

**Bruxelles, le 27 novembre 2025
(OR. en)**

15277/25

**SOC 769
EMPL 507
EDUC 434
ECOFIN 1504**

NOTE DE TRANSMISSION

Origine: Pour la secrétaire générale de la Commission européenne,
Madame Martine DEPREZ, directrice

Date de réception: 25 novembre 2025

Destinataire: Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de
l'Union européenne

N° doc. Cion: COM(2025) 958 final

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

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2025) 958 final.

p.j.: COM(2025) 958 final



Strasbourg, le 25.11.2025
COM(2025) 958 final

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

Table des matières

MESSAGES CLÉS.....	3
CHAPITRE 1. TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET TENDANCES SOCIALES DANS L'UNION.....	31
CHAPITRE 2. EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES – ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS.....	35
2.1 Ligne directrice n° 5: stimuler la demande de main-d'œuvre.....	35
2.1.1 Indicateurs clés.....	35
2.1.2 Mesures prises par les États membres.....	53
2.2. Ligne directrice n° 6 – renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi ainsi que l'acquisition de qualifications et de compétences tout au long de la vie	55
2.2.1 Indicateurs clés.....	55
2.2.2 Mesures prises par les États membres.....	93
2.3 Ligne directrice n° 7: améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social.....	101
2.3.1 Indicateurs clés.....	101
2.3.2 Mesures prises par les États membres.....	125
2.4 Ligne directrice n° 8: promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté.....	130
2.4.1 Indicateurs clés.....	131
2.4.2 Mesures prises par les États membres.....	159
CHAPITRE 3. PREMIÈRE PHASE D'ANALYSE DU CADRE DE CONVERGENCE SOCIALE.....	166
3.1 Principales constatations horizontales.....	166
3.2 Première phase d'analyse par pays.....	175
Belgique.....	175
Bulgarie.....	177
Tchéquie.....	179
Danemark.....	181
Allemagne.....	183
Estonie.....	185
Irlande.....	187
Grèce.....	189
Espagne.....	191
France.....	193
Croatie.....	195

Italie	197
Chypre	199
Lettonie	201
Lituanie	203
Luxembourg	205
Hongrie	207
Malte	209
Pays-Bas	211
Autriche	213
Pologne	215
Portugal	217
Roumanie	219
Slovénie	221
Slovaquie	223
Finlande	225
Suède	227

MESSAGES CLÉS

Le rapport conjoint sur l'emploi (RCE) de la Commission européenne et du Conseil fait état du suivi de l'emploi et de la situation sociale dans l'Union européenne (UE) et de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi¹, conformément à l'article 148 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Ce rapport donne également un aperçu des mesures récemment prises par les États membres sur le marché du travail et dans les domaines sociaux et recense les principaux domaines d'action prioritaires qui s'y rapportent. Il continue de mettre fortement l'accent sur la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Le chapitre 1 du rapport présente un bref aperçu des principales tendances en matière sociale et d'emploi. Le chapitre 2 analyse les défis auxquels les États membres sont confrontés pour chacune des quatre lignes directrices pour l'emploi et les mesures stratégiques prises pour les relever. Ce chapitre présente également les progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs de l'Union européenne et des objectifs nationaux pour 2030. Le chapitre 3 présente des conclusions horizontales et une analyse pour chaque État membre sur la base des principes du cadre de convergence sociale (CCS)². Il répond au règlement (UE) 2024/1263, en vertu duquel la surveillance exercée par la Commission dans le cadre du Semestre européen comprend un cadre permettant de repérer les risques pour la convergence sociale³.

Relever les défis recensés dans le présent rapport favorise la convergence sociale ascendante. Cela contribue également à la réalisation des objectifs de développement durable et la mise en œuvre des stratégies en faveur de l'Union de l'égalité⁴. Sur la base de la proposition de la Commission, et au terme des échanges menés au sein des comités consultatifs du Conseil, le rapport final sera adopté par le Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO).

Le RCE suit les progrès accomplis sur la voie de la concrétisation des grands objectifs de l'Union et des objectifs nationaux pour 2030 en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté (voir encadrés consacrés aux objectifs au chapitre 2)⁵:

- **L'Union européenne est actuellement sur la bonne voie pour atteindre son grand objectif en matière de taux d'emploi d'ici à 2030** Ces progrès ont été accomplis malgré une croissance modeste (quoiqu'en pleine accélération) du PIB et une

¹ La dernière mise à jour des lignes directrices pour l'emploi a été adoptée par le Conseil de l'Union européenne le 27 octobre 2025 ([JO L 2025/2254](#), 7.11.2025).

² À la suite des discussions du Conseil EPSCO de juin 2023 sur un cadre de convergence sociale (CCS) et des [messages clés du COEM et du CPS](#) sur la base des [travaux menés par le groupe de travail conjoint COEM-CPS](#) d'octobre 2022 à mai 2023.

³ Voir l'article 3, paragraphe 3, point b), du règlement (UE) 2024/1263 relatif à la coordination efficace des politiques économiques et à la surveillance budgétaire multilatérale. En outre, le considérant 8 de ce même règlement indique que, «[d]ans le cadre de son analyse intégrée de l'évolution de la situation sociale et de l'emploi dans le cadre du Semestre européen, la Commission évalue les risques pesant sur la convergence sociale ascendante dans les États membres et suit les progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux sur la base du tableau de bord social et des principes du cadre de convergence sociale».

⁴ La stratégie 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 pour la période 2020-2030, la stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ+ pour la période 2026-2030 et la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030.

⁵ Les grands objectifs de l'Union pour 2030 ont été salués par les dirigeants de l'UE lors du sommet social de Porto de mai 2021 et par le Conseil européen en juin 2021.

diminution du nombre d'emplois créés par la croissance par rapport aux niveaux élevés de 2024⁶. Le taux d'emploi dans l'Union a atteint 75,8 % en 2024, soit 0,5 point de pourcentage de plus qu'en 2023 et seulement 2,2 points de pourcentage de moins que l'objectif de 78 % d'ici à 2030. La plupart des États membres ont continué de progresser vers la réalisation de leurs objectifs nationaux en matière d'emploi en 2024, tandis que sept ont déjà atteint ou dépassé les leurs.

- **Des efforts supplémentaires importants sont nécessaires pour atteindre l'objectif de l'Union en matière de compétences.** La proportion d'adultes participant à des activités d'apprentissage chaque année n'a enregistré que des progrès limités dans l'Union (selon l'enquête sur l'éducation des adultes, ou EEA). Il est passé de 37,4 % en 2016 à 39,5 % en 2022, mais reste inférieur de plus de 20 points de pourcentage au grand objectif de l'Union pour 2030, fixé à 60 %. Les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) font état d'une augmentation globale de la participation des adultes à l'éducation et à la formation entre 2022 et 2024. La majorité des États membres accusent du retard dans la poursuite de leurs objectifs nationaux. Or, la réalisation de ces objectifs est essentielle pour concrétiser l'ambition de l'Europe de rester compétitive, innovante et inclusive, compte tenu également des tendances démographiques. Il est particulièrement urgent d'intensifier l'action stratégique en vue de renforcer l'indépendance stratégique de l'Union.
- **Malgré des progrès notables, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour atteindre l'objectif de réduction de la pauvreté.** En 2024, le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union était inférieur d'environ 2,9 millions à celui de 2019. Il s'agit d'un succès, compte tenu notamment de la crise de la COVID-19, des coûts élevés de l'énergie et de l'inflation. L'augmentation sensible de l'indice du revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) par habitant en 2024 au niveau de l'Union pourrait contribuer davantage à cette amélioration. Celle-ci reste toutefois loin du grand objectif de l'Union, qui est une réduction d'au moins 15 millions d'ici à 2030. Alors que deux États membres ont atteint leurs objectifs nationaux en 2024 et que 14 autres ont accompli certains progrès depuis 2019, dans 11 États membres, le nombre de personnes à risque était plus élevé en 2024 qu'en 2019⁷. Il conviendrait dès lors d'accélérer considérablement les efforts au cours du reste de la décennie. Cela est essentiel compte tenu de l'ambition d'éradiquer la pauvreté dans l'Union d'ici à 2050⁸.

Les politiques européennes apportent un soutien important à une croissance économique inclusive et durable, à la résilience ainsi qu'à la cohésion économique, sociale et territoriale. La Commission met en œuvre un certain nombre d'initiatives spécifiques à cette fin, notamment la feuille de route pour des emplois de qualité, l'union des compétences, le plan pour des logements abordables et la stratégie de lutte contre la pauvreté.

⁶ Voir [European economic forecast – Autumn 2025, Office des publications de l'Union européenne, 2025](#).

⁷ Les deux États membres qui ont atteint leurs objectifs nationaux sont SE et IE. Les 14 États membres qui ont accompli certains progrès depuis 2019 sont PT, EL, BG, PL, IT, RO, HU, HR, CZ, NL, BE, CY, EE et LV. Les 11 États membres dans lesquels le nombre de personnes à risque était plus élevé en 2024 qu'en 2019 sont: FR, DE, ES, SK, FI, AT, DK, LT, SI, LU et MT.

⁸ Voir le discours sur l'état de l'Union 2025 de la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, du 10 septembre 2025.

Dans le cadre de la boussole pour la compétitivité, la Commission a présenté la promotion des compétences et des emplois de qualité comme étant l'un des cinq catalyseurs horizontaux nécessaires pour soutenir la compétitivité dans tous les secteurs. Dans l'actuel cadre financier pluriannuel, le Fonds social européen plus est le principal instrument de financement européen dans le domaine social, complété par d'autres instruments tels qu'Erasmus+. Pour les infrastructures, il est complété par un financement provenant du Fonds européen de développement régional (FEDER), du mécanisme pour l'interconnexion en Europe (MIE) et du Fonds pour une transition juste (FTJ). La facilité pour la reprise et la résilience (FRR) promeut également la cohésion sociale en soutenant les réformes et les investissements, ce qui améliore la compétitivité et la résilience des États membres⁹. Tous ces outils de financement de l'Union contribuent au socle européen des droits sociaux.

La première phase d'analyse du cadre de convergence sociale fait apparaître:

- i. **une poursuite de la tendance à la convergence ascendante des performances du marché du travail entre les États membres en 2024.** Il est cependant nécessaire d'améliorer encore les résultats en matière d'emploi de certains groupes sous-représentés, pour lesquels aucune tendance claire à la convergence ascendante n'est observée entre les pays (par exemple, pour les jeunes et les personnes handicapées).
- ii. **De légères améliorations au niveau de l'Union en ce qui concerne les compétences, bien que des risques pour la convergence ascendante persistent dans ce domaine.** Un nombre relativement élevé de points critiques est observé, par exemple en ce qui concerne le décrochage scolaire, la participation des adultes à l'éducation et à la formation et les niveaux de compétences numériques.
- iii. **De légères améliorations ont été observées en ce qui concerne le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, les inégalités de revenus et le revenu réel disponible brut des ménages par habitant au niveau de l'Union, mais sans signes de convergence ascendante entre les États membres dans ce domaine.**

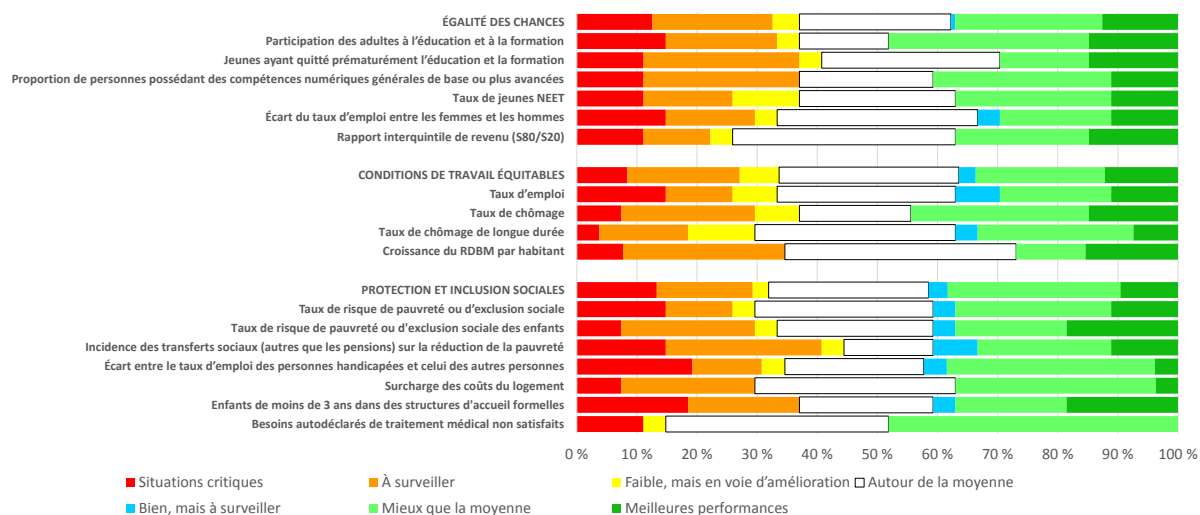
L'analyse horizontale et par pays de la convergence sociale ascendante qui conduit à ces grandes conclusions repose sur les principes du cadre de convergence sociale (CCS). Les défis auxquels les États membres sont confrontés en ce qui concerne le marché du travail, les compétences et la politique sociale sont analysés afin de recenser les risques potentiels pour la convergence sociale ascendante. L'analyse s'appuie sur les outils analytiques convenus avec les États membres (le tableau de bord social et la méthode fondée sur un code couleurs du RCE).

Neuf États membres seront soumis à la deuxième phase d'analyse du cadre de convergence sociale. Il s'agit notamment de la Bulgarie, de la Grèce, de l'Espagne, de l'Italie, de la Lituanie, du Luxembourg et de la Roumanie, qui se trouvaient également en

⁹ Le Fonds social européen plus dispose d'un budget (2020-2027) d'environ 142 milliards d'euros, cofinancement national compris. Il couvre largement les investissements dans les domaines d'action couverts par les lignes directrices pour l'emploi. Un soutien supplémentaire, mettant l'accent sur les infrastructures, est fourni par le FEDER et le FTJ. Un montant total d'environ 163,7 milliards d'euros alloués aux États membres au titre de la FRR contribue aux dépenses sociales, ce qui représente environ 25 % du total des dépenses estimées (au 13 novembre 2025). Les catégories de dépenses 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.

deuxième phase l'année dernière. En outre, la Lettonie et la Finlande entrent dans le groupe pour la première fois cette année¹⁰. La Croatie, l'Estonie et la Hongrie, qui faisaient partie du groupe soumis à la deuxième phase d'analyse l'année dernière, n'en font pas partie cette année¹¹. Les services de la Commission procéderont à une deuxième phase d'analyse plus détaillée (fondée sur un ensemble plus large de données quantitatives et qualitatives) en ce qui concerne les pays pour lesquels des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante ont été recensés.

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



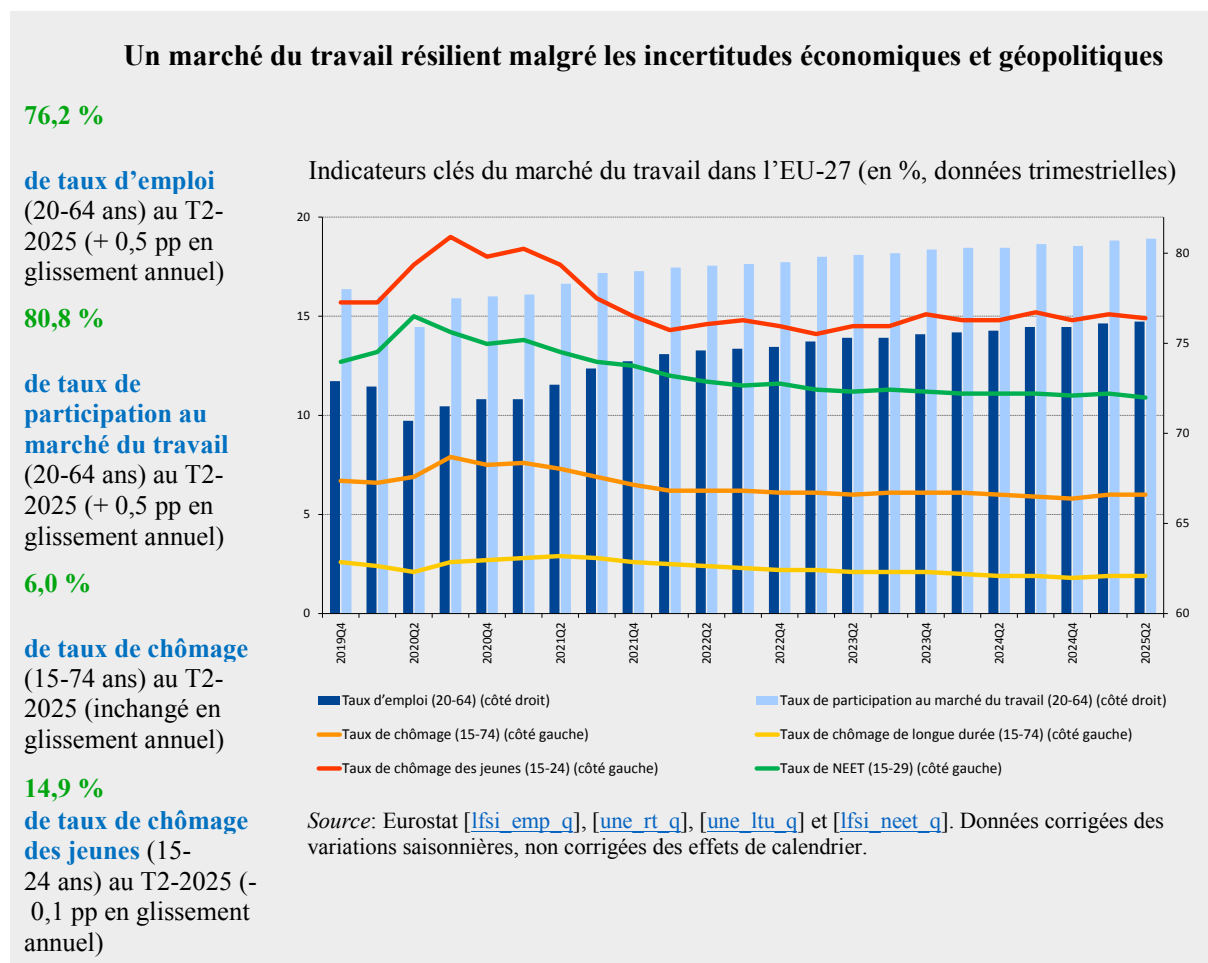
Remarque: les données relatives à certains indicateurs sont manquantes pour certains pays (voir tableau 3.1.1 à la section 3.1). La longueur des segments de couleurs différentes à l'intérieur d'une barre est proportionnelle à la part des États membres dans la catégorie correspondante. L'explication des éléments de légende figure à l'annexe 6.

