient toutes des taux de privation grave de logement compris entre 5 % et 10 %. La privation de logement a touché 14,9 % des enfants dans l'ensemble de l'UE en 2020, un taux légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population et en augmentation (de 1 pp) depuis 2019²³². Le Portugal (26,2 %), Chypre (35,8 %) et l'Espagne (24,4 %) affichaient des taux nettement supérieurs à la moyenne de l'UE (d'environ 10 pp ou plus). Le taux de privation de logement des enfants a augmenté ou est resté à peu près le même dans tous les États membres, sauf en Estonie, en Lettonie et en Lituanie, où il a diminué.

²³¹ Indicateurs d'Eurostat [ilc_mdho06a] et [ilc_mdho06b], EU-SILC.

²³² Indicateur d'Eurostat [ilc_mddd044b], EU-SILC. Données non disponibles pour DE et PL. Ruptures de série pour LU, FR et IE.

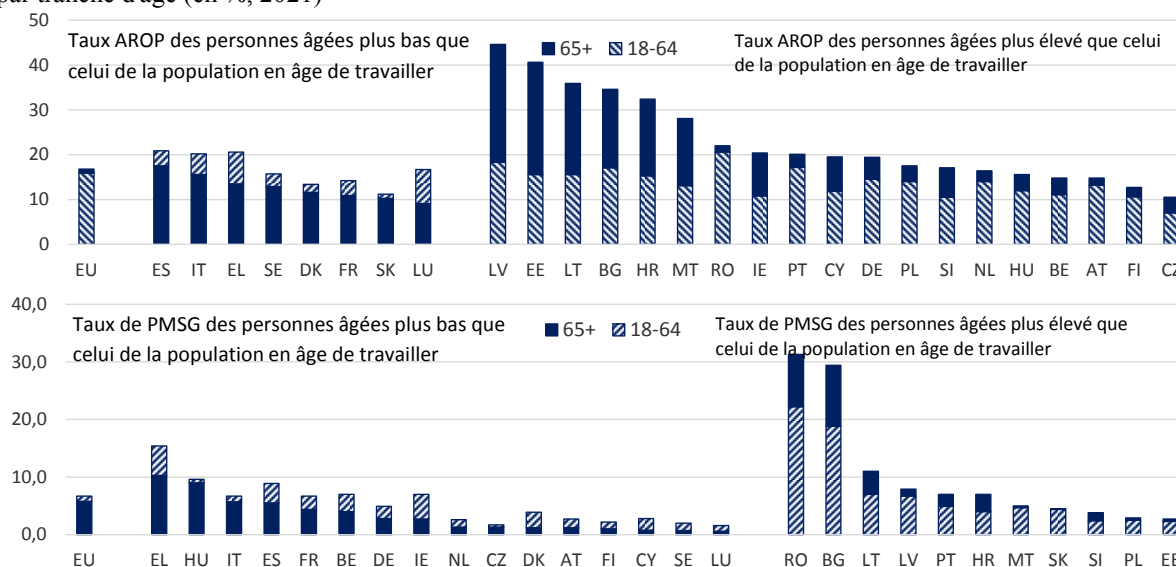
Au cours de la dernière décennie, peu de progrès ont été accomplis dans la réduction du nombre de sans-abri dans les États membres de l'UE. En raison de l'absence d'une définition et d'une méthodologie statistiques communes pour comptabiliser les sans-abri, les données ne sont pas comparables d'un État membre à l'autre et il est difficile de quantifier précisément le phénomène au niveau de l'UE. Toutefois, en 2019, la FEANTSA et la Fondation Abbé Pierre ont estimé que le nombre de sans-abri dormant dans la rue ou dans des logements temporaires/d'urgence pendant une nuit donnée était d'au moins 700 000 dans l'UE, ce qui représente une augmentation de 70 % en dix ans²³³. Depuis 2019, le sans-abrisme a diminué dans certains États membres en raison de nouvelles interventions stratégiques dans le contexte de la pandémie. Toutefois, bon nombre de ces mesures, notamment les mesures visant à faciliter l'accès à un abri décent, les moratoires sur les expulsions et un soutien direct aux ménages, ont été supprimées au moins en partie au cours de la deuxième année de la crise de la COVID-19. Ces suppressions ont entraîné de nouvelles augmentations du sans-abrisme dans plusieurs États membres par rapport aux niveaux d'avant la pandémie.

Le taux AROPE des personnes âgées de 65 ans ou plus est resté globalement stable dans l'UE entre 2020 et 2021. Ce taux s'élevait à 19,6 % en 2021 dans l'UE, en légère baisse par rapport à 2020. Néanmoins, l'écart entre le taux AROPE des femmes et celui des hommes persiste (ceux-ci étant respectivement de 22,1 % et de 16,3 %). Le taux AROP des personnes âgées de plus de 65 ans était de 16,8 % en 2021 dans l'UE, soit un taux légèrement supérieur à celui des personnes âgées de 18 à 64 ans (15,9 %). Dans la majorité des pays, le taux de ce groupe est plus élevé que celui de la population en âge de travailler (18-64 ans), la différence entre les deux groupes variant néanmoins considérablement d'un État membre à l'autre (voir partie supérieure du graphique 2.4.10). Le taux de privation matérielle ou sociale grave a continué de diminuer (de 7,4 % en 2015 à 5,3 % en 2021) et il est inférieur à celui de la population en âge de travailler au niveau de l'UE (6,3 % en 2021) et dans la majorité des États membres (voir partie inférieure du graphique 2.4.12). Des valeurs particulièrement élevées, ainsi que des écarts importants par rapport à la population en âge de travailler, sont observés en Roumanie et en Bulgarie.

²³³ Voir: [6^e regard sur le mal-logement en Europe, 2021](#).

Graphique 2.4.11: les personnes âgées de 65 ans ou plus sont exposées à des risques de pauvreté plus élevés que la population en âge de travailler, mais sont moins souvent exposées à des situations de privation matérielle et sociale grave

Taux de risque de pauvreté (partie supérieure) et taux de privation matérielle et sociale grave (partie inférieure) par tranche d'âge (en %, 2021)



Remarque: à gauche, la barre des 18-64 s'ajoute à celle des 65+; à droite, la barre des 65+ s'ajoute à celle des 18-64. Les données sont provisoires pour IT et PL. Ruptures de série pour LU.

Source: Eurostat [[ilc_li02](#)] et [[ilc_mdsl1](#)], EU-SILC.

Les pensions s'élèvent en moyenne à plus de la moitié des revenus de fin de carrière dans l'UE. La pension moyenne des personnes âgées de 65 à 74 ans s'élevait à 58 % des revenus professionnels des personnes âgées de 50 à 59 ans en 2021²³⁴. Ce taux de remplacement agrégé a augmenté depuis 2012, où il s'établissait à 54 %. Dans certains pays (comme le Luxembourg, la Grèce, l'Italie et l'Espagne), il est nettement supérieur à 70 %. Ces États membres sont aussi ceux où le taux de pauvreté des personnes âgées est inférieur à celui de la population en âge de travailler. En revanche, dans 12 États membres, le taux de remplacement est inférieur à 50 % et, dans cinq d'entre eux, inférieur à 40 % (Irlande, Croatie, Lituanie, Roumanie et Bulgarie). Dans la plupart de ces pays, ce taux est plus faible chez les femmes, mais dans huit cas, les taux de remplacement sont plus élevés pour les femmes (Luxembourg, Lettonie, Allemagne, Tchéquie, Danemark, Estonie, Pays-Bas, Hongrie et Slovénie).