¹⁰ Pour la Lettonie, cela s'explique par l'augmentation de la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), ainsi que par l'augmentation des taux de chômage et de chômage de longue durée. Cela s'explique également par une incidence faible et décroissante des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté et par une forte détérioration de la participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles. Pour la Finlande, sa désignation aux fins de la deuxième phase d'analyse est principalement liée à la détérioration relative de ses taux de chômage et de chômage de longue durée.

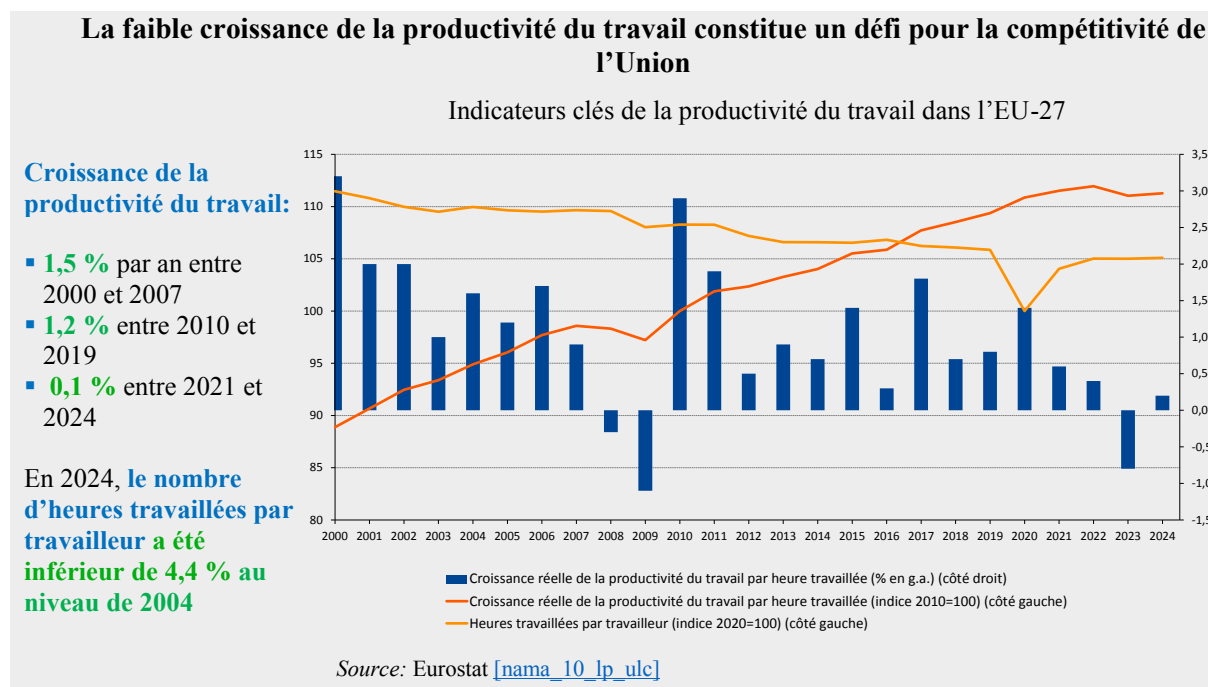
¹¹ L'Estonie, la Hongrie et la Croatie, qui avaient également fait l'objet de la deuxième phase d'analyse l'année dernière, n'y sont pas soumises cette année. Dans le cas de l'Estonie, cela s'explique par les améliorations enregistrées en ce qui concerne les inégalités de revenus, le revenu disponible des ménages, le taux AROPE, l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté et les besoins de traitement médical non satisfaits. La Hongrie ne fait pas non plus partie de la deuxième phase d'analyse, étant donné que les dernières données montrent des améliorations en ce qui concerne les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, le taux AROPE (globalement et pour les enfants), l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes et le taux de chômage de longue durée. En ce qui concerne la Croatie, on observe une rupture de série chronologique en 2024 pour tous les indicateurs sociaux fondés sur les statistiques EU-SILC, ce qui ne permet pas d'interpréter les changements de manière significative. En particulier, cette rupture structurelle explique pourquoi les taux AROPE, tant le taux global que celui des enfants, ont été placés en situation «à surveiller».

Malgré des incertitudes économiques et géopolitiques croissantes, le marché du travail de l'Union a bien résisté en 2024 et au début de 2025, avec une croissance de l'emploi modérée, mais toujours robuste. Globalement, en 2024, l'emploi total a augmenté de 1,7 million de personnes dans l'Union, pour atteindre 219,4 millions. Le taux d'emploi (pour la tranche d'âge des 20-64 ans) a atteint 75,8 % en 2024, puis a encore augmenté pour atteindre un niveau record de 76,2 % au deuxième trimestre de 2025. Même si son taux de croissance annuel s'est ralenti, la croissance positive a reflété la résilience du marché du travail dans un contexte d'incertitudes. Dans le même temps, le taux de chômage dans l'Union (pour la tranche d'âge des 15-74 ans) est tombé à un niveau historiquement bas de 5,9 % en 2024.

La croissance de l'emploi enregistrée en 2024 s'explique principalement par l'augmentation de la participation au marché du travail et, dans une bien moindre mesure, par la baisse du chômage. La création d'emplois s'est concentrée dans le secteur des services et dans le secteur public. Le travail indépendant (en pourcentage de l'emploi total) dans l'Union est en baisse constante, avec des variations selon les pays et les secteurs. Dans l'ensemble, une convergence ascendante progressive a été observée entre les États membres de l'Union en ce qui concerne les taux d'emploi. Dans le même temps, d'importantes disparités régionales ont persisté tant entre les pays qu'à l'intérieur de ceux-ci. Bon nombre des régions affichant des taux d'emploi relativement faibles sont des régions rurales, faiblement peuplées ou périphériques.



La faible croissance de la productivité du travail constitue un défi pour la compétitivité de l'Union et pour la cohésion sociale, comme le souligne également le rapport Draghi¹². Cela est d'autant plus vrai dans le contexte d'une évolution démographique défavorable, qui a des répercussions sur le potentiel de croissance de l'Union, sur la capacité de création d'emplois et sur le niveau de vie des citoyens de l'Union. Ces 25 dernières années, la croissance de la productivité n'a cessé de ralentir¹³. En 2024, la productivité horaire du travail n'a augmenté que de 0,2 %, après une baisse de 0,8 % l'année précédente. Les prévisions prévoient des améliorations en 2025, 2026 et 2027 qui pourraient, dans la plupart des États membres, compenser les pertes enregistrées depuis 2023¹⁴. Pour renforcer sa compétitivité et son autonomie stratégique, l'UE doit accroître sa capacité d'innovation, notamment en améliorant son capital humain en fonction de l'évolution des besoins. Cette nécessité est bien soulignée dans la boussole pour la compétitivité de la Commission¹⁵, dans l'initiative relative à l'union des compétences¹⁶, ainsi que dans le plan d'action pour un continent de l'IA¹⁷ et dans la stratégie pour l'application de l'IA¹⁸. Une augmentation des investissements privés soutenue par un approfondissement de l'union des marchés des capitaux peut également contribuer à améliorer la productivité du travail.



¹² Le rapport Draghi: une stratégie de compétitivité pour l'Europe, 9 septembre 2024.

¹³ Elle s'élevait en moyenne à 1,7 % par an entre 2000 et 2007, avant de baisser à 1,2 % entre 2010 et 2019 pour ne plus représenter que 0,1 % entre 2021 et 2024.

¹⁴ Voir: [European economic forecast – Autumn 2025, Office des publications de l'Union européenne, 2025](#).

¹⁵ Communication de la Commission européenne intitulée «Une boussole pour la compétitivité de l'UE», COM(2025) 30 final du 29.1.2025.

¹⁶ Communication de la Commission européenne sur l'union des compétences, COM(2025) 90 final du 5.3.2025.

¹⁷ Communication de la Commission européenne sur un plan d'action pour un continent de l'IA, COM(2025) 165 final du 9.4.2025.

¹⁸ Communication de la Commission européenne sur une stratégie pour l'application de l'IA, COM(2025) 723 final du 8.10.2025.

Malgré une baisse par rapport à leur pic de 2022, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences restent élevées. Il est essentiel d'y remédier pour stimuler la compétitivité, la stratégie de l'Union en faveur d'une plus grande autonomie stratégique et la croissance durable. Au niveau de l'Union, le taux de vacance d'emploi est passé de 3,1 % au deuxième trimestre de 2022 à 2,1 % au deuxième trimestre de 2025, en se maintenant au-dessus de la moyenne d'avant la pandémie (2013-2019) de 1,7 %. Compte tenu de ce taux, les pénuries sont particulièrement marquées dans les secteurs des services administratifs et de soutien; des activités spécialisées, scientifiques et techniques; des transports; des services d'hébergement et de restauration; de la construction; et de l'information et de la communication. Une analyse récente a recensé pas moins de 24 professions pertinentes pour la transition écologique présentant des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs États membres¹⁹.

Des facteurs structurels sont susceptibles de maintenir les pénuries dans certains secteurs. Il s'agit notamment de l'évolution démographique et des exigences en matière de compétences découlant des transitions écologique et numérique, ainsi que des mauvaises conditions de travail dans certains secteurs. La mobilité sectorielle demeure limitée, avec seulement 1,8 à 3,9 % des travailleurs qui changent de secteur chaque année, un taux globalement inchangé depuis 2016²⁰. Il est essentiel de remédier à ces pénuries pour soutenir la croissance, la productivité et la double transition. En 2024, la Commission a présenté un plan d'action visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union, élaboré en étroite coopération avec les partenaires sociaux²¹. Ce plan d'action souligne l'importance d'activer les groupes sous-représentés, de renforcer le perfectionnement et la reconversion professionnels, d'utiliser davantage la veille stratégique sur les besoins en compétences et d'améliorer les conditions de travail ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre pour remédier aux pénuries. Dans le cadre de l'union des compétences, la Commission présente actuellement une nouvelle recommandation en vue d'une recommandation du Conseil concernant le capital humain.

¹⁹ Une profession est considérée comme confrontée à des «pénuries généralisées» si au moins cinq États membres font état de pénuries en ce qui les concerne. Il s'agit d'un indicateur de performance clé du pacte pour une industrie propre.

²⁰ Fulvimari, A., et al., *Estimating labour market transition costs and social investment needs of the green transition – a new approach*, Office des publications de l'Union européenne, 2025, à paraître.

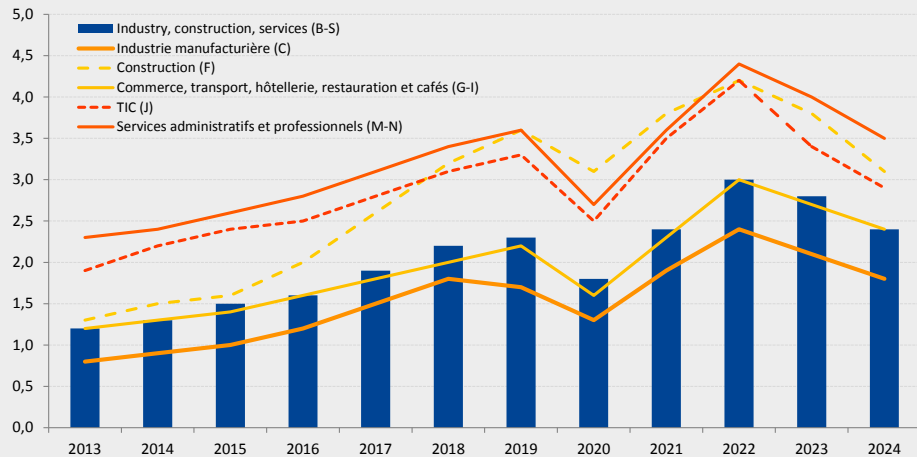
²¹ Communication de la Commission européenne intitulée «Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action», COM(2024) 131 final du 20.3.2024.

Malgré une baisse par rapport à leur pic de 2022, les pénuries de main-d'œuvre dans l'Union restent élevées

Les **taux de vacance d'emploi ont été égaux ou supérieurs à 2,9 %** dans les secteurs des services administratifs et de soutien, des activités spécialisées, scientifiques et techniques, des services d'hébergement et de restauration, de la construction, et des services d'information et de communication en 2024

Pénuries de main-d'œuvre 5 % plus élevées en 2024 qu'en 2019

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



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 [[jvs_a_rate_r2](#)]

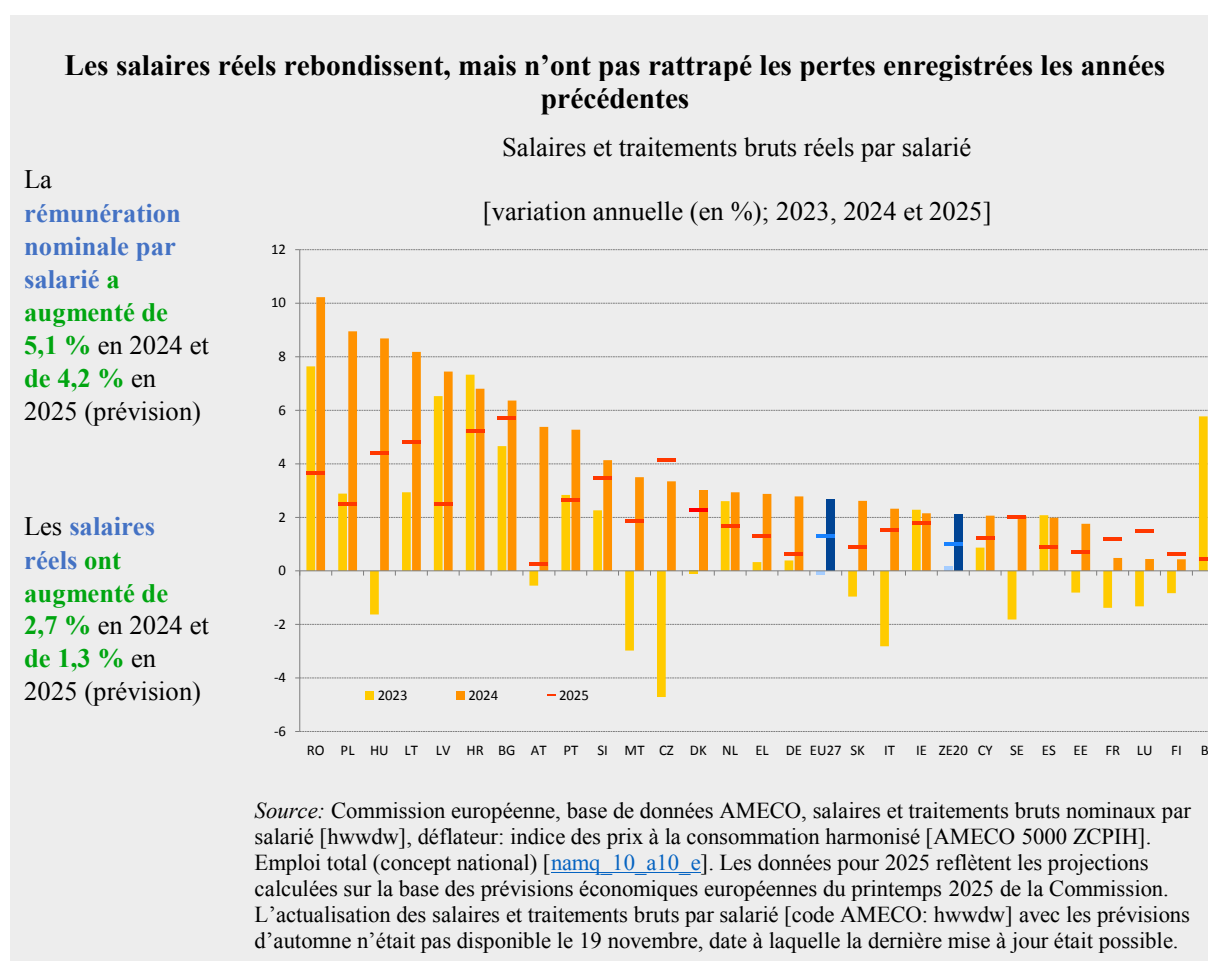
La promotion d'emplois de qualité est essentielle à une économie sociale de marché compétitive, caractérisée par une productivité élevée et une plus grande cohésion sociale. Pour favoriser des emplois de qualité, il est essentiel de combler l'écart en matière d'innovation et de mettre en œuvre les catalyseurs horizontaux²² décrits dans la boussole pour la compétitivité. En outre, les institutions du marché du travail ont elles-mêmes un rôle important à jouer. Comme indiqué dans l'avis du COEM au Conseil EPSCO de juin 2025²³, la qualité de l'emploi englobe des aspects tels que des *revenus adéquats et des salaires équitables, la sécurité de l'emploi et de la carrière*, ainsi que le *développement des compétences et la progression de carrière*. Il s'agit d'éléments interdépendants qui, combinés, peuvent créer un cercle vertueux d'autonomisation personnelle, de productivité et de croissance économique. Parallèlement, *la santé et la sécurité au travail*, associées au *bien-être sur le lieu de travail*, à des *aménagements du temps de travail* optimaux, à un *équilibre entre vie professionnelle et vie privée* et à une *autonomie professionnelle*, peuvent jeter les bases nécessaires à la réussite personnelle, professionnelle et organisationnelle. On peut, par exemple, obtenir ces résultats grâce à une plus grande créativité et responsabilité, à une

²² Ces catalyseurs horizontaux consistent notamment à simplifier l'environnement réglementaire, réduire les charges et favoriser la rapidité et la flexibilité; à exploiter pleinement les économies d'échelle offertes par le marché unique en supprimant les obstacles; à réaliser des financements au moyen d'une union de l'épargne et des investissements et en recentrant le budget de l'UE; à promouvoir les compétences et les emplois de qualité tout en garantissant l'équité sociale; et à mieux coordonner les politiques au niveau de l'Union et au niveau national.