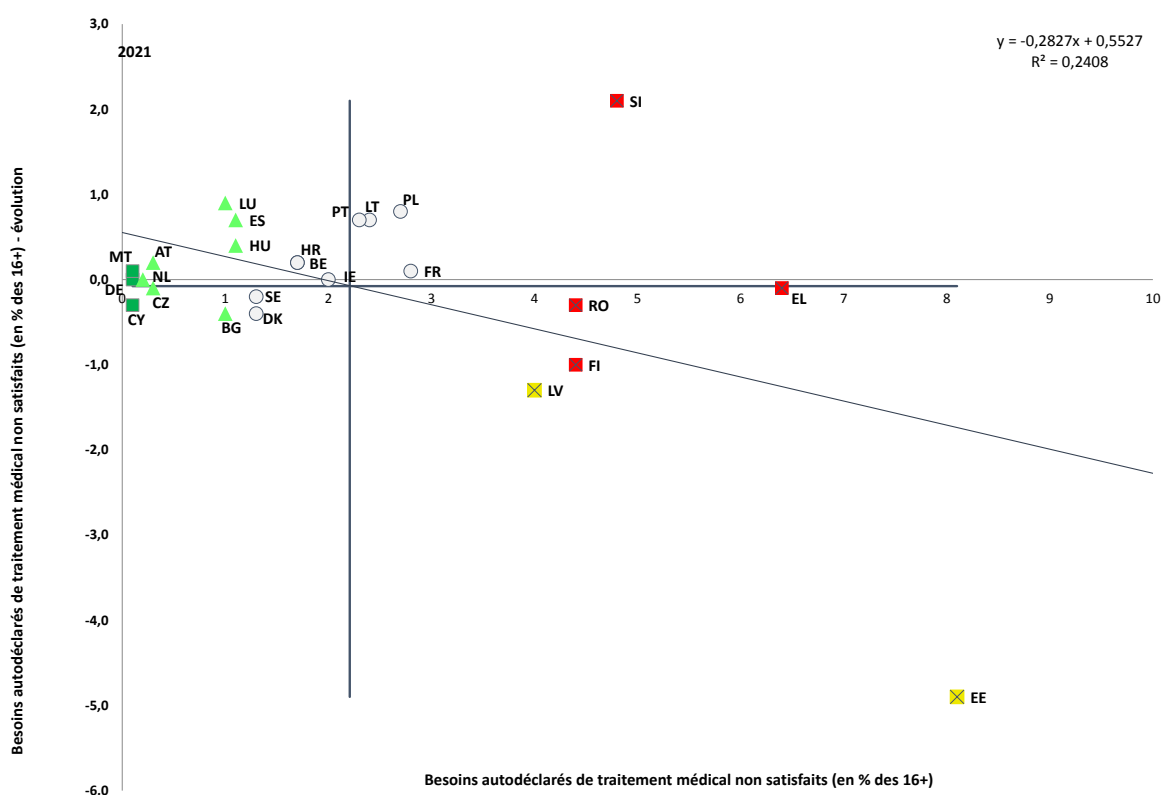
En 2021, deuxième année de la pandémie de COVID-19, les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont diminué en moyenne, de même que les variations entre les États membres, qui sont néanmoins restées importantes (voir graphique 2.4.12). La Slovénie, le Luxembourg et la Pologne ont enregistré les augmentations les plus importantes (respectivement de 2,1 pp, 0,9 pp et 0,8 pp). La Slovénie, la Grèce, la Roumanie et la Finlande sont signalées comme se trouvant dans une "situation critique", en raison des niveaux élevés de besoins non satisfaits signalés en 2021 (respectivement 4,8 %, 6,4 %, 4,4 % et 4,4 %). Dans le même temps, la Finlande a enregistré une baisse relativement importante (1 pp), de même que l'Estonie et la Lettonie (respectivement 4,9 pp et 1,3 pp), ces

²³⁴ Voir: [Pension Adequacy Report 2021](#) (rapport 2021 sur le caractère adéquat des retraites), p. 40. Comme indiqué par l'indicateur d'Eurostat [[ilc_pnp3](#)], lequel correspond au rapport entre les pensions brutes individuelles médianes des personnes âgées de 65 à 74 ans et les revenus bruts individuels médians des personnes âgées de 50 à 59 ans, autres prestations sociales exclues.

deux pays étant néanmoins restés à des niveaux élevés également en 2021 (8,1 % et 4 %). Comme en 2020, la proportion de personnes faisant état de besoins de traitement médical non satisfaits est restée très faible (moins de 1 %) en Allemagne, à Chypre et à Malte (0,1 %), ainsi qu'aux Pays-Bas, en Tchéquie et en Autriche (respectivement 0,2 %, 0,3 % et 0,3 %). Les personnes vivant dans des ménages à faibles revenus sont plus susceptibles de déclarer des besoins de traitement médical non satisfaits, même si l'ampleur de l'écart par rapport à l'ensemble de la population varie d'un État membre à l'autre²³⁵.²³⁶ En ce qui concerne les besoins autodéclarés non satisfaits, une certaine variation régionale est enregistrée en Pologne et en Roumanie (voir graphique 10 à l'annexe 3).

Graphique 2.4.12: de grandes différences et augmentations au niveau des besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont été enregistrées dans les États membres au cours de la deuxième année de la crise de la COVID-19

Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits, niveaux de 2021 et évolution par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour SK ne sont pas disponibles, et elles sont provisoires pour IT et PL. Rupture de série pour LU. Source: Eurostat, [tespm_110], EU-SILC.

L'évolution démographique, en particulier les taux de natalité durablement faibles et l'allongement de l'espérance de vie, accroît le besoin potentiel de soins de longue durée. Le taux de dépendance des personnes âgées dans l'UE devrait augmenter de manière

²³⁵ Eurostat [hth_silc_29], EU-SILC.

²³⁶ En 2021, plus de Roms se sont sentis victimes de discrimination au cours des 12 derniers mois en ce qui concerne l'accès aux services de santé (14 %) qu'en 2016 (8 %), la proportion la plus élevée ayant été observée au Portugal (32 %). Pendant la pandémie de COVID-19, même un accès de base aux soins de santé primaires et des mesures de base de prévention et de distanciation sociale se sont avérées impossibles à mettre en œuvre dans les communautés roms marginalisées isolées (20 % des Roms n'ont pas accès à l'eau courante et 78 % vivent dans des ménages surpeuplés). Source: Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), [Rapport sur les droits fondamentaux 2022](#).

significative, passant de 32,5 % en 2021 à 52,0 % en 2050. Malgré les progrès réalisés en matière d'années de vie en bonne santé, ainsi que dans les approches préventives et l'utilisation des technologies numériques, il en résultera un besoin croissant de soins de longue durée à l'avenir²³⁷. Le nombre de personnes susceptibles d'avoir besoin de soins de longue durée devrait passer de 30,8 millions en 2019 à 33,7 millions en 2030 dans l'UE et à 38,1 millions en 2050²³⁸. En moyenne, selon les données de 2019 pour l'EU-27, 26,6 % des personnes âgées de 65 ans ou plus (32,1 % des femmes contre 19,2 % des hommes) et 39,4 % des personnes âgées de 75 ans ou plus vivant dans des ménages privés avaient besoin de soins de longue durée²³⁹. Dans le quintile de revenu le plus bas, 35,9 % avaient besoin de soins de longue durée, contre 17,2 % dans le quintile de revenu le plus élevé²⁴⁰.

La couverture sociale est un facteur important pour déterminer l'accès aux services de soins de longue durée, en plus de la disponibilité de services de qualité. Même si tous les États membres offrent une certaine couverture de protection sociale, que ce soit en nature et/ou au moyen de prestations en espèces, 35,7 % des personnes dans l'UE ont déclaré ne pas utiliser (davantage) de services de soins à domicile pour des raisons financières, 9,7 % ont mentionné des pénuries d'offre et 2,1 % des problèmes de qualité²⁴¹. Afin de mesurer la portée de la protection sociale pour les soins de longue durée aux personnes âgées et de la comparer entre les États membres, l'OCDE, avec le soutien de la Commission européenne, a élaboré un ensemble de cas typiques de besoins en soins de longue durée²⁴². L'analyse laisse à penser que, même après la protection sociale, les coûts directs des soins peuvent être très élevés, en particulier pour les personnes âgées ayant de graves besoins en soins de longue durée qui reçoivent des soins à domicile (voir le Graphique graphique 2.4.13)²⁴³.

²³⁷ Ces besoins se traduisent par un potentiel important de création d'emplois dans le secteur des soins de longue durée, les éléments probants disponibles indiquant que 1,6 million de travailleurs du secteur des soins de longue durée devraient être recrutés d'ici à 2050 pour maintenir la couverture des soins de longue durée au même niveau – voir [document de travail des services de la Commission accompagnant le document intitulé "Proposition de recommandation du Conseil sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de qualité"](#), SWD(2022) 441 final.

²³⁸ Commission européenne et Comité de politique économique, [The 2021 Ageing Report – Economic and budgetary projections for the EU Member States \(2019-2070\)](#) [Rapport 2021 sur le vieillissement – Projections économiques et budgétaires pour les États membres de l'UE (2019-2070)], Office des publications de l'Union européenne, 2021.

²³⁹ Eurostat [[hlth_ehis_tadle](#)], EHIS. La proportion de personnes dans le besoin correspond au chiffre 1 moins la proportion de personnes qui n'ont pas de difficultés graves. Cette mesure fondée sur des enquêtes ne compte que les personnes vivant dans des ménages privés, et pas celles qui bénéficient de soins résidentiels.

²⁴⁰ Eurostat [[hlth_ehis_tadli](#)], EHIS.

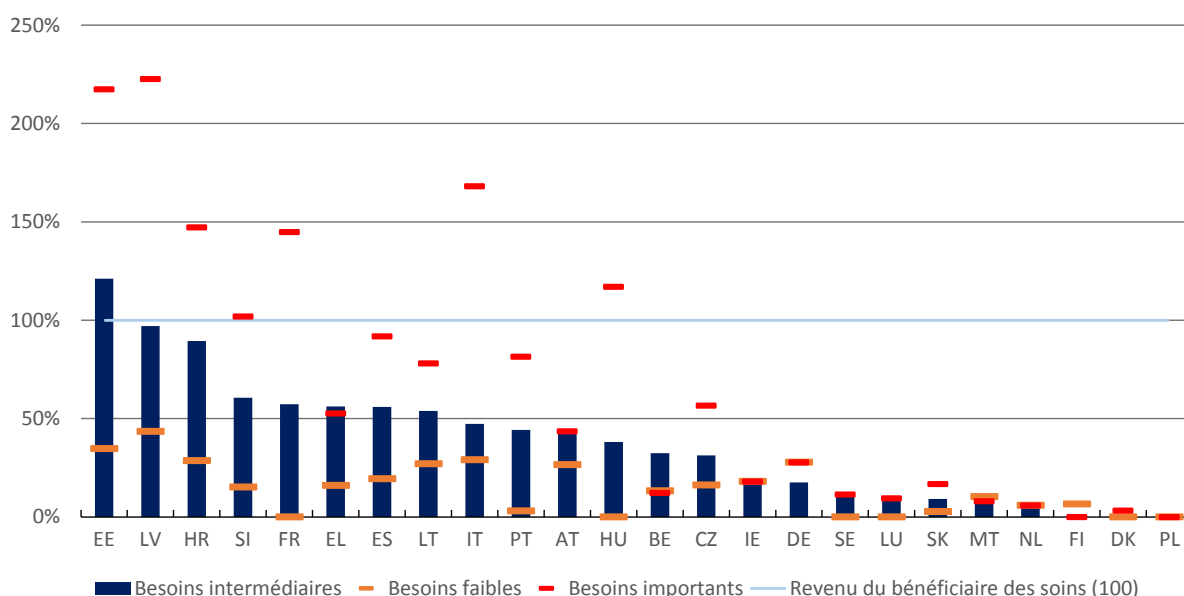
²⁴¹ Eurostat [[jlc_ats15](#)], module ad-hoc EU-SILC 2016.

²⁴² Cravo Oliveira Hashiguchi, T. et Llena-Nozal, A., 2021, [The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?](#) (L'efficacité de la protection sociale pour les soins de longue durée aux personnes âgées: la protection sociale réduit-elle le risque de pauvreté associé aux besoins en soins?), document de travail de l'OCDE sur la santé n° 117, Éditions OCDE, Paris.

²⁴³ OCDE, [Measuring social protection for long-term care in old age](#) (Mesurer la protection sociale pour les soins de longue durée aux personnes âgées), documents de travail de l'OCDE sur la santé, Éditions OCDE, Paris, à paraître en 2023.

Graphique 2.4.13: les coûts directs des soins peuvent être très élevés, en particulier pour les personnes âgées ayant de graves besoins en soins de longue durée qui reçoivent des soins à domicile

Coûts directs des soins à domicile en pourcentage des revenus des personnes âgées (après aide publique), pour les bénéficiaires de soins ayant un revenu médian et sans richesse nette, par degré de gravité



Remarque: EE fait référence à Tallinn en Estonie, IT au Haut-Adige (Tyrol du Sud) en Italie, AT à Vienne en Autriche, BE à la Flandre en Belgique.

Source: analyses de l'OCDE fondées sur le questionnaire de l'OCDE relatif à la protection sociale pour les soins de longue durée, la base de données de l'OCDE sur la répartition des revenus et la base de données de l'OCDE sur la répartition des richesses

2.4.2. Mesures prises par les États membres

En 2021 et 2022, les États membres ont progressivement supprimé les mesures temporaires d'aide au revenu qui avaient été introduites pendant la pandémie de COVID-19. Certains États membres ont introduit des mesures permanentes pour assurer une meilleure protection sociale pour tous, y compris l'amélioration du caractère adéquat et de la couverture des diverses prestations. Ces mesures visaient à combler les lacunes des systèmes de protection sociale qui touchent en particulier les personnes en situation de vulnérabilité (comme les ménages à faibles revenus sans revenu professionnel, les personnes occupant des emplois précaires ou les migrants et les réfugiés). En raison de la guerre d'agression menée par la Russie en Ukraine et de ses conséquences socio-économiques en Europe, certains États membres ont introduit des mesures ciblées pour faire face aux conséquences sociales des pressions inflationnistes, en particulier sur les services énergétiques essentiels. Toutefois, la plupart de ces mesures n'ont pas été ciblées sur les personnes les plus exposées aux prix élevés de l'énergie et les plus vulnérables (voir encadré n° 7). En outre, en vertu de la directive relative à la protection temporaire, les personnes déplacées qui fuient l'Ukraine et qui bénéficient d'une protection temporaire ont accès aux soins de santé, au logement et à la protection sociale, en plus de l'éducation, de la formation et du marché du travail. La présente section donne un aperçu de l'approche adoptée par les États membres pour faire face à la situation actuelle, en plus d'autres mesures visant à relever des défis plus structurels dans les systèmes nationaux de protection sociale.