²³ Voir [l'avis du Comité de l'emploi sur les dimensions de la qualité de l'emploi](#) présenté au Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» de juin 2025.

motivation et une productivité accrues, ainsi qu'à une réduction des cas d'épuisement professionnel.

L'accès à la protection sociale fait partie intégrante de la qualité de l'emploi. En outre, *la représentation et l'organisation collectives des intérêts, l'égalité de genre et l'égalité des chances* ainsi que les efforts visant à favoriser le *passage du travail non déclaré/sous-déclaré à l'emploi formel*, sont des facteurs essentiels d'un marché du travail juste et inclusif. Il est essentiel de renforcer les performances dans toutes ces dimensions de la qualité de l'emploi pour faire en sorte que la création d'emplois soit également axée sur la qualité, et pas seulement sur la quantité. La qualité de l'emploi est aussi influencée par les changements structurels sur le marché du travail. Au nombre de ces changements figurent notamment la numérisation croissante du travail, la transition écologique de l'économie, l'évolution des contrats de travail et des formes de travail, l'évolution des cultures sur le lieu de travail ainsi que des valeurs et objectifs sociétaux plus larges tels que la non-discrimination et l'égalité des chances.



La croissance des salaires dans l'Union européenne est restée forte en 2024, tout en variant considérablement d'un État membre à l'autre. La croissance annuelle de la rémunération nominale par salarié s'est établie à 5,1 %, contre son niveau record de 6,1 % atteint en 2023. La croissance des salaires réels a rebondi en 2024, à 2,7 %, principalement sous l'effet d'un ralentissement de l'inflation et d'une forte croissance des salaires nominaux. Dans la plupart des États membres, les salaires réels ont dépassé leurs niveaux d'avant la pandémie. Ils sont restés inférieurs à ces niveaux dans plusieurs grandes économies (Allemagne, France, Pays-Bas et Italie), dans un contexte de faible productivité et de faible croissance économique. Par conséquent, les salaires réels moyens dans l'Union étaient encore

légèrement inférieurs à leurs niveaux d'avant la pandémie en 2024, mais devraient les dépasser en 2025. Dans le même temps, les augmentations du salaire minimal légal compensent largement la perte de pouvoir d'achat des travailleurs percevant le salaire minimal dans la plupart des États membres.

Dans les pays où les salaires minimaux sont fixés dans le cadre de conventions collectives, la croissance des salaires a soutenu l'augmentation du pouvoir d'achat en 2024, en particulier pour les personnes occupant des emplois faiblement rémunérés. La mise en œuvre adéquate de la directive relative à des salaires minimaux adéquats²⁴ est essentielle pour préserver le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaires ainsi que pour prévenir et combattre les risques de pauvreté parmi les travailleurs, tout en renforçant les incitations au travail. La directive comprend également des mesures visant à encourager la négociation collective et à améliorer les mécanismes d'application et de surveillance dans l'ensemble des États membres.

Bien que des revenus adéquats constituent une dimension essentielle de la qualité de l'emploi²⁵, près d'un travailleur sur 12 a été exposé à des risques de pauvreté en 2024. Ce constat est encore plus vrai pour les travailleurs occupant des formes de travail atypiques. La proportion des travailleurs (18-64 ans) exposés au risque de pauvreté a légèrement diminué en 2024, pour s'établir à 8,2 %. Les travailleurs exerçant des formes d'emploi atypiques ont été plus touchés, car ils ont souvent des revenus annuels et une intensité de travail plus faibles. Par exemple, parmi les ménages à forte intensité de travail, la proportion de travailleurs pauvres représentait moins du tiers de celle des travailleurs à faible intensité de travail. En outre, les taux de pauvreté au travail restent plus élevés chez les personnes nées en dehors de l'Union, chez les travailleurs ayant un faible niveau d'éducation et dans les ménages ayant des enfants à charge. Les hommes sont également plus susceptibles d'être exposés à des risques de pauvreté au travail que les femmes. La mise en œuvre de la directive sur les salaires minimaux et une mise en œuvre plus rigoureuse de la recommandation du Conseil de 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale peuvent l'une et l'autre contribuer à relever ces défis.

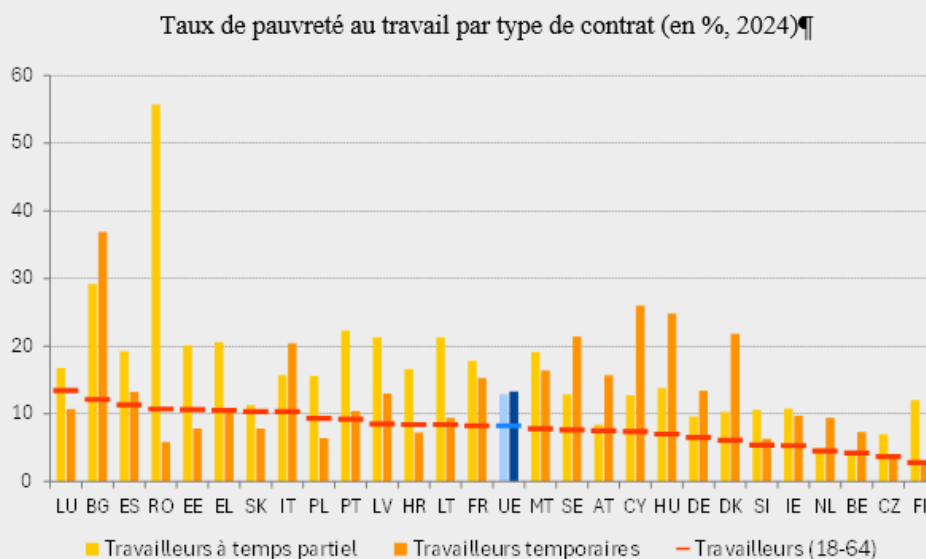
²⁴ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (JO L 275 du 25.10.2022, p. 33).

²⁵ Voir [l'avis du Comité de l'emploi sur les dimensions de la qualité de l'emploi](#) présenté au Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» de juin 2025.

La proportion de personnes exposées à des risques de pauvreté au travail varie en fonction du type de contrat

En 2024, dans l'Union: ¶

- 8,2 % ← de l'ensemble des travailleurs étaient des travailleurs pauvres ¶
- 12,9 % ← des travailleurs à temps partiel étaient des travailleurs pauvres ¶
- 13,3 % ← des travailleurs temporaires étaient des travailleurs pauvres ¶



Remarque: rupture de série pour HR et données provisoires pour LT. ¶

Source: Eurostat, [tespm070,] [ilc iw05], [ilc iw07], données EU-SILC. ¶

Des formes de contrat flexibles peuvent contribuer à répondre aux demandes du marché du travail, mais peuvent aussi favoriser la segmentation du marché du travail et peser sur la qualité de l'emploi. Les formes de travail atypiques, telles que le travail temporaire et à temps partiel, peuvent offrir une plus grande flexibilité tant aux employeurs qu'aux salariés. Elles peuvent également servir de «tremplin» vers un emploi stable et de meilleures conditions de travail, lorsque les taux de transition sont suffisamment élevés. Dans certains cas toutefois, elles limitent la mobilité ascendante, prolongent l'instabilité et sont associées à de mauvaises conditions de travail, à des revenus plus faibles et à un accès limité à la protection sociale, à la formation et à la représentation²⁶. Dans un contexte de hausse des taux d'emploi, la part des travailleurs temporaires dans l'ensemble des salariés a continué de diminuer pour atteindre 11,6 % dans l'Union en 2024. Les différences entre les États membres sont restées importantes.

Malgré de légères améliorations, les contrats temporaires sont près de trois fois plus fréquents pour les jeunes et sont plus répandus chez les femmes que chez les hommes. En outre, certains États membres affichent une proportion relativement élevée d'emplois temporaires, accompagnée de faibles taux de transition vers des contrats à durée indéterminée. Cela met en évidence les difficultés rencontrées pour se servir des contrats temporaires comme d'un «tremplin» vers un emploi permanent.

En 2024, un travailleur temporaire sur deux occupait involontairement un emploi temporaire, soit 6,4 % de l'ensemble des salariés. En résumé, le travail temporaire involontaire (15-64 ans) continue d'affecter une part substantielle de la main-d'œuvre, bien qu'il ait diminué de 0,5 points de pourcentage depuis 2023. Il existe de fortes disparités entre les États membres et, ici encore, une incidence plus élevée pour les jeunes et les femmes. En

²⁶ Voir Eurofound, [Labour market segmentation](#), Dictionnaire européen des relations industrielles, 2019.

ce qui concerne l'emploi à temps partiel également, sa composante involontaire est demeurée importante dans certains États membres, malgré une baisse globale au niveau de l'Union. Des politiques actives du marché du travail et des services de l'emploi efficaces qui favorisent la transition vers des emplois de meilleure qualité, des mesures incitant les employeurs à embaucher des travailleurs à temps plein pour une durée indéterminée ainsi qu'un accès adéquat à la protection sociale et aux possibilités d'apprentissage peuvent contribuer à réduire la segmentation du marché du travail et à améliorer la qualité de l'emploi.

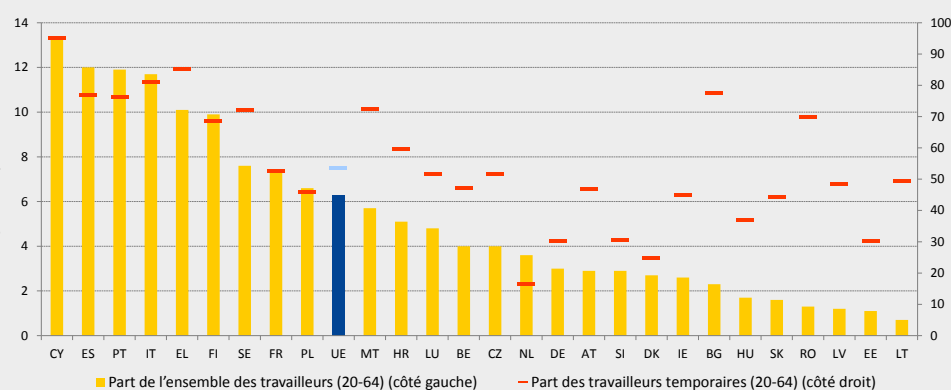
L'importance du travail temporaire involontaire varie fortement d'un État membre à l'autre, mais il concerne une proportion élevée de travailleurs temporaires dans la plupart des États membres

Contrats temporaires en 2024 dans l'UE:

- **11,6 %** de l'ensemble des salariés (20-64)
- **33,3 %** des jeunes salariés (15-29)

Travail temporaire involontaire pour 53,7 % de l'ensemble des travailleurs temporaires (environ 10,6 millions de travailleurs)

Travailleurs temporaires involontaires en pourcentage du nombre total de salariés et de travailleurs temporaires (20-64 ans) (en %, 2024)



Remarque: La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG. Données peu fiables pour EE, MT, AT et SI. Les données relatives au nombre total n'étaient disponibles que pour la raison «Emploi seulement disponible avec un contrat temporaire» pour LV et que pour la raison «Travail permanent non trouvé» pour SK.

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

La transformation numérique est en train de remodeler les marchés du travail européens, avec un travailleur sur 10 dans l'Union qui utilise l'intelligence artificielle générative²⁷. L'intelligence artificielle (IA) offre des outils puissants pour encourager l'innovation, stimuler la productivité et renforcer la compétitivité de l'Europe à l'échelle mondiale. Le recours à la surveillance numérique au travail et à la gestion algorithmique des processus de travail transforme la manière dont le travail est organisé, coordonné, contrôlé et géré²⁸. Lorsqu'elle est conçue et mise en œuvre de manière responsable, l'utilisation de systèmes d'IA et de gestion algorithmique sur le lieu de travail peut accroître l'efficacité, rationaliser le recrutement, réduire les biais et améliorer la qualité de l'emploi²⁹. Toutefois, ces outils doivent être gérés de manière appropriée afin de répondre comme il se doit aux préoccupations relatives à l'augmentation de la pression au travail, à la surveillance constante, aux biais potentiels et aux risques en matière de protection des données pour les

²⁷ Voir Eurofound, [Enquête européenne sur les conditions de travail 2024: premiers résultats](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

²⁸ En 2024, 37 % des travailleurs de l'Union ont fait l'objet d'un suivi numérique de leurs heures de travail et 36 % ont fait l'objet d'un suivi numérique de leurs entrées et sorties. En outre, les données de l'enquête montrent que 24 % des travailleurs de l'Union ont un temps de travail automatiquement attribué.

²⁹ Voir l'enquête Eurobaromètre de 2025.

travailleurs. À cet égard, le règlement sur l'IA définit un ensemble clair de règles fondées sur les risques pour les développeurs et les déployeurs d'IA. Ces règles couvrent des utilisations spécifiques de l'IA, garantissant la sécurité, le respect des droits fondamentaux et une IA axée sur le facteur humain, tout en renforçant l'utilisation de l'IA et l'investissement et l'innovation dans le domaine de l'IA dans l'ensemble de l'Union³⁰. En outre, la stratégie pour l'application de l'IA, qui encourage l'adoption de l'IA dans 10 secteurs de l'Union et dans le secteur public, reconnaît l'importance d'une utilisation responsable et bénéfique de l'IA sur le lieu de travail.

La détermination correcte du statut professionnel et la promotion de la transparence, de l'équité, du contrôle humain, de la sécurité et de la responsabilité dans la gestion algorithmique sont essentielles pour les travailleurs des plateformes ainsi que pour améliorer la qualité de l'emploi. Le point de référence est la directive sur le travail via une plateforme³¹. En 2025, 43 millions de travailleurs devraient travailler par l'intermédiaire d'une ou de plusieurs plateformes de travail numériques dans l'Union européenne. Le travail via une plateforme offre de la flexibilité et des revenus supplémentaires, voire primaires. Il peut également réduire les barrières à l'entrée sur le marché du travail pour les jeunes, les migrants ou les personnes handicapées. Toutefois, le travail via une plateforme est également associé à la précarité, à de faibles revenus, à un accès limité à la protection sociale et à des problèmes liés à une gestion algorithmique opaque. En outre, étant donné que la plupart du travail effectué par via des plateformes numériques se fait en ligne, les flux de travail transfrontières sont difficiles à suivre et, dans de nombreux cas, dissimulés. La majorité des personnes qui travaillent via des plateformes dans l'Union sont considérées comme des travailleurs indépendants, bien qu'en réalité, selon les estimations, jusqu'à 5,5 millions de personnes seraient qualifiées à tort comme telles³².

Environ 55 % des travailleurs des plateformes gagnent moins que le salaire minimal. Afin d'améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, la directive sur le travail via une plateforme est entrée en vigueur en décembre 2024 et les États membres disposent de deux ans pour la transposer dans leur droit national. Cette directive aborde des questions telles que la qualification erronée du statut professionnel, la gestion algorithmique et la transparence en ce qui concerne le travail transfrontière. Elle vise à garantir des conditions de travail décentes et la qualité de l'emploi dans le cadre du travail via une plateforme, tout en soutenant la croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union.

L'innovation numérique peut permettre de créer des emplois plus productifs et de meilleure qualité, mais elle peut également conduire à une intensification du travail et brouiller les frontières entre le travail et la vie privée. Par exemple, les technologies numériques ont permis la croissance du télétravail. En 2024, environ 20 % des salariés travaillaient à domicile au moins une partie du temps. Selon une enquête menée par Eurofound en 2025, en 2024, plus de 50 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles

³⁰ Voir [règlement \(UE\) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle](#).

³¹ Directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Voir Conseil européen, [Travailleurs des plateformes:le Conseil adopte de nouvelles règles pour améliorer leurs conditions de travail – Consilium](#).