Certaines des mesures temporaires introduites pendant la pandémie ont été maintenues pour les personnes vulnérables et leur famille, tandis que des mesures supplémentaires ont été introduites pour faire face aux effets de la hausse des prix. Dans le contexte de la pandémie, les bénéficiaires de l'aide sociale en **Belgique** ont perçu une prime temporaire mensuelle de 50 EUR de juillet 2020 à septembre 2021 et de 25 EUR entre octobre 2021 et mars 2022. D'autres subventions et mesures, notamment l'allocation COVID, l'allocation pour le bien-être psychologique et l'allocation pour les jeunes et les étudiants en situation de vulnérabilité, ont également été prolongées jusqu'au 31 mars 2022. En **Bulgarie**, à titre de mesure ponctuelle, les autorités ont relevé le seuil de l'allocation de chauffage (de 30 BGN, soit environ 15,3 EUR) pour les personnes qui n'avaient pas introduit de demande d'allocation en octobre 2021. Toutefois, en raison de la crise énergétique, l'avantage a été encore augmenté de 100 BGN (environ 51 EUR, soit environ 20 %) pour atteindre 624 BGN (environ 319 EUR) en 2022. À **Malte**, compte tenu des tensions inflationnistes, en particulier sur les produits alimentaires, et afin de continuer à soutenir la reprise économique, le gouvernement a approuvé, en février 2022, le versement d'une subvention unique en espèces. Depuis mars 2022, les travailleurs en dessous d'un certain niveau de revenu et les étudiants reçoivent des chèques d'une valeur de 100 EUR, tandis que les chèques pour les retraités et les personnes bénéficiant de prestations sociales vont jusqu'à 200 EUR. En **Espagne**, plusieurs mesures temporaires ont été adoptées pour augmenter le revenu minimal et les pensions non contributives afin de compenser l'inflation élevée et de soutenir jusqu'à 800 000 ménages vulnérables. Selon un travail de recensement des mesures prises avant juin 2022 au niveau national pour amortir l'impact de la hausse de l'inflation sur les citoyens dans la base de données *EU PolicyWatch* d'Eurofound, la plupart des mesures notifiées étaient temporaires et ponctuelles²⁴⁴. Les paiements ponctuels et forfaitaires étaient plus courants que les aides mensuelles, et la plupart des mesures n'étaient pas ciblées. Les mesures ciblées étaient plus susceptibles de prendre la forme d'un soutien financier, tandis que les mesures non ciblées se limitaient principalement aux factures d'énergie et aux prix du carburant (voir ci-dessous et encadré n° 7 pour plus de détails).

Des modifications permanentes des régimes existants ont été adoptées ou mises en œuvre pour renforcer encore la résilience sociale et économique, conformément aux principes 12 (protection sociale) et 14 (revenu minimal) du socle, **entre autres, avec l'aide de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR).** En **Espagne**, la FRR soutient jusqu'à 34 projets pilotes créant des parcours d'intégration pour les bénéficiaires d'un revenu minimal. Les objectifs de ces projets sont d'améliorer l'adoption et l'efficacité du système de revenu minimal grâce à l'intégration socio-économique et à l'inclusion éducative et numérique. En outre, une nouvelle réforme est prévue dans le cadre du plan pour la reprise et la résilience (PRR) afin de fusionner, d'ici à la fin de 2023, les prestations à caractère non contributif autour du régime de revenu minimal afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience des ressources publiques et de les axer sur la bonne couverture des personnes en situation de vulnérabilité ainsi que sur le caractère adéquat de l'aide au revenu. À cette fin, la consolidation des prestations tient compte, d'une part, des besoins structurels des ménages avec enfants et des personnes en situation de handicap et, d'autre part, de la nécessité de lier l'aide au revenu à la recherche active d'un emploi pour l'inclusion et d'éviter les "pièges de la pauvreté". En **Lettonie**, conformément au PRR, une réforme qui sera lancée d'ici le début de 2023 vise à introduire une méthode de calcul unifiée et fondée sur des données probantes

²⁴⁴ Eurofound, Aumayr-Pintar, C., et Cantero Guerrero, M., [First responses to cushion the impact of inflation on citizens](#) (Premières réponses pour amortir les conséquences de l'inflation pour les citoyens), article, 12 septembre 2022.

ainsi qu'un système d'indexation annuelle du revenu minimal garanti (RMG) afin d'atteindre le seuil de 20 % du revenu médian. En **Roumanie**, le gouvernement a modifié une loi visant à augmenter l'indicateur de référence sociale, qui sert de base pour déterminer le montant des diverses prestations, y compris les prestations de chômage et l'assistance sociale, et son indexation régulière avec le taux d'inflation annuel moyen a débuté en mars 2022. En **Bulgarie**, à titre de réforme transitoire jusqu'à ce que la réforme complète du revenu minimal prévue dans le PRR soit mise en œuvre, une modification législative a été adoptée afin d'accroître progressivement le caractère adéquat et la couverture du régime de revenu minimal grâce à des augmentations obligatoires des coefficients de revenu minimal différencié pour tous les groupes cibles. La **Croatie** a porté le montant de base de la prestation minimale garantie à 1 000 HRK et a également amélioré la couverture, en particulier pour les ménages avec enfants, comme prévu dans son PRR. En **Lituanie**, des améliorations du caractère adéquat des prestations sociales de base ont été adoptées, parallèlement à des améliorations de l'accessibilité des compensations des frais de chauffage sous condition de ressources et à une modification au titre du PRR de la loi sur les services sociaux afin d'améliorer la qualité de l'aide sociale au moyen d'un nouveau système d'accréditation. À **Malte**, les bénéficiaires de l'aide sociale reçoivent la totalité de l'ajustement au titre du coût de la vie, au lieu des deux tiers de l'indemnisation comme auparavant. En outre, une nouvelle procédure sera introduite pour aider les personnes n'ayant pas d'adresse fixe à recevoir une aide sociale. Aux **Pays-Bas**, une mesure visant à porter la limite d'âge à 27 ans pourrait contribuer à atténuer le risque croissant de pauvreté pour les parents lorsque leurs enfants de plus de 21 ans continuent à vivre chez eux et à prévenir le sans-abrisme chez les jeunes. La **Grèce** a appliqué des augmentations aux mesures permanentes d'aide au revenu qui ciblent les ménages à faibles revenus, y compris l'allocation de chauffage et l'aide au logement pour les étudiants universitaires qui étudient en dehors de leur ville d'origine. En outre, à l'avenir, la FRR soutiendra, entre autres, l'intégration sur le marché du travail des bénéficiaires du RMG, des personnes handicapées, des Roms et des réfugiés en Grèce.

La plupart des États membres ont apporté une aide financière aux personnes déplacées en provenance d'Ukraine, en leur donnant accès aux dispositifs de protection sociale de base mis en place pour leurs ressortissants ou les migrants en séjour régulier. Dans certains cas, l'accès aux régimes de revenu minimal a été accordé, par exemple en **Allemagne**, en **Estonie**, en **Lituanie**, en **Hongrie**, au **Portugal** et en **Slovaquie**. Certains États membres ont accordé aux personnes déplacées en provenance d'Ukraine l'accès aux allocations pour les demandeurs d'asile, par exemple l'**Autriche**, l'**Espagne**, la **Finlande**, la **France**, les **Pays-Bas** et la **Suède**, tandis que des prestations spécifiquement destinées à ces personnes ont été mises en place dans d'autres États membres, tels que la **Bulgarie**, la **Tchéquie**, l'**Italie** et le **Luxembourg**. La **Pologne** a fourni les trois types de soutien. Selon la cartographie des politiques relatives aux réfugiés ukrainiens réalisée par Eurofound, depuis le début de la guerre et avant la mi-juin, 144 politiques au total ont été signalées, principalement en lien avec l'accès au logement (19 %), l'éducation (13 %), les soins de santé (8 %) et la protection sociale (6 %), ainsi que l'accès au marché du travail et aux politiques actives du marché du travail (22 %).