³² Commission européenne, [Résumé du rapport d'analyse d'impact accompagnant le document: Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#), 2021.

préfèreraient travailler depuis leur domicile plusieurs fois par semaine, tandis que 24 % ont exprimé le souhait de travailler exclusivement à domicile.

Les progrès technologiques et les formules de travail à distance et hybrides qui ont vu le jour dans ce cadre peuvent également avoir une incidence sur les rythmes de travail.

D'une manière générale, les horaires de travail qui s'écartent du temps de travail normal à temps plein, qui peuvent avoir une incidence négative sur la qualité de l'emploi, se sont améliorés dans l'Union. En 2024, 6,6 % de l'ensemble des travailleurs (20-64 ans) prestaient de longues heures de travail, contre 7,1 % en 2023. La part des travailleurs aux horaires atypiques est toutefois restée élevée, à 33,6 % de l'emploi total (20-64 ans). À la suite de l'échec des négociations des partenaires sociaux interprofessionnels européens sur la mise à jour de leur accord-cadre de 2002 sur le télétravail, et suite également à la résolution du Parlement européen de 2021 sur le droit à la déconnexion³³, la Commission européenne a procédé à une consultation formelle en deux étapes des partenaires sociaux sur le droit à la déconnexion et le télétravail.

L'accès à une protection sociale adéquate pour tous les types de contrats et statuts professionnels reste un problème, en particulier pour les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants.

L'accès à la protection sociale constitue un autre élément essentiel de la qualité de l'emploi. Des lacunes de couverture formelle ont été observées pour au moins un groupe de travailleurs atypiques dans 18 États membres, en particulier pour les prestations de chômage, de maladie et de maternité ou de paternité. Pour les travailleurs indépendants, des écarts de couverture ont été constatés dans 19 États membres et ont été les plus marqués en ce qui concerne le chômage, les accidents du travail et les maladies professionnelles. En outre, pour certains groupes de travailleurs salariés ou indépendants, l'accès se fait uniquement sur une base volontaire (régimes «opt-in»), avec une adoption très inégale d'un État membre à l'autre.

Dans environ un quart des pays de l'Union, les travailleurs atypiques ayant besoin d'une protection sociale étaient moins susceptibles de percevoir des prestations sociales que ceux occupant un emploi traditionnel.

Les travailleurs indépendants sont restés les moins susceptibles, sur l'ensemble des groupes, de percevoir des prestations sociales. La pauvreté monétaire était nettement plus répandue chez les travailleurs temporaires (13,4 %) et à temps partiel (13,8 %) et les travailleurs indépendants (20,9 %) que chez les salariés permanents (6,3 %). La mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale est essentielle pour combler les lacunes qui subsistent en matière de couverture et promouvoir des systèmes adéquats et transparents.

³³ Parlement européen, [Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion](#), 2021.

Des variations régionales importantes sont enregistrées en ce qui concerne les taux de NEET dans l'ensemble de l'Union et au sein des États membres

Le taux de NEET s'élevait à 11,1 % en 2024 dans l'UE

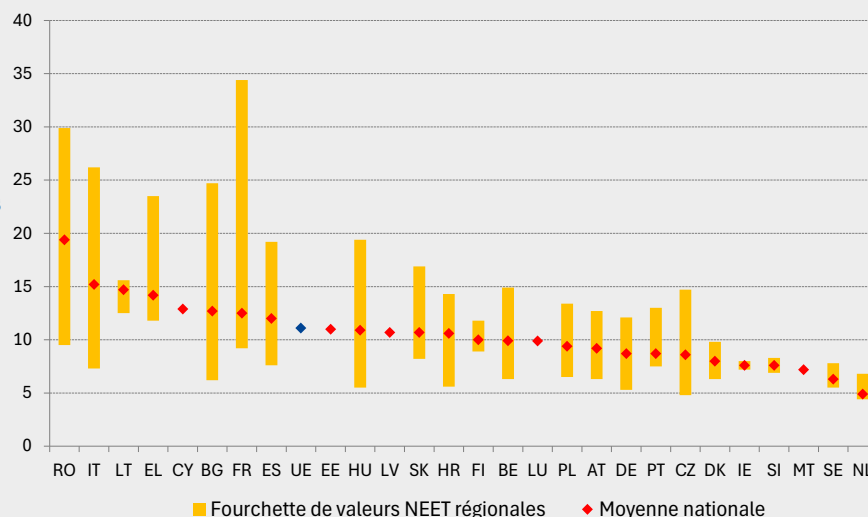
Il était plus élevé pour les femmes (12,1 %), les personnes nées en dehors de l'UE (18,4 %) et dans les zones rurales

Taux de NEET en 2024:

- variait entre 4,4 % et 19,4 % d'un pays de l'UE à l'autre

mais entre 4,4 % et 29,9 % d'une région à l'autre (régions NUTS 2)

Fourchette de taux de NEET (15-29 ans) au niveau régional (régions NUTS 2) par État membre et moyennes des États membres, 2024



Remarque: Aucune donnée régionale disponible (NUTS 2) pour CY, EE, LV, LU et MT.
Source: calculs de la DG-EMPL; Eurostat [edat_lfse_22].

La part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation a continué de baisser dans l'Union. Elle est passée de 11,3 % à 11,1 % en 2024. Toutefois, les taux de jeunes NEET (15-29 ans) restent plus élevés chez les femmes que chez les hommes, chez les personnes nées en dehors de l'Union que chez les autochtones et dans les zones rurales que dans les agglomérations, les villes et les banlieues. D'autre part, après une amélioration constante depuis la COVID-19, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) a légèrement augmenté pour atteindre 14,9 % en 2024 et reste encore plus de deux fois plus élevé que le taux de chômage global. En outre, il est particulièrement élevé chez les jeunes peu qualifiés et ceux nés en dehors de l'Union. Le taux d'emploi des jeunes diplômés de l'EFP et de l'enseignement supérieur (20-34 ans) a diminué en 2024 dans l'Union (à 80,0 % et 86,7 % respectivement), ce qui pourrait indiquer une augmentation des difficultés pour entrer sur le marché du travail. Cette situation souligne la nécessité de poursuivre les efforts visant à relever les défis structurels qui entravent l'entrée des jeunes sur le marché du travail, compte tenu de leur potentiel perdu et des risques à plus long terme pour leurs perspectives de carrière. La garantie pour la jeunesse, dans sa version renforcée, aide les NEET, en offrant 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 formel³⁴.

L'allongement de la vie active contribue au vieillissement actif, à la réduction des pénuries de main-d'œuvre et de compétences et à la capacité de maintenir des systèmes de protection sociale solides. En 2024, le taux d'emploi des personnes âgées entre 55 et 64 ans a augmenté pour atteindre 65,2 %. Des disparités importantes persistent entre les États

³⁴ [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).

membres. À partir de 2030, l'UE devrait enregistrer une réduction annuelle de sa population en âge de travailler, chiffrée à 1,2 million de personnes jusqu'en 2050. Selon les estimations, le rapport de dépendance économique des personnes âgées devrait passer de 36 % en 2022 à 55 % d'ici à 2050, puis à 59 % d'ici à 2070. Parmi les facteurs déterminants figurent les incitations à la retraite, les problèmes de santé et les conditions telles que la rigidité des lieux de travail et la discrimination fondée sur l'âge. En ce qui concerne le premier de ces facteurs, le train de mesures sur les régimes complémentaires de pension récemment adopté vise à accroître la participation et l'épargne dans les régimes de retraite professionnelle ou individuelle et à améliorer la contribution des fonds de pension au financement d'investissements innovants et productifs.

Les femmes âgées étaient davantage susceptibles que les hommes de ne pas faire partie de la population active, souvent en raison d'une retraite anticipée et d'absences de longue durée dues à leurs obligations familiales. Les personnes âgées de 55 à 64 ans représentent une part importante (28,1 %) de la population en âge de travailler qui ne fait pas partie de la population active, malgré les progrès réalisés au cours des dix dernières années. Pour relever ces défis, un ensemble complet de politiques est nécessaire, comprenant des réformes des retraites et des initiatives d'activation et de formation. L'Union a pris des mesures, telles que l'adoption de la directive 2000/78/CE³⁵ visant à lutter contre la discrimination face à l'emploi et l'élaboration d'une panoplie d'instruments en matière de démographie. Par ailleurs, en juin 2025, le Conseil a invité les États membres et la Commission à prendre des mesures pour aider les personnes âgées à rester actives et à exploiter pleinement leur potentiel sur le marché du travail et dans la société³⁶. Compte tenu de l'évolution démographique actuelle et prévue et des importantes pénuries de compétences et de main-d'œuvre, il est essentiel d'exploiter le potentiel des travailleurs âgés pour soutenir le potentiel de croissance et le modèle social de l'Union.

Les écarts persistants entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération nécessitent davantage d'efforts pour remédier aux inégalités persistantes sur le marché du travail. Ces écarts se creusent encore si l'on tient compte de la plus grande prévalence de l'emploi à temps partiel parmi les femmes. L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est légèrement réduit dans l'Union ces dernières années, reflétant une augmentation plus importante de l'emploi des femmes. Il reste néanmoins substantiel (10,0 points de pourcentage en 2024). Cet écart présente de grandes disparités entre les États membres et les régions, ce qui montre que, dans certaines parties de l'Union, l'urgence est plus grande. Les écarts du taux d'emploi entre les femmes et les hommes sont en outre plus importants pour les femmes qui ont des enfants, un aspect qui est d'autant plus crucial dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de compétences et de vieillissement de la population.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'Union est considérable, à 12,0 % (en 2023). Il s'est réduit de 4 points de pourcentage au cours des dix dernières années. Les écarts de rémunération sont dus aux différences entre les hommes et les femmes dans les activités économiques et les professions, à la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités, à leur surreprésentation dans les formes de travail à temps partiel et non permanent, aux difficultés à concilier travail et responsabilités familiales, ainsi qu'à la

³⁵ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

³⁶ [Conclusions du Conseil – Aider les personnes âgées à exploiter pleinement leur potentiel sur le marché du travail et dans la société.](#)

discrimination et à l'opacité des structures de rémunération. Ces écarts de revenus entraînent également des écarts ultérieurs sensibles en matière de pension entre les hommes et les femmes.

Il est possible de mener une action stratégique soutenue pour s'attaquer aux obstacles à la participation des femmes au marché du travail, conformément à la stratégie de l'Union en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025³⁷. Il pourrait notamment s'agir d'améliorer la mise en place de structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance et de soins de longue durée abordables et de qualité et l'accessibilité à celles-ci. En outre, des réformes ciblées du système fiscal pourraient inciter davantage les femmes à travailler. Ces actions seraient conformes aux recommandations du Conseil sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance (y compris les nouveaux objectifs de Barcelone) et sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité³⁸.

La levée des obstacles à l'intégration sur le marché du travail des personnes nées en dehors de l'Union peut contribuer à atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, à faire face à l'évolution démographique et à favoriser la cohésion sociale. Les personnes nées en dehors de l'Union représentent plus d'un dixième de la population active de l'Union. Toutefois, leur taux de participation au marché du travail et leur taux d'emploi restent inférieurs à ceux des autres groupes. Ainsi, environ 7,4 millions des personnes nées en dehors de l'Union qui sont en âge de travailler ne font pas partie de la population active de l'Union, et ce, malgré les pénuries actuelles. Ce déficit est dû à plusieurs obstacles liés à leur statut sur le marché du travail et à leur intégration sociale. Il s'agit notamment d'un faible niveau d'instruction et de compétences linguistiques, à des discriminations ainsi qu'à de mauvaises conditions de santé. Les migrants qui sont diplômés de l'enseignement supérieur (environ un tiers de l'ensemble de cette catégorie) ont de meilleures perspectives d'emploi, mais les difficultés liées à la reconnaissance de leurs qualifications demeurent un obstacle majeur, qui les pousse souvent vers des emplois peu qualifiés. Améliorer l'intégration des migrants sur le marché du travail peut en outre contribuer à réduire les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, en comblant les pénuries dans le secteur des soins.

³⁷ [Une Union de l'égalité:Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 \[COM\(2020\) 152 final\]](#).

³⁸ [Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance:les objectifs de Barcelone pour 2030 \(2022/C 484/01\)](#) (JO C 484 du 20.12.2022, p. 1) et [recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité \(2022/C 476/01\)](#) (JO C 476 du 15.12.2022, p. 1).

Les inégalités en matière d'éducation s'aggravent, avec une détérioration relative des niveaux de compétences de base parmi les élèves défavorisés au cours des dix dernières années

La **proportion d'élèves issus d'un milieu défavorisé obtenant de bons résultats scolaires** a chuté,

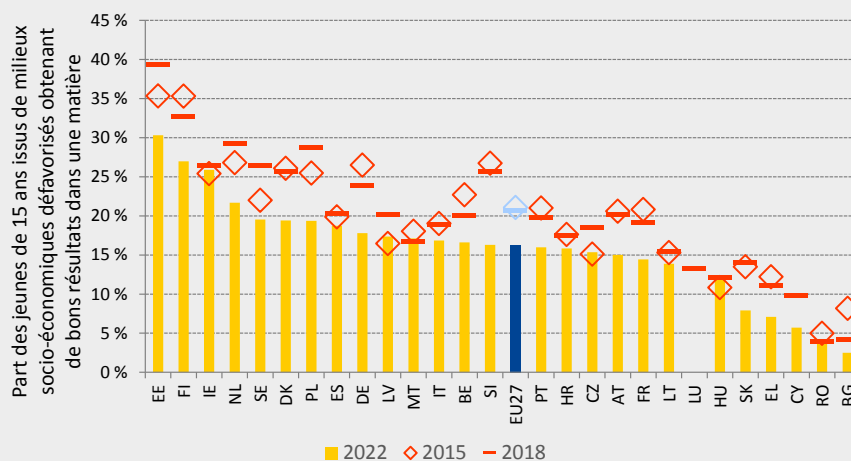
- passant de **21,1 %** en 2015
- et de **20,8 %** en 2018
- à **16,3 %** en 2022,

contre **59,0 %** pour les **élèves issus de milieux favorisés**

Presque tous les États membres ont vu leur situation se dégrader au cours des dix dernières années

Des **différences importantes** subsistent entre les pays de l'UE

Part des jeunes de 15 ans issus de milieux socio-économiques défavorisés obtenant de bons résultats en lecture, en mathématiques ou en sciences (2022, 2018, 2015)



Remarque: il convient de faire preuve de prudence lors de l'interprétation des données de 2022 pour DK, IE, LV et NL, car une ou plusieurs normes d'échantillonnage PISA n'ont pas été respectées. LU n'a participé qu'au PISA 2018.

Source: Commission européenne (2024).

La forte dégradation des compétences de base chez les étudiants montre qu'il est urgent d'agir dans nos systèmes d'éducation et de formation afin de remédier à cette tendance négative. Selon le PISA 2022, une forte baisse des compétences de base des élèves est mise en évidence par une augmentation significative de la proportion d'élèves en difficulté (29,5 %, contre 22,9 % en 2018, en mathématiques). Les données font également apparaître une baisse de la part des meilleurs élèves (7,9 %, contre 11 % en 2018, dans la même matière). En outre, seuls 16,3 % des étudiants issus de milieux socio-économiques défavorisés ont obtenu de bons résultats en matière de compétences de base³⁹ en 2022, contre 59,0 % des étudiants issus de milieux favorisés. Le manque de compétences de base constitue un obstacle majeur au perfectionnement professionnel plus tard dans la vie et entrave la croissance de la productivité.

Les faibles niveaux d'habileté numérique, y compris de maîtrise de l'IA, et de compétences civiques chez les étudiants suscitent des inquiétudes, en particulier dans un contexte d'augmentation de la manipulation de l'information et de la désinformation. Seuls 63 % des étudiants possèdent des connaissances civiques adéquates (ICCS 2022) et 43 % ne disposent pas des compétences numériques de base (ICILS 2023). Le manque de compétences numériques nuit à la capacité des apprenants à s'épanouir à l'ère numérique, à gérer l'évolution technologique, à lutter contre la désinformation et à utiliser en toute sécurité des technologies émergentes telles que l'IA. Les compétences numériques sont également essentielles au bien-être numérique, car elles aident les apprenants à développer une relation

³⁹ C'est-à-dire qu'ils ont atteint au moins le niveau 4 de l'échelle PISA de l'OCDE en lecture, en mathématiques ou en sciences.

plus saine et plus équilibrée avec la technologie. Afin d'améliorer les compétences numériques des jeunes et des enseignants, la Commission met actuellement en œuvre le plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027 et prépare en ce moment une feuille de route sur l'avenir de l'éducation et des compétences numériques. Dans le cadre de l'union des compétences, la Commission a lancé un plan d'action pour les compétences de base⁴⁰, comprenant un large éventail d'initiatives visant à remédier aux déficits de compétences de base.