La pandémie a mis en évidence la nécessité de moderniser les services sociaux. Les principaux défis consistent à normaliser ou à élargir le portefeuille de services, à améliorer la qualité des services sociaux et à améliorer la fourniture intégrée de services et de prestations sociales. Certaines des réformes liées à ces domaines ont débuté pendant ou après les premières vagues de la pandémie de COVID-19 et d'autres sont soutenues par la facilité pour la reprise et la résilience. Par exemple, la **Bulgarie** a adopté une nouvelle ordonnance sur la qualité des services sociaux (qui fait également partie de son PRR), notamment pour ce qui

est des qualifications de la main-d'œuvre. L'**Espagne** a poursuivi la préparation de la réforme visant à définir au niveau national un portefeuille minimal de services sociaux communs garantis et des normes de qualité afin de réduire les disparités en ce qui concerne le type, le niveau et la qualité des services fournis. La **Croatie** et la **Lituanie** élargissent leur portefeuille de services sociaux, notamment avec l'amélioration de l'accès aux services sociaux et de la coordination de ces services, ainsi que la garantie d'un portefeuille minimal commun de services et de normes communes pour la fourniture de services sociaux dans l'ensemble du pays. **Chypre** et la **Croatie** mettent l'accent sur l'amélioration de la fourniture intégrée de services par le renforcement de l'approche pluridisciplinaire et de la fourniture intégrée de services et de prestations sociales. La **Lituanie** a mis en place un nouveau type de service social de proximité préventif et proactif pour recenser les familles et les personnes potentiellement vulnérables sur le plan social qui risquent de tomber dans l'exclusion sociale.

L'accès à la protection sociale a été amélioré dans un certain nombre d'États membres, y compris pour les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants, conformément aux plans nationaux (présentés en 2021) visant à mettre en œuvre la recommandation du Conseil de 2019 sur l'accès à la protection sociale²⁴⁵. Alors que les aides exceptionnelles au revenu ou les assouplissements temporaires des règles d'éligibilité standard (ou les augmentations du montant des prestations) introduits pendant la pandémie ont été progressivement supprimés dans de nombreux États membres à la fin de 2021 ou au début de 2022, des réformes structurelles élargissant l'accès à la protection sociale ont été introduites. Le PRR de **Chypre** comprend une réforme du système d'assurance sociale visant à étendre la couverture aux travailleurs indépendants et aux formes d'emploi atypiques (telles que les personnes travaillant via des plateformes), tandis que la **Pologne** prévoit, dans le cadre de son PRR, d'étendre les assurances sociales obligatoires existantes et d'améliorer la couverture de l'assurance retraite et de l'assurance accident, en particulier dans le cadre des contrats de droit civil. Plusieurs États membres se penchent sur le caractère adéquat des retraites pour les travailleurs indépendants en augmentant les taux de cotisation, comme c'est le cas de la **Lettonie** (qui introduit également une base de cotisation minimale) et de l'**Espagne**, qui a adopté en 2022 la réforme du système de cotisation pour les travailleurs indépendants dans le cadre de son PRR. La **France** a adopté une loi (fin 2021) prévoyant des mesures visant à augmenter le niveau des pensions des aidants agricoles, et la **Finlande** a présenté en juin 2022 une proposition concernant le développement de l'assurance retraite des travailleurs indépendants, qui sera examinée et approuvée par le parlement prochainement.

Plusieurs mesures portent sur l'accès aux prestations de chômage, en particulier pour les personnes occupant un emploi atypique. Le PRR de l'**Espagne** prévoit une réforme du système d'aide au chômage (d'ici la fin de 2022) afin de combler certaines des lacunes en matière de couverture, d'étendre la durée maximale et de simplifier le système. L'**Espagne** a également donné accès à des subventions non contributives au chômage aux salariés fixes/discontinus âgés de plus de 52 ans à compter de mars 2022. Enfin, l'accès aux prestations de chômage contributives a été accordé (à partir d'octobre 2022) aux travailleurs domestiques à la suite de la ratification de la convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques et des mesures d'application. L'**Italie** a amélioré l'accès aux prestations de chômage pour les travailleurs atypiques, notamment en portant à 12 mois la durée maximale de la prestation en espèces en cas de licenciement involontaire pour les travailleurs ayant un contrat de travail atypique (DIS-COLL). À cette fin également, les régimes ordinaires (CIGO

²⁴⁵ Voir encadré n° 5 "Accès à une protection sociale adéquate" dans le rapport conjoint sur l'emploi 2022 et [plans nationaux qui y sont mentionnés](#).

et FIS) et extraordinaire (CIGS) destinés aux travailleurs précédemment non couverts ont été rendus plus généreux et plus accessibles pour inclure les apprentis et les travailleurs à domicile.

Un certain nombre de mesures ont été prises pour soutenir les travailleurs indépendants au moyen de régimes spécifiques d'aide au revenu ou de revenus de remplacement, par exemple en cas de congés de maternité ou de paternité ou d'autres périodes temporaires de chômage. Après l'expiration du système national d'aide temporaire au revenu (TOZO 5), les travailleurs indépendants peuvent bénéficier d'une aide au revenu aux **Pays-Bas** dans le cadre du système plus permanent (Bbz). L'**Autriche** a étendu (jusqu'en mars 2022) son régime de revenu de remplacement aux travailleurs indépendants sans salariés qui ont cessé leurs activités en raison de la COVID-19, et elle a rendu son fonds spécifique d'urgence accessible aux personnes non soutenues par les mesures existantes (notamment les nouveaux indépendants, les travailleurs indépendants, les travailleurs culturels, les personnes sous contrats à temps partiel multiples). La **France** a assoupli en 2022 les conditions que les travailleurs indépendants doivent remplir pour pouvoir bénéficier de l'allocation de revenu en cas de cessation d'activité (en vigueur depuis 2019). Enfin, dans le cadre du décret sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (juin 2022), les nouveaux règlements sur les congés de maternité, de paternité et parentaux en **Italie** prévoient le droit à l'allocation journalière pour les femmes exerçant une activité indépendante pour les périodes antérieures à l'accouchement (en cas de complication); ils incluent également le droit au congé parental pour les pères indépendants. Au **Luxembourg**, un projet de loi (juin 2022) a été adopté par le gouvernement et soumis au parlement, qui vise à introduire des prestations de paternité pour les travailleurs indépendants.

De nouvelles mesures visant à améliorer la protection sociale des professionnels du secteur culturel ont été prises dans un certain nombre de pays. Ces professionnels faisaient partie des groupes insuffisamment couverts par la protection sociale pendant la pandémie de COVID-19, en raison à la fois des particularités du statut professionnel et de la diminution des possibilités de travail. Leurs droits à des allocations de chômage ou à une aide temporaire au revenu ont été étendus au cours de la période 2021-2022 en **Estonie**, au **Luxembourg**, en **Espagne** et en **France**, tandis que l'**Allemagne** a pris des mesures pour maintenir la couverture d'assurance des artistes indépendants en subventionnant leurs cotisations. Il est important de noter que le **Portugal** a approuvé un nouveau statut pour les professionnels du secteur culturel et une caisse spéciale de sécurité sociale pour ces professionnels.