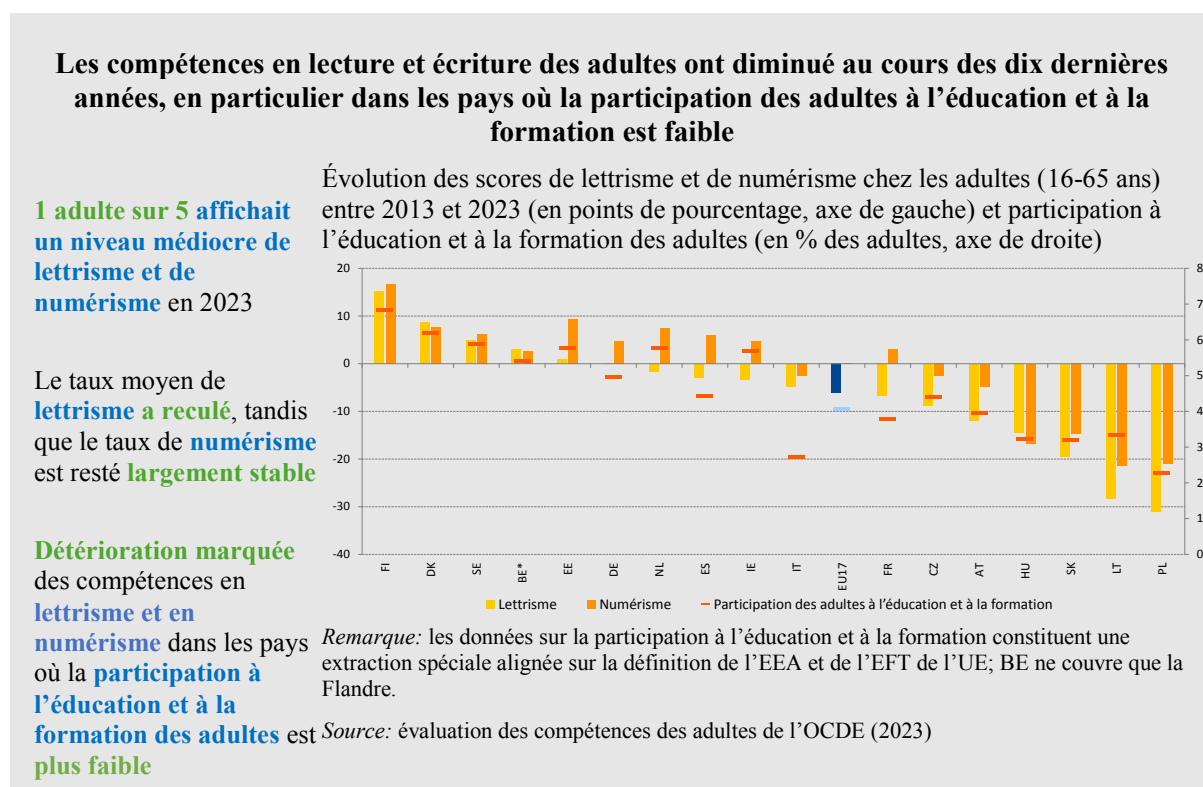
Sur un plan positif, l'abandon précoce de l'éducation et de la formation est en baisse et le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur est en hausse. D'ici à 2024, le taux d'abandon précoce de l'éducation et de la formation dans l'Union a presque diminué de moitié (9,4 % chez les 18-24 ans) par rapport à 2002. Toutefois, 3,1 millions de jeunes adultes ne possèdent toujours qu'un niveau d'éducation équivalent ou inférieur au premier cycle de l'enseignement secondaire, un groupe où sont représentés de manière disproportionnée les personnes handicapées, les ressortissants de pays tiers et les Roms. Il en résulte des taux d'emploi plus faibles et des taux de participation plus faibles à la formation continue, ce qui compromet la capacité des personnes à réaliser pleinement leur potentiel. Cela implique également, au fil du temps, une augmentation des dépenses publiques associées et une réduction des recettes publiques. Un diplôme de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) ou un diplôme de l'enseignement supérieur peut améliorer considérablement les perspectives d'une personne sur le marché du travail. Dans le domaine de l'EFP, cela est particulièrement vrai pour les jeunes diplômés qui ont suivi une formation par le travail. L'Union a affiché une augmentation substantielle du nombre de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (de 36,5 % à 44,1 % pour les 25-34 ans entre 2015 et 2023), qui a été stimulé par un accès plus large aux universités, une demande croissante de compétences élevées sur le marché du travail et par des perspectives de baisse du chômage et de hausse des revenus.

Les diplômés possédant les compétences adéquates pour travailler dans des secteurs stratégiques restent en pénurie. Des pénuries de compétences subsistent notamment dans des domaines spécifiques tels que les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Ces compétences sont particulièrement nécessaires à la réussite de la transition écologique ainsi que dans d'autres secteurs stratégiques tels que la sécurité et la cybersécurité, la défense et l'espace, l'IA, les technologies propres, la fabrication avancée, les biotechnologies et les soins de santé. Elles sont également essentielles à la souveraineté technologique de l'Union, y compris à son leadership numérique. Dans ce contexte, la Commission a proposé de fixer objectifs de l'Union à l'horizon 2030 d'au moins 32 % et 45 % des étudiants inscrits dans les domaines des STIM, respectivement dans l'enseignement supérieur et dans l'EFP initial de niveau moyen. Dans le cadre de l'union des compétences, le plan stratégique pour l'éducation dans les STIM⁴¹ vise à encourager les inscriptions, à soutenir le développement des compétences et à réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans le domaine des STIM. En outre, la future stratégie de l'Union pour l'enseignement et la formation professionnels vise à rendre l'EFP plus attrayant, plus inclusif et plus réactif. Enfin, l'alliance européenne pour l'apprentissage contribue au développement

⁴⁰ Communication de la Commission sur le plan d'action pour les compétences de base, COM(2025) 88 final du 5.3.2025.

⁴¹ Communication de la Commission sur un plan stratégique pour l'éducation dans les STIM: des compétences à l'appui de la compétitivité et de l'innovation, COM(2025) 89 final du 5.3.2025.

de l'apprentissage pour les filles et les femmes dans les domaines des STIM, dans le but de les attirer vers les études dans ce domaine et de les maintenir sur le marché du travail.



En 2023, environ un adulte sur cinq dans l'Union était considéré comme ayant des difficultés en lettrisme et en numérisme⁴². Des baisses significatives des compétences des adultes en lettrisme et en numérisme ont été enregistrées précisément dans les pays où les taux de participation à l'éducation et à la formation des adultes étaient plus faibles. Des variations importantes de la participation des adultes à l'éducation et à la formation sont également observées entre les différents groupes de population (entre les personnes hautement ou peu qualifiées, ou entre les personnes en emploi et les chômeurs et les personnes ne faisant pas partie de la population active), ainsi qu'en fonction de la profession⁴³. Les variations de la participation d'un groupe à l'autre tendent à indiquer que des obstacles subsistent. Les budgets de formation personnelle, tels que les comptes de formation individuels⁴⁴, sont importants pour stimuler la demande d'apprentissage. Afin de renforcer les possibilités d'apprentissage, l'union des compétences comprend des initiatives telles que les comptes de formation individuels, l'expansion des microcertifications⁴⁵ et des espaces d'apprentissage communautaires innovants, en particulier pour les personnes peu qualifiées. Dans l'ensemble, l'union des compétences présente une approche large visant à

⁴² OCDE, [Les adultes possèdent-ils les compétences nécessaires pour s'épanouir dans un monde en mutation? Évaluation des compétences des adultes 2023](#), Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, 2024.

⁴³ Alors que 60,9 % des directeurs, cadres de direction et gérants, professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires ont participé à des activités d'apprentissage en 2022, une participation beaucoup plus faible a été enregistrée dans la catégorie des professions administratives, manuelles et élémentaires.

⁴⁴ Voir la [recommandation du Conseil relative aux comptes de formation individuels](#) de mai 2022.

⁴⁵ Voir [recommandation du Conseil sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité](#), juin 2022.

relever les taux de participation des adultes et à doter la population active de l'Union des compétences adéquates pour l'avenir.

Il est essentiel de stimuler la participation des adultes à l'éducation et à la formation pour remédier aux pénuries et renforcer la productivité, la compétitivité et la cohésion sociale. Les données de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA) pour 2022 ont montré une légère augmentation de la participation à l'éducation et à la formation des adultes (à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée)⁴⁶ au cours des 12 mois précédents dans l'Union, qui est passée de 37,4 % en 2016 à 39,5 % en 2022. Les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) entre 2022 et 2024 laissent entrevoir une nouvelle augmentation potentielle. Néanmoins, le niveau reste trop faible compte tenu des grandes transformations auxquelles l'Europe est confrontée, et les disparités entre les États membres demeurent trop importantes.

En 2024, la situation relative aux revenus des ménages s'est considérablement améliorée et la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a légèrement diminué dans l'Union, sans signe clair d'une convergence ascendante au niveau européen. L'indice du revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) a considérablement augmenté au niveau de l'Union en 2024, pour atteindre 141,3, soit 2,5 points de plus qu'en 2023, principalement sous l'effet de la croissance de la rémunération des salariés. Il s'agit de la plus forte augmentation depuis 2021-2022, qui s'est poursuivie également au premier semestre de 2025. Le nombre total de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a diminué d'environ 2,9 millions par rapport à 2019 (contre un objectif d'au moins 15 millions pour 2030). Cela signifie qu'une personne sur cinq était toujours exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2024 dans l'Union. Les risques de pauvreté diffèrent selon les groupes de population, les catégories les plus touchées étant les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes peu qualifiées, les personnes nées en dehors de l'Union et les Roms. L'hétérogénéité a également persisté entre les États membres et au sein de ceux-ci (tant entre les régions qu'entre les zones rurales et urbaines). Le chômage reste un facteur clé de la pauvreté, tandis que les prestations sociales n'atteignent pas tous les ménages dans le besoin.

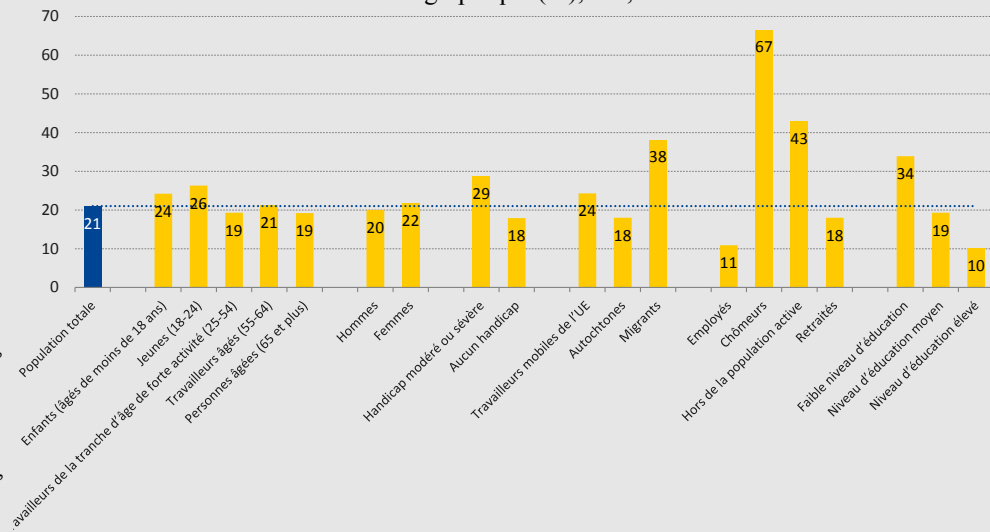
⁴⁶ Ces chiffres proviennent d'une extraction spéciale de l'EEA, à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée, utilisée pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif en matière d'éducation et de formation des adultes d'ici à 2030 (voir également l'annexe 2).

Les taux de pauvreté ou d'exclusion sociale varient considérablement en fonction des caractéristiques sociodémographiques

Une personne sur cinq et un enfant sur quatre ont été exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union en 2024

Outre les enfants, les catégories les plus touchées étaient les personnes âgées, les chômeurs, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les personnes nées en dehors de l'Union et les Roms.

Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) par caractéristique sociodémographique (%), UE, 2024.



Remarque: Les valeurs de 2024 se réfèrent aux revenus de 2023 pour tous les États membres. La définition du taux AROPE diffère selon qu'il s'agit de personnes âgées de moins ou de plus de 65 ans: pour ces dernières, le taux AROPE ne tient pas compte de la composante «très faible intensité de travail».

Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)] [[ilc_peps06n](#)] [[ilc_peps02n](#)] [[ilc_peps04n](#)] [[hlth_dpe010](#)].

Malgré les améliorations récentes, dans presque tous les États membres, l'aide au revenu minimum n'est pas suffisante pour sortir les personnes de la pauvreté. Selon les estimations, les dépenses de protection sociale ont augmenté en termes réels en 2024 dans presque tous les États membres. Des réformes ont récemment été proposées afin de faire en sorte que les prestations de revenu minimum aident davantage leurs bénéficiaires à participer à des mesures de politique active du marché du travail (PAMT) et à rechercher activement un emploi. Dans le même temps, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a légèrement diminué en moyenne dans l'Union en 2024 (ce qui reflète la contraction des dépenses de protection sociale en termes réels en 2023), avec de fortes réductions dans certains États membres qui affichaient des niveaux élevés. La précarité énergétique (mesurée par l'indicateur «proportion de personnes qui ne sont pas en mesure de chauffer correctement leur logement») a diminué en 2024 pour la première fois depuis 2022, sous l'effet d'une combinaison de facteurs, notamment la baisse des prix de détail du gaz et de l'électricité, un ensemble de mesures d'efficacité énergétique ainsi que d'autres mesures de soutien. Elle est néanmoins restée nettement plus élevée pour les personnes exposées à des risques de pauvreté ou d'exclusion sociale. L'évaluation des effets distributifs des réformes et des investissements demeure particulièrement importante pour tenir compte de leurs effets sur les risques de pauvreté et l'inégalité des revenus et éclairer de manière appropriée l'élaboration de politiques ex ante.

La proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a légèrement diminué dans l'Union, mais est restée à un niveau plus élevé que pour la population dans son ensemble. Le nombre d'enfants (0-17 ans) exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué, passant de 19,96 millions en 2023 à 19,52 millions en 2024 (soit 24,2 % en moyenne dans l'Union). Même si 2024 est la deuxième année consécutive de diminution en chiffres absolus, l'incidence de la pauvreté des

enfants reste supérieure de 3,2 points de pourcentage à celle relevée dans la population totale. Dans l'ensemble, près d'un enfant sur quatre dans l'Union était exposé au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2024. Il est essentiel de les sortir de la pauvreté et de l'exclusion sociale afin de les aider à réaliser leur plein potentiel dans la société et sur le marché du travail et de rompre le cycle de transmission intergénérationnelle. La mise en œuvre de la garantie européenne pour l'enfance⁴⁷ dans tous les États membres est essentielle à cet égard.

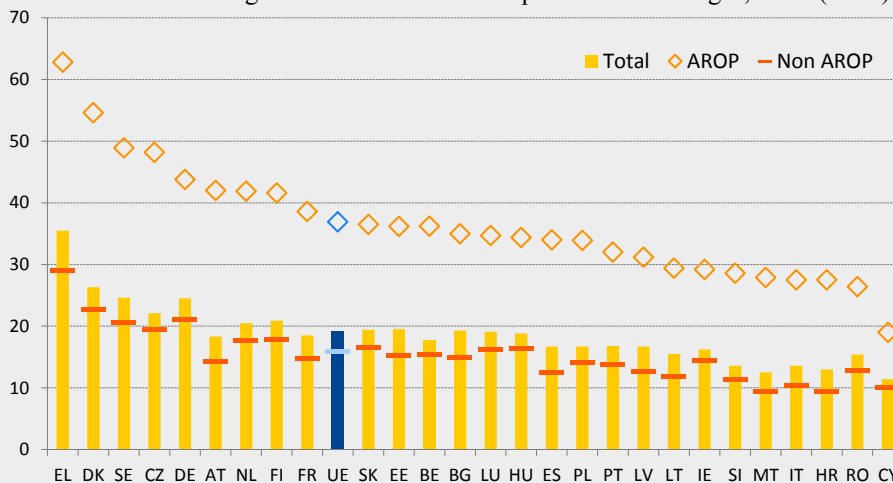
La proportion de personnes âgées (65 ans et plus) exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a continué de baisser dans l'Union en 2024. La situation reste toutefois très variable d'un État membre à l'autre. Cette baisse, à 19,4 %, s'explique par une amélioration pour les femmes (qui restent néanmoins confrontées à des risques nettement plus élevés que les hommes). Elle reflète également la réduction de la pauvreté monétaire et de la privation matérielle ou sociale grave chez les personnes âgées. Le taux de remplacement agrégé des pensions est resté stable au niveau de l'Union en 2024. Dans les États membres, la situation en ce qui concerne la pauvreté des personnes âgées et le revenu de remplacement est néanmoins restée très différente. Dans certains pays, le risque de pauvreté monétaire des plus de 65 ans était même deux fois plus élevé que pour la population en âge de travailler.

Les ménages en situation de pauvreté consacrent une part importante de leurs revenus disponibles aux dépenses liées au logement, avec de fortes variations d'un État membre à l'autre

En 2024, dans plus d'un tiers des États membres, les ménages ont consacré environ un cinquième ou plus de leur revenu disponible aux coûts du logement

Les ménages exposés à des risques de pauvreté ont subi deux fois plus de pression en raison des coûts du logement dans presque tous les États membres

Part des coûts du logement dans le revenu disponible des ménages, 2024 (en %)



Remarque: données provisoires pour LT.

Source: Eurostat [ilc_mdcd01], EU-SILC.

L'accessibilité financière du logement reste un problème important, qui touche de manière disproportionnée les personnes exposées au risque de pauvreté. Au cours des dix dernières années, les prix des logements dans l'Union ont augmenté environ 10 % plus vite que les revenus en moyenne, ce qui réduit leur accessibilité financière⁴⁸. Il existe néanmoins des différences considérables entre les États membres, ainsi qu'entre les régions et les grands centres urbains. Pas moins de 8,2 % de la population de l'Union vivait dans un ménage dont le coût total du logement représentait plus de 40 % de son revenu disponible

⁴⁷ [Recommandation \(UE\) 2021/1004 du Conseil du 14 juin 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance \(JO L 223 du 22.6.2021, p. 14\).](#)

⁴⁸ Voir Cousin G., Frayne C., Dias Martins V. et B. Vasicek (2025), [Housing in the European Union: Market Developments, Underlying Drivers, and Policies](#), European Economy Discussion Paper, 228, octobre 2025.

total et subissait donc une pression excessive en raison des coûts du logement⁴⁹. Ce taux a atteint 31,1 % pour les personnes exposées au risque de pauvreté, contre 3,8 % pour le reste de la population. Si les logements sociaux sont développés de manière inégale dans les États membres de l'Union, les définitions, les prestataires et les mécanismes d'éligibilité et d'attribution varient. La poursuite de leur développement peut contribuer à améliorer l'accès au logement⁵⁰. L'augmentation des coûts de construction, des terrains et du financement constitue un problème régulièrement soulevé en ce qui concerne la fourniture de logements sociaux. Si les variations des définitions et des méthodes de collecte de données entravent la comparabilité entre les pays, une tendance à la hausse du sans-abrisme est observée dans de nombreux États membres.

Les traités reconnaissent pleinement le rôle essentiel du dialogue social dans l'économie sociale de marché de l'Union. L'importance du dialogue social est également consacrée dans le socle européen des droits sociaux et dans les lignes directrices pour l'emploi. En s'appuyant sur la déclaration des partenaires sociaux de Val Duchesse de 2024⁵¹, la Commission et les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont signé un pacte pour le dialogue social européen en mars 2025⁵². Dans le cadre d'un engagement renouvelé en faveur du renforcement du dialogue social en cette période de transformation mondiale, le pacte recense les mesures que la Commission et les partenaires sociaux doivent prendre pour favoriser et créer les conditions propices à la mobilisation du plein potentiel du dialogue social à tous les niveaux. Ce pacte vise ainsi à offrir un cadre permettant au dialogue social de prospérer à tous les niveaux, y compris aux niveaux national et européen, intersectoriel et sectoriel.

La recommandation du Conseil de 2023 relative au renforcement du dialogue social dans l'Union fournit des orientations aux États membres sur la meilleure manière de promouvoir le dialogue social et de renforcer la négociation collective⁵³. La Commission collabore notamment avec les partenaires sociaux en vue de l'élaboration d'une feuille de route pour des emplois de qualité. Elle s'est engagée à les consulter également sur des initiatives politiques qui ne relèvent pas du champ d'application des articles 153 et 154 TFUE⁵⁴, mais qui présentent un intérêt particulier pour eux. Au niveau de l'Union européenne, tant les partenaires sociaux que les organisations de la société civile sont activement associés au Semestre européen, au moyen d'échanges de vues réguliers et de discussions thématiques dans des domaines présentant un intérêt particulier. La participation et la consultation des partenaires sociaux et des organisations de la société civile sont essentielles pour l'élaboration des politiques et pour favoriser un changement durable et inclusif.

⁴⁹ Tant les coûts de logement que les revenus sont nets d'allocations. Pour plus de détails sur cet indicateur, voir l'annexe 2.

⁵⁰ Le processus de désinstitutionnalisation des personnes handicapées est au point mort en raison, entre autres, de l'absence de solutions de logement accessibles.

⁵¹ [Déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux.](#)

⁵² [Pacte pour le dialogue social européen.](#)

⁵³ RECOMMANDATION DU CONSEIL du 12 juin 2023 relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne (C/2023/1389).

⁵⁴ L'article 154 du TFUE prévoit une consultation en deux étapes des partenaires sociaux européens sur une série de questions de politique sociale énoncées à l'article 153 du traité, telles que les conditions de travail et la santé et la sécurité au travail.

Les États membres doivent prendre des mesures pour relever les défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale recensés dans le présent rapport conjoint sur l'emploi. En particulier, conformément aux lignes directrices pour l'emploi, les États membres sont invités:

- à améliorer la reconversion et le perfectionnement professionnels des adultes tout au long de la vie afin de garantir la compétitivité, de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, de s'adapter à l'évolution de la situation et des perspectives du marché du travail et de favoriser des transitions écologique et numérique équitables, conformément à l'union des compétences, notamment en intégrant l'utilisation d'outils de veille stratégique sur les besoins en compétences, en renforçant l'offre de droits individuels à la formation, tels que les comptes de formation individuels, et en encourageant l'élaboration, la mise en œuvre et la reconnaissance de microcertifications en tenant compte des contextes nationaux, conformément aux recommandations du Conseil sur les comptes de formation individuels et sur une approche européenne des microcertifications;
- à renforcer les politiques actives du marché du travail ainsi que la capacité et l'efficacité des services publics de l'emploi, notamment en investissant dans les infrastructures numériques, les services numériques, l'amélioration de l'orientation professionnelle tout au long de la vie, les services de conseil, la veille stratégique sur les besoins en compétences et la formation du personnel, en vue d'augmenter la participation au marché du travail en particulier des groupes sous-représentés et de soutenir la création d'emplois de qualité, la mobilité et les transitions;
- à promouvoir une mobilité équitable au sein de l'Union européenne et à envisager d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés ressortissants de pays tiers, ainsi qu'à prendre des mesures visant à faciliter la migration légale des ressortissants de pays tiers vers des professions en pénurie ou des domaines d'études dans des secteurs stratégiques, tout en garantissant le respect et l'application des droits du travail et des droits sociaux, avec le soutien d'une politique d'intégration efficace, en complémentarité avec la mise à profit de l'offre de main d'œuvre et des compétences existant au sein de l'Union;
- à garantir la disponibilité de dispositifs d'aide au maintien de l'emploi, en tant qu'outil de repli d'urgence, conçus de manière à préserver les emplois (et les entreprises) en cas de crise, y compris de restructurations, et à poursuivre le développement du capital humain grâce à la reconversion et au perfectionnement professionnels;
- à apporter un soutien adéquat aux travailleurs et aux ménages les plus touchés par les effets économiques et sociaux de l'adaptation au changement climatique et aux nouvelles technologies écologiques et numériques, en particulier aux travailleurs et aux ménages vulnérables, notamment au moyen de services et de programmes d'emploi et d'incitations à l'embauche et à la transition efficaces, d'une sécurité de revenu adéquate avec une approche d'inclusion active, d'une protection des droits des travailleurs face aux risques liés à l'IA, à la gestion algorithmique et au changement climatique et de la promotion de l'esprit d'entreprise, conformément à la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique;
- à promouvoir, conformément aux lois et/ou pratiques nationales et dans le plein respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, une évolution des salaires qui favorise une convergence sociale ascendante, en tenant compte de l'évolution de la productivité, et la création d'emplois de qualité, et qui préserve la compétitivité;

- à adapter les réglementations du marché du travail et les systèmes d'imposition et d'indemnisation afin de réduire la segmentation du marché du travail et les écarts entre les hommes et les femmes et de favoriser la création d'emplois de qualité, notamment en abaissant éventuellement le coin fiscal, en particulier pour les bas salaires, sans entraver la transition vers des emplois mieux rémunérés, et en délaissant la fiscalité du travail au profit d'autres sources plus favorables à l'emploi et à la croissance inclusive;
- à assurer des environnements de travail sains, sûrs et adaptés, qui constituent un aspect essentiel de la qualité de l'emploi;
- à promouvoir la négociation collective et le dialogue social, conformément à la recommandation du Conseil relative au renforcement du dialogue social et au pacte pour le dialogue social européen, et à garantir que la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques pertinentes au niveau national et de l'Union se fait de manière constructive et en temps utile, également dans le but d'améliorer la qualité de l'emploi, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre des plans pour la reprise et la résilience des États membres et dans le contexte du Semestre européen;
- à garantir une protection sociale adéquate et durable pour tous, conformément à la recommandation du Conseil relative à l'accès à la protection sociale; à améliorer la protection des personnes qui ne sont pas suffisamment couvertes, telles que les travailleurs exerçant des formes d'emploi atypiques, y compris via une plateforme, ainsi que les travailleurs indépendants, qui constitue elle aussi un aspect essentiel de la qualité de l'emploi; plus globalement, à améliorer le caractère adéquat des prestations, la transférabilité des droits et l'accès à des services de qualité, tout en préservant la viabilité des finances publiques; et à soutenir efficacement l'intégration sur le marché du travail de ceux qui peuvent travailler;
- à améliorer les perspectives des jeunes sur le marché du travail, notamment grâce à un enseignement et à une formation professionnels ainsi qu'à un enseignement supérieur inclusifs et de qualité, à un soutien ciblé des services de l'emploi (comprenant des services de mentorat, d'orientation et de conseil) et à des apprentissages et à des stages de qualité, conformément à la garantie pour la jeunesse, dans sa version renforcée, et à l'alliance européenne pour l'apprentissage;
- à adopter des mesures globales visant à améliorer les compétences de base et, plus généralement, le développement des compétences clés (y compris les compétences transversales) des élèves et à relever les défis structurels liés à la performance et à l'équité des systèmes d'éducation et de formation, y compris au moyen d'approches efficaces en matière d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation; à soutenir la préparation de plans d'amélioration des compétences de base au niveau des écoles, en accordant une attention particulière aux programmes de tutorat et de mentorat, au soutien personnalisé et au perfectionnement professionnel continu des enseignants; et à promouvoir l'excellence dans les compétences de base grâce à l'enseignement et à l'apprentissage différenciés;
- à encourager l'excellence et à améliorer l'adéquation de l'enseignement et de la formation professionnels et de l'enseignement supérieur avec le marché du travail en renforçant la coopération avec l'industrie, les liens avec les systèmes de veille stratégique sur les besoins en compétences et l'utilisation des microcertifications; à améliorer les procédures de reconnaissance mutuelle des qualifications afin de remédier aux pénuries et aux inadéquations de compétences; à améliorer l'accès à l'enseignement supérieur pour les diplômés de l'EFPP et les groupes sous-représentés;

- à augmenter le nombre de diplômés dans les disciplines STIM, en particulier dans les domaines des TIC (y compris l'IA), dans les domaines présentant d'importants déficits de main-d'œuvre et dans les domaines stratégiques, à réduire les écarts entre les hommes et les femmes et à renforcer la coopération avec les entreprises, les prestataires d'EFP et les universités afin de devenir des acteurs du changement dans les transitions écologique et numérique; à améliorer la formation des enseignants dans les disciplines STIM afin de remédier aux pénuries;
- à renforcer les compétences numériques des élèves et des adultes de tous âges, y compris l'éducation aux médias et à l'habileté numérique (y compris la maîtrise de l'IA), à renforcer l'esprit critique et à améliorer le réservoir de talents numériques sur le marché du travail en mettant en place 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 à 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. Il convient également d'envisager de renforcer les connaissances et les compétences des élèves et des adultes de tous âges en matière de culture financière;
- à renforcer la formation initiale et continue des enseignants en mettant l'accent sur l'enseignement des compétences de base, en partenariat avec les prestataires de formation des enseignants; à réduire les pénuries d'enseignants et à augmenter l'attractivité de la profession d'enseignant en améliorant les conditions de travail, en proposant des perspectives de carrière attrayantes, en encadrant les enseignants débutants, en attirant des enseignants expérimentés dans les écoles défavorisées au moyen d'incitations et de mesures de soutien et en facilitant l'accès indirect à la profession;
- à garantir la non-discrimination, à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, à améliorer l'intégration de l'égalité et à renforcer la participation des femmes et des groupes défavorisés au marché du travail, en favorisant l'égalité des chances et l'évolution de carrière, en garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, en assurant la transparence des structures de rémunération et en promouvant la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, notamment par l'accès à des soins (éducation et accueil de la petite enfance et soins de longue durée) abordables et de qualité, à des congés pour raisons familiales et à des formules souples de travail pour les parents et les autres aidants informels, conformément à la stratégie européenne en matière de soins, et en garantissant l'accessibilité sur le lieu de travail;
- à offrir à tous les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale un accès effectif et gratuit aux soins de santé, aux structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance, et aux activités d'éducation, de formation et périscolaires, ainsi qu'un accès effectif à une alimentation saine et à un logement adéquat, conformément à la garantie européenne pour l'enfance et aux plans d'action nationaux correspondants;
- à favoriser l'égalité des chances pour les enfants afin de lutter contre les niveaux élevés de pauvreté des enfants et à utiliser au mieux les ressources de l'Union européenne et des États membres; à accélérer la mise en œuvre de la garantie européenne pour l'enfance, notamment en proposant des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de haute qualité et en s'attaquant au décrochage scolaire; à soutenir l'accès des enfants et des jeunes issus de groupes défavorisés et de zones

reculées à un enseignement de qualité, à améliorer leurs acquis d'apprentissage et à promouvoir la formation à tous les niveaux de qualification;

- à mettre en place des régimes de revenu minimum qui garantissent un soutien adéquat et poursuivent une approche d'inclusion active, et à les renforcer le cas échéant, conformément à la recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active et l'inclusion sur le marché du travail des personnes en mesure de travailler; et à favoriser l'accès aux services de soutien et aux services essentiels, y compris l'énergie, en particulier pour les ménages à faibles revenus et vulnérables;
- à évaluer les effets distributifs des réformes et des investissements sur les revenus de différents groupes de la population, conformément à la communication intitulée «Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres»;
- soutenir une offre de logements suffisante pour répondre à la demande et l'accès à un logement abordable, à un logement social et/ou à une aide au logement adéquate, le cas échéant; prévenir et combattre le sans-abrisme, qui est la forme la plus extrême de pauvreté, et lutter contre l'exclusion sociale au moyen d'approches stratégiques intégrées, centrées sur la personne et axées sur le logement; à promouvoir la rénovation des bâtiments résidentiels et des logements sociaux;
- à investir dans la capacité du système de soins de santé, notamment en ce qui concerne la prévention et les services de soins primaires, ainsi que dans la capacité de santé publique, la coordination des soins, le personnel de santé et l'utilisation de la santé en ligne et l'IA; à réduire les paiements directs, le cas échéant; à améliorer la couverture des soins de santé; et à promouvoir de meilleures conditions de travail, ainsi que la reconversion et le perfectionnement professionnels du personnel de santé;
- à renforcer la fourniture de services de soins de longue durée de haute qualité, abordables et durables, conformément à la recommandation du Conseil sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité;
- à garantir des systèmes de retraite inclusifs et viables, y compris en développant les retraites complémentaires, qui assurent des revenus aux personnes âgées ainsi que l'équité intergénérationnelle dans le contexte du vieillissement démographique.

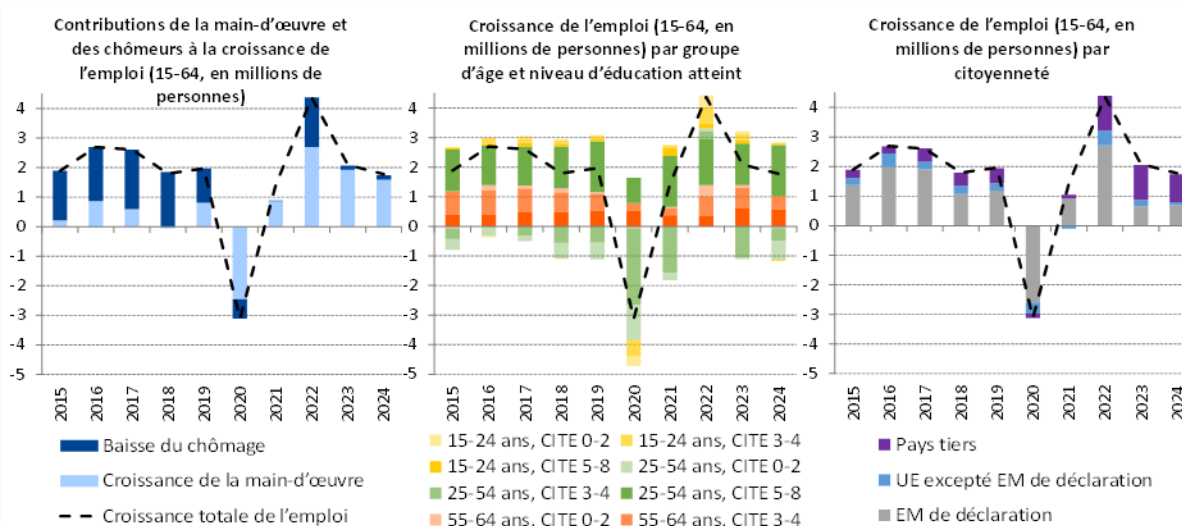
Les financements de l'Union européenne, notamment par l'intermédiaire du FSE+, de la FRR, du FEDER, du FTJ, d'Erasmus+, de l'IAT ainsi que du Fonds social pour le climat, pour les investissements et les réformes éligibles, permettent aux États membres d'accélérer les actions dans ces domaines.