Certains pays ont mis en place des mesures visant à favoriser l'accès aux soins de santé pour tous les travailleurs. Au **Luxembourg**, une proposition de couverture universelle des soins de santé a été présentée par le gouvernement en octobre 2021 afin d'offrir l'accès aux soins de santé par le biais d'une affiliation à l'assurance maladie à toute personne vulnérable résidant dans le pays mais non affiliée. La proposition est actuellement à l'étude au parlement. Depuis le début de l'année 2022, les employeurs **allemands** doivent déclarer si les employés sous contrat de courte durée ne sont pas couverts par l'assurance maladie. En ce qui concerne les prestations de maladie, l'**Irlande** a approuvé un projet de loi (qui doit encore être adopté par le parlement) qui prévoit un niveau minimal de protection pour les travailleurs faiblement rémunérés qui peuvent ne pas avoir droit à un régime d'indemnités de maladie de l'entreprise. L'**Estonie** et la **Lettonie** ont étendu la couverture des indemnités de maladie à tous les salariés.

Les États membres ont mis en place des mesures structurelles ciblées en faveur des ménages à faibles revenus ou modestes afin de soutenir l'accès aux services essentiels, conformément au principe 20 du socle. Pour favoriser l'accès aux services énergétiques essentiels, les mesures structurelles les plus courantes comprennent notamment des allocations de revenus, une réduction des tarifs, des subventions et une protection contre les interdictions et les coupures, et peuvent contribuer à atténuer les effets des hausses de prix. Toutefois, en plus de ces mesures, des mesures d'urgence ont été adoptées pour faire face aux pics des prix de l'énergie, comme indiqué dans l'encadré n° 7.

Dans le contexte actuel d'augmentation du coût de la vie, y compris des factures de services publics, certains États membres mettent en place des mesures préventives pour protéger les baux et réduire les prix de l'énergie, une grande majorité de celles-ci n'étant toutefois pas suffisamment ciblées. Par exemple, en **Espagne**, les expulsions affectant les locataires vulnérables sont suspendues jusqu'au 31 décembre 2022 et l'indexation annuelle du loyer est limitée à 2 %. En outre, la garantie d'approvisionnement de base (eau, gaz, électricité et télécommunications) appliquée aux ménages vulnérables a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022. Enfin, le gouvernement a pris plusieurs mesures pour limiter les coûts de l'énergie et protéger l'approvisionnement en énergie, notamment avec un bon social pour l'électricité pour les consommateurs vulnérables et l'interdiction d'interrompre l'approvisionnement en électricité des personnes exposées au risque d'exclusion sociale. La **Lettonie** a introduit des augmentations temporaires de l'aide au logement destinée à la population à faibles revenus afin de compenser l'augmentation des coûts de l'énergie au cours de la saison de chauffage 2022-2023, ainsi qu'une compensation partielle des factures énergétiques pour tous les consommateurs. En **Lituanie**, l'État rembourse une partie des coûts énergétiques pour toutes les familles, tandis que la **Roumanie** plafonne les prix de l'électricité et du gaz naturel. L'**Irlande** accorde également un crédit de 600 EUR dans trois installations à tous les consommateurs domestiques d'électricité. En outre, les bénéficiaires de l'indemnité de chauffage recevront un paiement unique de 400 EUR en novembre, et un plus grand nombre de personnes pourront prétendre à cette allocation à partir de janvier 2023. En **Grèce**, les mesures temporaires appliquées pour compenser les tensions inflationnistes comprennent une allocation de 250 EUR pour les retraités à faibles revenus, les personnes âgées non assurées et les bénéficiaires de prestations d'invalidité, ainsi qu'une tranche supplémentaire du revenu minimal garanti et des allocations familiales (ces mesures étaient appliquées en avril 2022 et devraient s'appliquer également en décembre 2022).

Des réformes visant à lutter contre la pauvreté infantile ont été mises en place dans plusieurs États membres, notamment en ce qui concerne le congé parental et l'éducation et l'accueil des jeunes enfants, conformément au principe 11 du socle européen des droits sociaux (accueil de l'enfance et aide à l'enfance) et à la recommandation du Conseil établissant une garantie européenne pour l'enfance. Le renforcement de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants était le type de réforme le plus courant. Le PRR de l'**Espagne** prévoit la création par les pouvoirs publics d'au moins 60 000 places d'éducation et d'accueil des jeunes enfants pour les enfants de moins de trois ans d'ici la fin de 2024. La **Grèce**, l'**Italie**, la **Slovaquie** et **Chypre** devraient également accroître l'offre de garde d'enfants. La **Tchéquie** a assuré un financement stable des groupes d'enfants après la fin du soutien du FSE, tandis que **Malte** et la **Slovénie** ont étendu les droits à des services gratuits de garde d'enfants. Conformément à son PRR, la **Lituanie** a lancé une étude sur la faisabilité du développement d'infrastructures d'éducation des jeunes enfants dans les municipalités. Au **Danemark**, le gouvernement a approuvé l'introduction de nouvelles normes minimales en matière de garde d'enfants à partir de 2024. Dans le cadre de son PRR, la **Roumanie** mettra en place, équipera et mettra en œuvre 412 services complémentaires afin d'accroître la

capacité et la qualité de son système d'éducation des jeunes enfants d'ici à 2024, qui devrait prendre en charge environ 20 000 enfants issus de milieux défavorisés.

Certains États membres ont augmenté les allocations parentales et familiales. Ces mesures, tout en apportant des modifications structurelles aux régimes existants, peuvent aider les familles à atténuer les effets de la hausse des prix et des tensions inflationnistes dans la situation actuelle. L'**Autriche**, la **Lettonie**, la **Lituanie**, la **Roumanie** et la **Slovaquie** ont augmenté les montants des allocations familiales universelles existantes, la **Bulgarie** a augmenté l'allégement fiscal pour enfant à charge et l'**Italie** a introduit une allocation mensuelle universelle pour tous les enfants à charge. Le niveau des prestations ciblées a augmenté en **Autriche**, en **Bulgarie** et en **Espagne**, et le montant de la prime de naissance et d'adoption a été revu à la hausse à **Malte**. Il y aura une double allocation pour enfant à charge (140 EUR supplémentaires par enfant) en Irlande, et les personnes percevant l'allocation familiale professionnelle recevront un paiement unique de 500 EUR en novembre 2022.

La fourniture d'une aide supplémentaire au revenu aux personnes en situation de handicap et à leurs familles a été examinée dans plusieurs États membres, conformément au principe 17 du socle (inclusion des personnes handicapées). La **Croatie** a introduit une modification de sa loi sur le marché du travail afin de déterminer les conditions d'octroi d'une aide financière aux chômeurs en situation de handicap. La **Lituanie** a approuvé une augmentation du montant des allocations familiales supplémentaires, notamment celles pour les enfants handicapés, et elle a également adopté en juillet 2021 une nouvelle loi accordant des prestations supplémentaires aux personnes âgées célibataires et aux personnes en situation de handicap. **Malte** a adopté une série de mesures visant à améliorer l'accès des personnes handicapées aux prestations sociales et à augmenter les montants admissibles, y compris pour les aidants de personnes en situation de handicap grave. Des allocations d'invalidité sont également disponibles pour les personnes déplacées en provenance d'Ukraine dans plusieurs États membres, notamment en **Croatie**, à **Chypre**, en **Estonie**, en **France**, en **Irlande**, en **Lituanie**, en **Espagne** et en **Pologne**.