CHAPITRE 1. TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET TENDANCES SOCIALES DANS L'UNION

La croissance de l'emploi est restée robuste en 2024, avec un taux de chômage historiquement bas, malgré des incertitudes économiques et géopolitiques accrues. L'emploi total a augmenté de 1,7 million de personnes, pour atteindre 219,4 millions, ce qui implique un taux de croissance annuel quelque peu lent mais robuste de 0,8 % et un taux d'emploi de 75,8 % (soit 0,5 point de pourcentage de plus qu'en 2023; voir également l'encadré sur les objectifs à la section 2.1.1). Le secteur de l'énergie est celui qui a connu la plus forte expansion, avec 7,4 %, suivi par l'exploitation minière (4,3 %), la gestion de l'eau et des déchets (4,2 %), les arts et le divertissement (4,1 %), les services d'hébergement et de restauration (3,5 %) et les TIC (2,9 %). À l'exception de l'exploitation minière, ces secteurs ont été parmi les secteurs ayant connu la croissance la plus rapide au cours des dix dernières années. Comme en 2023, l'expansion de la population active a représenté 92 % de la croissance de l'emploi chez les personnes âgées de 15 à 64 ans, tandis que la baisse du chômage n'y a contribué qu'à hauteur de 8 %, dans un contexte de taux de chômage historiquement bas de 5,9 %. Les perspectives d'emploi à court terme (pour les 3 prochains mois) sont tombées en dessous de leur moyenne à long terme en 2024 et ont continué de se détériorer (notamment dans le secteur des services) tout en s'améliorant et en étant beaucoup plus positives dans le secteur de la construction. La croissance globale de l'emploi devrait encore ralentir pour s'établir à 0,5 % en 2025 et 2026, puis à 0,4 % en 2027⁵⁵.

Graphique 1.1: la croissance de l'emploi en 2024 est en grande partie due à l'augmentation de la participation des ressortissants de pays tiers et des personnes âgées et a principalement concerné les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur

Croissance de l'emploi (15-64 ans) décomposée en croissance de la population active et réduction du chômage, puis ventilée par groupe d'âge, par niveau d'éducation et par nationalité



Remarque: Rupture dans la série relative aux personnes en emploi par nationalité en 2021.

Source: calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat [[lfsa_agan](#)], [[lfsa_ugan](#)], [[lfsa_egaed](#)], [[lfsa_egan](#)].

Les ressortissants de pays tiers et les personnes âgées ont continué de stimuler la croissance de l'emploi, tandis que les chiffres relatifs aux jeunes, aux travailleurs peu

⁵⁵ Voir: [European economic forecast – Autumn 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

qualifiés et aux personnes handicapées ont montré des signes de stagnation ou de détérioration. En 2024, les ressortissants de pays tiers représentaient les deux tiers (68,0 %) de la croissance de la main-d'œuvre et plus de la moitié (54,2 %) de la croissance de l'emploi dans la tranche d'âge des 15-64 ans, comme en 2023. Leur part dans la population active est passée de 5,5 % à 6,5 % entre 2022 et 2024 et 29,9 % d'entre eux étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur en 2024, contre 20,6 % dix ans plus tôt. Leur taux d'emploi a atteint 64,3 %, mais reste faible et se caractérise par une proportion élevée de travailleurs à temps partiel, avec un écart important entre les hommes et les femmes dans les deux cas. Les femmes restent globalement sous-représentées sur le marché du travail, mais leurs résultats ont continué de s'améliorer, l'écart total du taux d'emploi entre les femmes et les hommes tombant pour la première fois à 10 points de pourcentage. Les personnes âgées (entre 55 et 64 ans) sont restées la tranche d'âge ayant enregistré la plus forte hausse des taux d'emploi et de participation au marché du travail, leur taux d'emploi ayant continué d'augmenter pour atteindre 65,2 % et leur taux de chômage (55-74 ans) ayant diminué à 4,1 % en 2024, soit le niveau plus faible de toutes les tranches d'âge. Compte tenu de leur part croissante dans la population et de l'augmentation de l'espérance de vie, il est possible d'accroître encore leur participation au marché du travail. À l'inverse, l'amélioration du taux de jeunes (âgés de 15 à 29 ans) sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) s'est considérablement ralentie, puisque ce taux n'a diminué que de 0,4 point de pourcentage (pour atteindre 10,9 %) depuis le début de l'année 2023, et ce, malgré l'augmentation de la participation à l'éducation et à la formation, parallèlement à la baisse du décrochage scolaire et à l'augmentation du taux de participation à l'enseignement supérieur. Le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans est passé à 14,9 % en 2024, soit sa première augmentation annuelle en plus de dix ans (à l'exclusion de l'augmentation liée à la COVID-19 en 2020). Les jeunes travailleurs restent également plus de deux fois plus susceptibles que les travailleurs moyens de travailler sous contrat temporaire (13,0 %) ou à temps partiel (6,4 %) involontaire, puisque près des deux tiers de leurs contrats temporaires ont duré moins de 18 mois en 2024. Leur taux de risque de pauvreté au travail est élevé (10,9 % contre 8,2 % pour l'ensemble des travailleurs). Dans tous les groupes d'âge, la croissance de l'emploi continue d'être concentrée parmi les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. En revanche, l'emploi peu qualifié n'a augmenté que chez les personnes âgées de 15 à 24 ans et l'écart d'emploi entre les personnes peu et hautement qualifiées (25-64 ans) reste important, à 28,7 points de pourcentage. En outre, les personnes handicapées ont également connu un creusement considérable de leur écart en matière d'emploi en 2024, qui est passé de 21,4 points de pourcentage à 24,0 points de pourcentage, approchant ainsi son pic historique de 24,4 points de pourcentage enregistré en 2019 et 2020.

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences se sont atténuées, mais leur réduction demeure limitée par des facteurs structurels. La part des employeurs faisant état de pénuries de main-d'œuvre est tombée à 18,2 % au deuxième trimestre de 2025, après un pic de 27,8 % au deuxième trimestre de 2022⁵⁶. Le taux de vacance d'emploi a également continué de diminuer dans tous les secteurs en 2024 et est tombé pour la première fois en dessous des niveaux d'avant la pandémie au deuxième trimestre de 2025 (2,1 % contre 2,2 % au quatrième trimestre de 2019), mais il reste élevé dans les services administratifs et de soutien (3,0 %). Ces améliorations reflètent dans une large mesure l'affaiblissement des attentes en matière d'emploi et des attentes des entreprises, la diminution de la rétention de

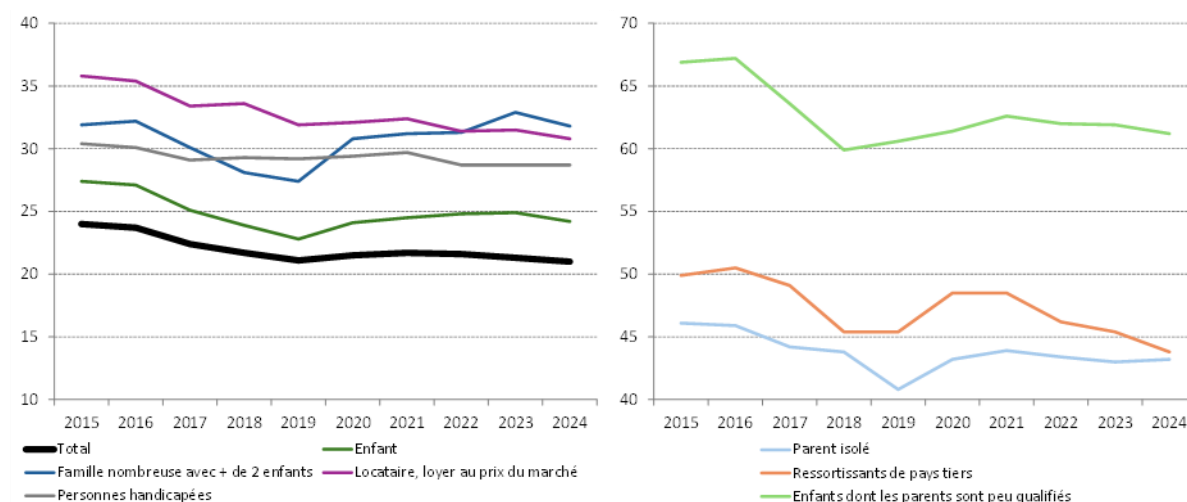
⁵⁶ [Enquête européenne de conjoncture et de consommation](#).

main d'œuvre⁵⁷ et l'afflux continu de ressortissants de pays tiers. La diminution des inadéquations liées à l'éducation (mesurées par l'inadéquation macroéconomique des compétences⁵⁸ et les taux de surqualification) et des inadéquations sectorielles (mesurées par la variance des taux de vacance d'emploi sectoriels) peut également y avoir contribué, ce qui cadre avec la diminution du ratio des emplois vacants par rapport au nombre de chômeurs. Néanmoins, des défis structurels à long terme persistent, notamment le changement démographique, l'évolution des besoins du marché du travail liés aux transitions écologique et numérique et les préoccupations relatives à la qualité de l'emploi⁵⁹.

Les salaires réels ont rebondi en 2024, en soutenant le pouvoir d'achat des ménages et en réduisant les inégalités, mais ils sont restés inférieurs à leurs niveaux d'avant la pandémie. Après être devenue positive au second semestre de 2023, la croissance des salaires réels s'est améliorée en 2024 pour s'établir à 2,7 % en rythme annuel, en contribuant ainsi à une croissance solide du revenu réel disponible brut des ménages, de 2,3 %. En 2024, le pouvoir d'achat n'avait pas retrouvé son niveau de 2019. La croissance des salaires réels devrait ralentir pour s'établir à 1,3 % en 2025 et à 1,1 % en 2026, sous l'effet de l'incertitude économique⁶⁰. La pauvreté au travail est tombée à 8,2 % en 2024, après de fortes augmentations du salaire minimal ces dernières années, qui ont contribué à contrer l'incidence de l'inflation sur les travailleurs à faibles revenus. Les inégalités de revenus (mesurées par le rapport S80/S20) ont également diminué pour s'établir à 4,66 en 2024, conformément à la tendance générale observée ces dix dernières années.

Graphique 1.2: le taux de pauvreté et d'exclusion sociale reste élevé, en particulier pour les groupes vulnérables

Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour l'ensemble de la population et les groupes vulnérables (en %)



Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], [[ilc_peps03n](#)], [[ilc_peps05n](#)], [[ilc_peps07n](#)], [[ilc_peps60n](#)] [[hlth_dpe010](#)].

Les taux de pauvreté et d'exclusion sociale ont légèrement diminué, mais restent élevés, en particulier parmi les groupes vulnérables. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est tombée en dessous de ses niveaux

⁵⁷ [Enquêtes européennes de conjoncture et de consommation](#). Cet indicateur reflète la part des entreprises qui s'attendent à ce que leur production diminue, mais à ce que leur emploi augmente ou reste inchangé.

⁵⁸ Voir Commission européenne (2015), [Analytical web note – Measuring skills mismatch](#) – 7/2015, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

⁵⁹ [Eurofound, 2025: Living and working in Europe 2024, chapter 2](#)

⁶⁰ Selon les prévisions de printemps de la Commission européenne.

d'avant la pandémie pour la première fois en 2024 (à 21,0 %, contre 21,1 % en 2019), après une baisse de 0,3 point de pourcentage due en grande partie à une forte réduction de la privation matérielle et sociale grave (PMSG) dans l'ensemble des groupes d'âge⁶¹. Toutefois, les risques de pauvreté des enfants restent élevés: le taux AROPE chez les enfants s'élevait à 24,2 %, soit encore 1,4 point de pourcentage de plus qu'avant la COVID-19, malgré une amélioration de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2023 et une incidence élevée des transferts sociaux pour cette tranche d'âge. Les enfants de parents ayant un faible niveau d'éducation sont près de six fois plus susceptibles d'être exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale que ceux dont les parents ont un niveau d'éducation élevé (61,2 % contre 11,0 %), tandis que les ménages monoparentaux sont de loin le type de ménage le plus exposé (43,2 %). Les taux AROPE sont également élevés chez les personnes handicapées (28,7 %) et les ressortissants de pays tiers (43,8 %) (voir graphique 1.2). Si les taux se sont rapidement améliorés pour ces derniers depuis 2021, ceux des personnes handicapées ont stagné et les Roms⁶² continuent d'être confrontés à des risques de pauvreté très élevés. La profondeur de la pauvreté (écart de pauvreté) a légèrement diminué en 2024, sauf pour les personnes âgées (65 ans et plus). La stratégie européenne de lutte contre la pauvreté (voir encadré 8 consacré au socle des droits sociaux) appelle à des efforts supplémentaires considérables en vue d'atteindre l'objectif de réduction de la pauvreté de l'Union pour 2030, y compris le sous-objectif de réduction de la pauvreté des enfants (voir encadré sur les objectifs à la section 2.4.1), et à l'éradication de la pauvreté d'ici à 2050.

La croissance des prix des logements a dépassé celle des revenus au cours des dix dernières années, ce qui a mis l'accessibilité financière sous pression. Au cours de cette période, les prix des logements dans l'Union ont augmenté environ 10 % plus rapidement que les revenus en moyenne, ce qui a réduit l'accessibilité financière, en particulier compte tenu de la hausse des taux d'intérêt enregistrée à la fin de la période. Dans le même temps, les marchés locatifs sous-développés n'ont souvent pas fourni de solutions alternatives efficaces. La part de la population confrontée à une surcharge des coûts du logement a quelque peu diminué dans l'Union en 2024, dans un contexte de ralentissement de la croissance des prix de l'énergie et des services publics, mais elle était encore environ huit fois plus élevée pour les personnes vivant dans des ménages exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (31,1 %) que pour celles vivant dans d'autres ménages (3,8 %). La surpopulation s'est aggravée pour la première fois (à l'exclusion de 2020), atteignant 16,9 %. En revanche, la part des ménages qui ne sont pas en mesure de chauffer correctement leur logement est tombée à 9,2 %, sous l'effet d'une baisse des coûts liés à l'énergie, mais est restée nettement supérieure à son niveau de 2021 (6,9 %). En outre, le sans-abrisme augmente dans l'ensemble de l'Union et pose un problème social croissant.

⁶¹ Toutes les données du présent paragraphe sont fondées sur les revenus de l'année de référence de réalisation du revenu qui est l'année de l'enquête pour l'Irlande et l'année précédente pour tous les autres États membres. Les estimations rapides d'Eurostat relatives aux revenus de 2024 indiquent que les taux AROP sont restés stables dans l'Union en moyenne et dans la plupart des États membres (voir Eurostat, [Flash estimates of income inequalities and poverty indicators for 2024 \(FE 2024\). Experimental results](#). Version 1 – juin 2025).

⁶² Voir: Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, [Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024](#).

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 main-d'œuvre et propice à la création d'emplois, conformément aux principes 4 (soutien actif à l'emploi) et 6 (salaires) du socle européen des droits sociaux. La section 2.1.1 s'intéresse aux grandes évolutions du marché du travail, eu égard notamment à leurs implications pour la compétitivité et à l'incidence de la récente augmentation de l'incertitude économique. La section 2.1.2 présente les mesures mises en œuvre par les États membres dans ces domaines, en s'arrêtant particulièrement sur les politiques visant à augmenter l'emploi et à soutenir la création d'emplois dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

2.1.1 Indicateurs clés

Le marché du travail de l'UE est resté résilient en 2024 et au début de 2025, avec une croissance de l'emploi modérée mais toujours robuste et une certaine convergence ascendante entre les États membres. Plus de 900 000 travailleurs supplémentaires ont été employés au deuxième trimestre de 2025 par rapport au deuxième trimestre de 2024, ce qui porte l'emploi total à 220,1 millions. Le taux d'emploi (tranche d'âge des 20-64 ans) a atteint 75,8 % en 2024 (+ 0,5 point de pourcentage par rapport à 2023) et un niveau record de 76,2 % au deuxième trimestre de 2025. Ainsi, le grand objectif de l'Union d'au moins 78 % de personnes en emploi d'ici à 2030 est à portée de main⁶³ (voir encadré 1 sur les objectifs). Si la croissance de l'emploi s'est encore ralentie (passant de 1,2 % en 2023 à 0,8 % en 2024), elle est restée positive, ce qui souligne la résilience du marché du travail ces dernières années, malgré des incertitudes économiques et géopolitiques accrues. Le taux d'emploi a augmenté dans 21 États membres, et plus particulièrement en Croatie, en Grèce et à Malte (voir graphique 2.1.1). Au contraire, des baisses ont été enregistrées en Finlande, en Suède, au Luxembourg, en Estonie et en Lettonie. L'Italie, la Roumanie, l'Espagne et la Belgique se trouvent dans une «situation critique», avec des taux d'emploi relativement faibles (inférieurs à 72,5 %) et des améliorations inférieures à la moyenne (Belgique). La France, le Luxembourg et la Finlande sont «à surveiller», à la suite soit d'améliorations inférieures à la moyenne par rapport à des niveaux relativement faibles (France), soit de baisses par rapport à des niveaux déjà inférieurs à la moyenne (Luxembourg) et à des niveaux inférieurs à la moyenne (Finlande). En revanche, les Pays-Bas, Malte et la Tchéquie affichent les «meilleures performances», leurs taux d'emploi étant supérieurs à 82 %. Dans l'ensemble, on observe une convergence progressive des taux d'emploi entre les États membres. L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est encore réduit de 0,2 point de pourcentage entre 2023 et 2024, étant donné que le taux d'emploi des femmes a augmenté légèrement plus vite que celui des hommes (de 70,2 % à 70,8 % contre 80,4 % à 80,8 %, respectivement).