De nombreux États membres ont adopté des mesures visant à développer les services de proximité nécessaires pour soutenir l'autonomie de vie des personnes en situation de handicap. Ces mesures sont prises dans le contexte de la désinstitutionnalisation et conformément aux engagements pris dans le cadre de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH). La **Bulgarie** met en œuvre un projet pilote visant à développer le système de placement en famille d'accueil et de services de proximité pour la désinstitutionnalisation des enfants, y compris des enfants handicapés, en association avec l'Unicef. En outre, ce pays a consacré 41,6 millions d'EUR au titre du FSE+ jusqu'en 2026 au renforcement des services sociaux destinés aux enfants issus de groupes vulnérables et aux enfants handicapés, allant de l'accueil des jeunes enfants au conseil et à la médiation pour le marché du travail. Environ 40 000 enfants de moins de 18 ans devraient bénéficier de cet investissement. Dans le cadre de son PRR, la **Grèce** a adopté des mesures visant à mettre en place des programmes d'aide individuelle, qu'elle pilotera pour la première fois dans la région de l'Attique pendant deux ans. La **Croatie** a adopté un plan national pour l'uniformisation des chances des personnes handicapées pour la période 2021-2027, lequel vise à réduire le nombre de personnes handicapées dans les services d'hébergement de longue durée en mettant en place des services de proximité. La **Belgique** (Wallonie) a adopté une stratégie de désinstitutionnalisation dans le cadre de son PRR. De même, dans son PRR, la **Roumanie** s'est engagée à entreprendre une réforme visant à faire progresser le processus de désinstitutionnalisation des personnes en situation de handicap.

Plusieurs États membres ont prévu des investissements et mis en place de nouvelles mesures visant à améliorer l'accès à un logement social abordable, notamment pour les groupes vulnérables, afin de prévenir et de combattre le sans-abrisme, conformément au principe 19 du socle européen des droits sociaux (logement et aide aux sans-abri). En **Belgique**, le gouvernement wallon s'est engagé, dans son PRR, à construire au moins 700 logements publics à haute performance environnementale, à construire et à adapter des logements inclusifs pour les personnes handicapées et les personnes âgées, et à créer de nouveaux lieux d'accueil pour les groupes vulnérables. Dans son PRR, l'**Espagne** prévoit de construire au moins 20 000 nouveaux logements à des fins de location sociale ou à des prix abordables conformes aux critères d'efficacité énergétique. La **Lettonie** élabore, dans le cadre de son PRR, une stratégie en vue de la mise en place d'un projet de logement à faible loyer dans les régions. Le **Portugal** utilise des fonds provenant de la facilité pour la reprise et la résilience pour renforcer l'offre de logements sociaux abordables. Dans le cadre des engagements pris au titre de son PRR, en juin 2022, la **Roumanie** a adopté sa stratégie nationale en matière de logement pour la période allant jusqu'en 2050, dont un des quatre piliers est consacré au logement inclusif et vise à améliorer les conditions de vie des groupes vulnérables, y compris des groupes résidant dans des implantations sauvages. Ces investissements seront complétés par des investissements dans la construction d'unités de logement pour les jeunes vulnérables. La **France** a adopté une loi qui introduit une nouvelle obligation pour les propriétaires en ce qui concerne la rénovation des logements et fournit un soutien supplémentaire aux ménages les plus pauvres, tandis que **Malte** a introduit des subventions pour l'adaptation structurelle des logements dangereux. La **Lituanie** a adopté des modifications législatives visant à améliorer l'accessibilité des logements sociaux et l'aide aux familles de trois enfants ou plus, aux parents isolés avec enfants et aux personnes en situation de handicap. L'**Espagne**, l'**Italie** et **Malte** ont introduit une taxe sur le logement et/ou une mesure de prestations pour soutenir les jeunes vivant de manière autonome, tandis que l'Espagne a également établi une allocation mensuelle de 250 EUR pour les jeunes à revenu faible ou intermédiaire, valable pour une durée de deux ans. Le **Luxembourg** met en place des réformes législatives visant à réviser diverses aides individuelles au logement, à simplifier ces aides individuelles et à les rendre plus transparentes et accessibles, ainsi qu'une réforme visant à stimuler la création de logements publics abordables. Enfin, en **Suède**, le gouvernement a adopté une stratégie nationale assortie d'initiatives de grande envergure visant à lutter contre le sans-abrisme au cours de la période stratégique 2022-2026. Des prestations spécifiques de logement en espèces ont été introduites dans plusieurs États membres, par exemple en **Allemagne**, en **Estonie**, en **Irlande**, en **Lituanie**, aux **Pays-Bas**, en **Espagne**, en **Pologne**, en **Slovénie** et en **Slovaquie**, pour les personnes déplacées en provenance d'Ukraine qui bénéficient d'une protection temporaire (et éventuellement pour les propriétaires qui mettent leur logement à la disposition de personnes déplacées), tandis que d'autres États membres, comme l'**Irlande** et la **Lettonie**, ont étendu les prestations de logement en espèces déjà accessibles aux personnes déplacées en provenance d'Ukraine.

Des mesures supplémentaires visant à améliorer l'accès au logement, en particulier pour les personnes en situation de handicap, ont été prises par certains États membres, soutenant ainsi l'autonomie de vie de ces personnes. Par exemple, la **Lituanie** a introduit des modifications dans sa législation nationale afin d'améliorer l'accès au logement social pour certains groupes vulnérables, parmi lesquels les personnes en situation de handicap. Le **Luxembourg** a révisé les normes d'accessibilité dans les logements résidentiels afin de parvenir à une augmentation progressive des logements adaptés aux besoins des personnes handicapées. Les nouvelles mesures, qui seront applicables à partir de juillet 2023, prévoient la création d'un conseil consultatif sur l'accessibilité qui permettra la participation active des personnes concernées. L'autorité du logement de **Malte** propose une solution de

remplacement de la police d'assurance-vie pour les personnes qui, en raison de maladies passées ou d'un handicap, n'ont pas pu obtenir une telle assurance et n'ont donc pas été en mesure de devenir propriétaires de leur logement.

La plupart des mesures de politique des retraites adoptées au cours de l'année écoulée visaient à préserver le caractère adéquat des pensions, conformément au principe 15 du socle (prestations de vieillesse et pensions). Dans un contexte d'augmentation du coût de la vie, plusieurs États membres (**l'Espagne** et la **Lituanie**, dans leurs PRR, ainsi que la **Bulgarie**, **Malte**, la **Roumanie** et la **Slovénie**) ont pris des mesures pour ajuster la valeur des prestations de retraite en introduisant ou en adaptant des règles d'indexation et/ou en introduisant des augmentations ponctuelles. **L'Allemagne** et **l'Estonie** ont pris des mesures pour protéger les retraités à faibles revenus en renforçant les pensions de base ou minimales, tandis que la **Lettonie**, **Malte** et la **Roumanie** ont introduit des compléments destinés aux retraités à faibles revenus. **Malte** a renforcé les pensions de survie pour les veuves. **L'Estonie**, la **Lettonie** et **Malte** ont apporté des modifications à leur fiscalité des retraites, notamment en augmentant les abattements fiscaux pour les prestations de retraite. Afin de rendre ses systèmes de retraite plus inclusifs, **Malte** a commencé à reconnaître les cotisations de retraite versées à un âge plus précoce. Par rapport aux années précédentes, moins de réformes des retraites ont abordé l'âge de la retraite. **L'Espagne**, dans le cadre de son PRR, a adopté une réforme modifiant les pénalités applicables à la retraite anticipée et renforçant les incitations à retarder la retraite, tandis que **l'Italie** a décidé d'étendre les possibilités temporaires de préretraite à certaines catégories.

Alors que la pandémie de COVID-19 s'est poursuivie en 2021 et au début de 2022, un certain nombre d'États membres se sont engagés dans des réformes visant à favoriser des systèmes de santé plus résilients, conformément au principe 16 du socle (accès aux soins de santé), dans le cadre de leur PRR²⁴⁶. Les récentes réformes dans le domaine de la santé répondent aux défis posés par la pandémie, tels que l'amélioration des capacités en matière de santé publique. **L'Allemagne** a continué de renforcer progressivement les capacités numériques des fonctions de santé publique dans son système de santé. **Chypre** prévoit de mettre en œuvre une solution similaire d'ici mars 2023. En juin 2022, **l'Espagne** a adopté une nouvelle stratégie de santé publique, redéfinissant son cadre stratégique et institutionnel de réaction aux crises. Le **Danemark** a pris des mesures pour garantir un niveau adéquat de capacité de stockage des médicaments critiques. La pandémie a également réorienté les mesures vers la prévention. Par exemple, la **Grèce** a commencé à mettre en œuvre son programme national de prévention de la santé publique Spiros Doxiadis. **L'Espagne** a fait des progrès dans les campagnes de prévention et elle a renforcé ses politiques de prévention dans le cadre de sa stratégie de santé publique récemment adoptée. Parmi les autres initiatives visant à relever les défis sanitaires plus généraux figurent l'adoption du programme national d'oncologie de **Tchéquie** pour la période 2022-2030 et l'introduction par le **Portugal** d'un décret-loi sur la santé mentale en décembre 2021. Dans le même ordre d'idées, la **Grèce** œuvre à des réformes dans le domaine de la santé mentale, dont les premiers résultats sont attendus d'ici la fin de 2022. Certains États membres se sont concentrés sur une refonte complète de leurs stratégies nationales en matière de santé. La cartographie des besoins en soins de santé prévue par la **Bulgarie** à l'échelle nationale servira de base à la révision de son cadre stratégique pour le secteur de la santé, qui a débuté avec l'adoption de la stratégie sur les soins psychiatriques pour la période 2021-2030, et la **France**

²⁴⁶ Dans ce paragraphe et dans les deux paragraphes suivants, toutes les mesures liées à la santé font partie du PRR de l'État membre concerné, à l'exception du programme de bachelier du Luxembourg.

a commencé à mettre en œuvre sa stratégie nationale de transformation du système de santé. D'ici à la mi-2023, la **Lettonie** mettra en œuvre une vaste réforme visant à ouvrir la voie à des soins intégrés et à des soins de santé sûrs du point de vue épidémiologique, en s'appuyant sur des investissements appropriés dans les infrastructures de santé. La **Finlande**, l'**Italie** et la **Lituanie** réorganisent actuellement leurs systèmes de soins de santé afin d'améliorer l'accès aux soins de santé au niveau local. Avec une allocation importante des ressources de son PRR et un programme de santé spécifique pour la période 2021-2027, la **Roumanie** s'est engagée à renforcer la résilience de son système de santé en investissant dans des infrastructures hospitalières modernes pour garantir la sécurité des patients, et elle a pris de multiples mesures visant à améliorer l'accès aux soins de santé.

Dans certains cas, les efforts d'intervention se sont concentrés sur les soins de santé primaires, y compris dans le cadre des PRR. L'**Estonie**, l'**Espagne** et le **Portugal** ont adopté des réformes dans le domaine des soins de santé primaires en vue de moderniser le secteur grâce à la numérisation, d'améliorer l'accès dans les zones mal desservies et de renforcer le rôle des soins de santé primaires. L'**Irlande** a commencé à mettre en place des réseaux de santé de proximité, qui devraient être opérationnels d'ici la fin de 2022, et elle a étendu la gratuité des services de médecine générale aux enfants jusqu'à 7 ans. La **Slovaquie** a adopté une nouvelle législation visant à mettre en place un réseau national de prestataires de soins de santé primaires. Les États membres s'efforcent également de renforcer le personnel de santé. L'**Estonie**, la **Lettonie** et la **Roumanie** adopteront des stratégies spécifiques pour les ressources humaines dans le domaine de la santé. D'autres pays visent spécifiquement à former et à produire davantage de professionnels de la santé grâce à leurs systèmes éducatifs. En octobre 2021, le **Luxembourg** a introduit un nouveau programme de bachelier en médecine générale et la **Pologne** a pris des mesures législatives pour attirer davantage d'étudiants vers les facultés de médecine. Les PRR d'États membres tels que le **Luxembourg** et **Malte** comprennent également des mesures visant à mettre en place des outils pour améliorer la planification du personnel de santé. Les actions couvrent également des aspects organisationnels plus larges de la santé. L'**Autriche** met en place un réseau d'infirmiers de proximité, élargissant le rôle de coordonnateurs de soins et de prévention de ces professionnels. **Malte** œuvre à une meilleure intégration des professionnels de la santé étrangers. Les **Pays-Bas** travaillent actuellement à la constitution d'une réserve structurelle de personnel de santé.

Les États membres cherchent à tirer parti de la numérisation, en favorisant les soins intégrés, souvent dans le cadre de réformes plus larges, y compris dans le cadre des réformes des soins de santé primaires, ainsi que dans le cadre de leur PRR. La transformation numérique du système de santé est en cours en **Allemagne**, à la suite de l'entrée en vigueur d'un cadre juridique spécifique à la mi-2021, et au **Portugal**, notamment avec la modernisation des réseaux informatiques et la mise en œuvre de nouvelles fonctionnalités pour la télésanté et la télésurveillance d'ici la fin de 2022. Parmi les solutions plus ciblées figure un module de télémédecine en cours d'élaboration par le **Luxembourg**, qui sera opérationnel d'ici mars 2023. En décembre 2021, la **Lituanie** a adopté une loi sur l'utilisation secondaire des données de santé et la **Croatie** prévoit de déployer un système central d'information sur la santé afin d'exploiter le potentiel des données de santé. Le nouveau système de pharmacie en ligne mis en place en **Irlande**, également soutenu par la FRR, offrira une meilleure visibilité de l'utilisation et des coûts des médicaments et permettra éventuellement l'utilisation d'outils de prescription électronique dans les hôpitaux, facilitant ainsi l'accès aux soins de santé.

Plusieurs États membres poursuivent des réformes et des investissements dans les soins de longue durée afin d'étendre les soins à domicile et les services de proximité, d'améliorer la qualité des soins ainsi que les conditions de travail dans le secteur, conformément au principe 18 du socle européen des droits sociaux (soins de longue durée). Un certain nombre de ces mesures sont liées aux réformes et aux investissements entrepris dans le cadre des plans nationaux pour la reprise et la résilience. La **Roumanie** et la **Bulgarie** prévoient des réformes visant à mettre en place des services de proximité ou à renforcer les services de soins à domicile, par exemple grâce à la formation du personnel et au renforcement des services mobiles de soins à domicile. Dans le cadre de son PRR, la **Lituanie** améliore l'accès aux soins de longue durée en mettant en place des centres de garde de longue durée et des équipes mobiles. La **Bulgarie**, le **Portugal** et l'**Espagne** investissent dans leurs systèmes de soins de longue durée dans le cadre de leur PRR afin de moderniser les infrastructures et les services de soins de longue durée et de les adapter à un nouveau modèle de soins de longue durée davantage axé sur les soins de proximité. Dans le cadre de son PRR, l'**Estonie** a introduit une définition formelle des soins de longue durée. En outre, ce pays a considérablement augmenté les salaires des prestataires de soins, cette hausse étant financée par l'augmentation du prix des services de soins. Afin d'améliorer la qualité des soins, la **Suède** a pris des mesures pour mettre en place un centre national de compétences pour les soins aux personnes âgées et l'**Espagne** met actuellement en œuvre une réforme axée, entre autres, sur le renforcement de la qualité des services de soins.