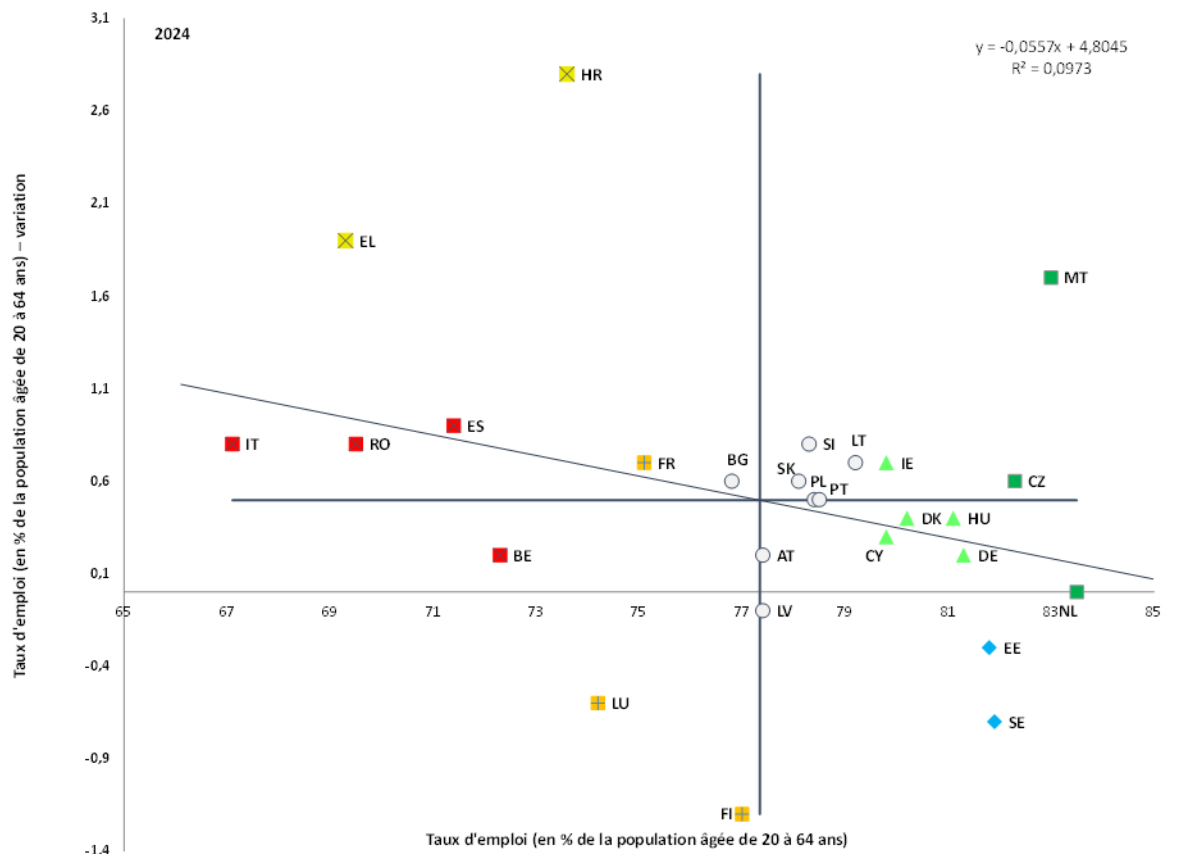
La croissance de l'emploi est en grande partie due à l'augmentation de la participation au marché du travail et à la baisse du chômage, la création d'emplois étant concentrée dans les services et le secteur public. En 2024, la population en âge de travailler (20-64 ans) dans l'Union était de 259,8 millions de personnes, soit un niveau pratiquement inchangé par rapport à 2023. Selon les données de l'enquête sur les forces de travail, le taux de

⁶³ Voir Commission européenne, [déclaration et objectifs de Porto](#), 2021.

participation au marché du travail (tranche d'âge des 20-64 ans) a augmenté pour atteindre 81,5 % en 2024 (contre 81,1 % en 2023). En 2024, selon les données des comptes nationaux, 0,94 million d'emplois ont été créés dans le secteur privé, principalement dans les secteurs du commerce de gros, du commerce de détail, de l'hébergement, des transports et des technologies de l'information⁶⁴. Le secteur public y a également contribué de manière significative.

Graphique 2.1.1: l'emploi a continué d'augmenter dans la plupart des États membres en 2024

Taux d'emploi (20-64 ans), niveaux de 2024 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. La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG.

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

D'importantes disparités régionales persistent entre les États membres et au sein de ceux-ci, y compris dans les régions ultrapériphériques. Au niveau NUTS 2, les taux d'emploi les plus élevés en 2024 ont été enregistrés dans la région finlandaise d'Åland (86,4 %) et dans la région de la capitale polonaise, Warszawski stołeczny (86,2 %), tandis que les taux les plus bas ont été observés dans les régions du sud de l'Italie de Campanie (49,4 %) et de Calabre (48,5 %). Bon nombre des régions affichant des taux d'emploi relativement faibles sont des régions rurales, faiblement peuplées ou périphériques, en particulier dans le sud de l'Espagne et de l'Italie, dans une grande partie de la Grèce, dans

⁶⁴ Commission européenne (2025), [European economic forecast: spring 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

certaines parties de la Roumanie et dans les régions ultrapériphériques françaises. Ces régions pâtissent généralement de possibilités d'emploi limitées, en particulier pour les personnes qui possèdent des niveaux de compétences intermédiaires et élevés⁶⁵. Les résultats en matière d'emploi varient également d'un État membre à l'autre. Cette variation est la plus forte dans les pays baltes et d'Europe centrale et la plus faible dans le sud de l'Union (à l'exception de la Bulgarie, de Chypre et de Malte) (voir graphique 5 à l'annexe 5). En 2024, tous les pays de l'Est ainsi que la Lituanie, le Danemark, l'Irlande, le Portugal et l'Espagne ont déclaré leurs taux d'emploi les plus élevés dans leurs régions capitales. En revanche, en Belgique, en Allemagne et en Autriche, les régions capitales ont enregistré certains des taux d'emploi les plus faibles. Les régions ultrapériphériques de l'Espagne et de la France ont des taux d'emploi inférieurs à 67,3 %, la Guyane n'atteignant que 51,1 %. En revanche, les régions ultrapériphériques portugaises affichent des taux d'emploi proches de la moyenne de l'Union.

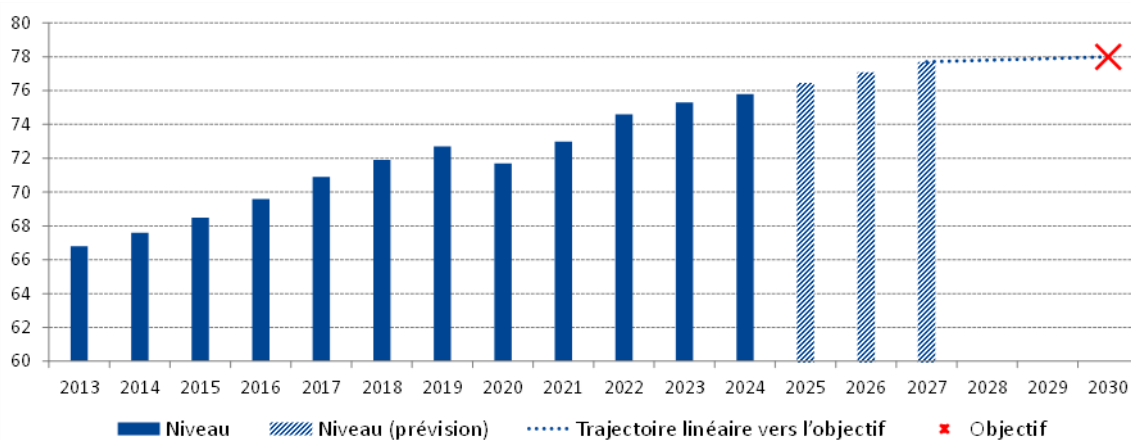
Objectifs – encadré n° 1: Progrès accomplis en vue de la réalisation de l'objectif de taux d'emploi pour 2030

Si la croissance de l'emploi s'est ralentie en 2024, l'Union reste en bonne voie d'atteindre son grand objectif en matière d'emploi d'ici à 2030. Le taux d'emploi dans l'Union a augmenté à un rythme plus lent en 2024 qu'en 2023, avec une augmentation de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 75,8 %; il ne reste donc que 2,2 points de pourcentage à obtenir pour atteindre l'objectif de 78 %, avec six années restantes. Sur la base des dernières projections démographiques d'Eurostat, un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 0,35 % entre 2024 et 2030 serait suffisant pour atteindre cet objectif. À titre de comparaison, l'emploi a augmenté de 1,1 % par an en moyenne au cours de la période antérieure à la pandémie (2013-2019; voir les graphiques ci-dessous). Selon les prévisions de la Commission de l'automne 2025, l'emploi devrait croître au-delà du rythme requis pendant la période couverte par les prévisions, à savoir de 0,5 % en 2025 et 2026 et de 0,4 % en 2027. Dans l'ensemble, l'Union progresse de manière satisfaisante vers son objectif en matière d'emploi pour 2030.

⁶⁵ [Labour market statistics at regional level - Statistics Explained - Eurostat](#)

L'Union est sur la bonne voie pour atteindre son grand objectif en matière d'emploi d'ici à 2030

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



Remarque: les valeurs pour 2025, 2026 et 2027 sont basées sur les prévisions de croissance de l'emploi formulées dans les prévisions de la Commission de l'automne 2025 ainsi que sur les projections de croissance de la population et de la population en âge de travailler des projections démographiques d'Eurostat pour 2023. *Source:* Eurostat [[lfsi_emp_a](#)]; prévisions de croissance de l'emploi, [prévisions de l'automne 2025 de la Commission](#); [projections démographiques d'Eurostat, Europop 2023](#).

La plupart des États membres ont accompli de nouveaux progrès dans la réalisation de leurs objectifs nationaux en matière d'emploi en 2024⁶⁶. Dans sept pays (Slovaquie, Irlande, Pays-Bas, Estonie, Danemark, Pologne et Tchéquie), le taux d'emploi en 2024 était déjà supérieur à l'objectif fixé pour 2030 (voir graphique ci-dessus), tandis que la Suède est légèrement en dessous de son objectif. Parmi les 20 pays encore confrontés à des écarts, 16 les ont réduits en 2024 et 14 se situent désormais à 3 points de pourcentage de leur objectif. Les écarts restants les plus importants sont enregistrés en Belgique (7,7 points de pourcentage), en Italie (5,9 points de pourcentage), en Roumanie (5,2 points de pourcentage) et en Espagne (4,6 points de pourcentage). Trois quarts des États membres ont enregistré une croissance de l'emploi inférieure à la moyenne d'avant la pandémie (2013-2019; voir graphique ci-dessous)⁶⁷, dans un contexte d'augmentation des taux d'emploi et de diminution de la population en âge de travailler. Néanmoins, dans 19 États membres, la croissance annuelle de l'emploi est restée égale ou supérieure au rythme nécessaire pour atteindre l'objectif national⁶⁸. Seuls le Luxembourg, la Finlande, la Suède, la Belgique, la Bulgarie, la Hongrie et la Lettonie ont enregistré en 2024 une croissance inférieure à leur moyenne d'avant la pandémie et au taux nécessaire pour atteindre l'objectif, bien que la Suède reste proche de son objectif.

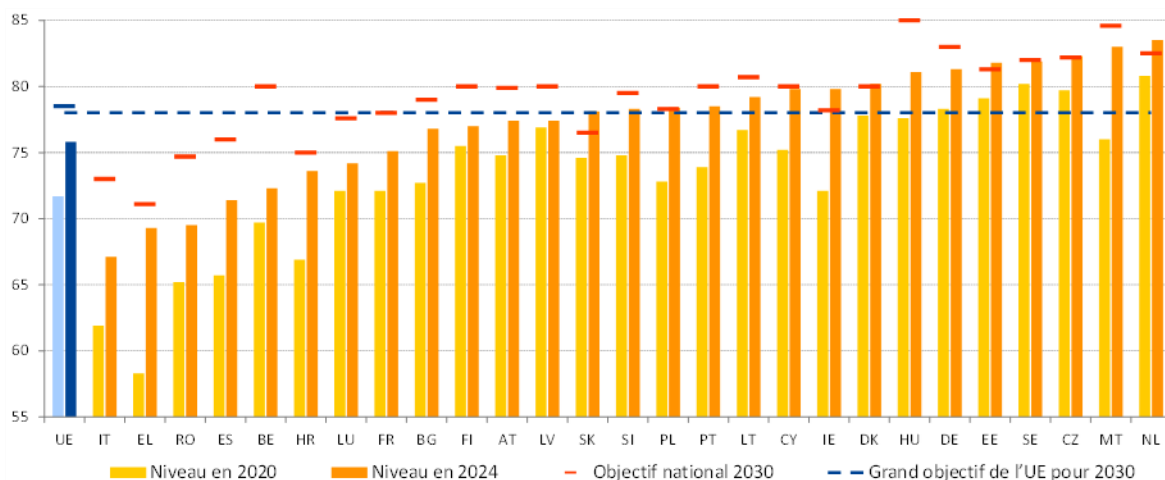
⁶⁶ En octobre 2022, le groupe «Indicateurs» du Comité de l'emploi a convenu d'une approche méthodologique pour le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs nationaux en matière d'emploi dans le cadre du Semestre européen. La présente section a été rédigée sur la base de la méthode convenue. Voir [rapport annuel 2025 sur les résultats en matière d'emploi](#) et [relevé 2025 des résultats en matière d'emploi](#) du Comité de l'emploi.

⁶⁷ En raison du déclin démographique, la majorité des États membres ont besoin d'une croissance annuelle minimale de l'emploi plus faible qu'avant la crise pour atteindre leurs objectifs nationaux. Voir [rapport annuel 2025 sur les résultats en matière d'emploi](#) du Comité de l'emploi.

⁶⁸ Pour certains États membres, cette croissance minimale requise de l'emploi est négative, reflétant une baisse prévue de la population en âge de travailler et/ou le fait que leurs objectifs nationaux ont déjà été atteints.

Un quart des États membres ont dépassé leurs objectifs nationaux en 2024 et la moitié d'entre eux se situaient dans une fourchette de 3 points de pourcentage

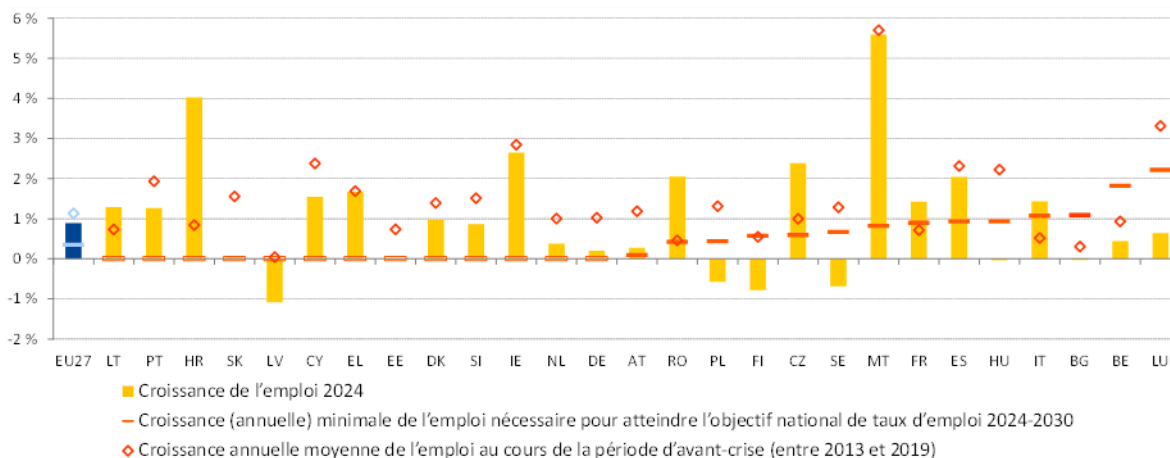
Taux d'emploi (en 2020 et en 2024, 20-64 ans, en % de la population); objectifs nationaux et de l'UE pour 2030



Source: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] et tableau des objectifs nationaux pour 2030 à l'annexe 1.

Dans plus de deux tiers des États membres, la croissance de l'emploi en 2024 était en bonne voie pour atteindre l'objectif national fixé pour 2030

Croissance de l'emploi en 2024 (20-64 ans, variation annuelle en %) par rapport à la croissance annuelle moyenne de l'emploi au cours de la période 2013-2019 et à la croissance annuelle minimale de l'emploi nécessaire pour atteindre l'objectif national de taux d'emploi pour 2030



Remarque: La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG en 2024. Les États membres qui ont déjà atteint ou dépassé leurs objectifs nationaux ou qui devraient les atteindre (dans un scénario de politiques inchangées) principalement en raison d'une diminution de la population en âge de travailler sont indiqués comme n'ayant pas besoin d'une croissance annuelle minimale de l'emploi.

Source: calculs de la DG EMPL, fondés sur les données d'Eurostat [[lfsi_emp_a](#)] et les projections [Europop 2023](#).

Le nombre total d'heures travaillées a augmenté presque au même rythme que l'emploi en 2024, le nombre moyen d'heures travaillées par salarié dans l'Union affichant une tendance à la baisse à long terme. En 2024, les heures travaillées avaient dépassé leurs niveaux de 2019 (antérieurs à la COVID-19) dans tous les États membres, à l'exception de l'Allemagne, de la Lettonie, de la Hongrie, de l'Autriche et de la Slovaquie. Toutefois, étant donné que l'emploi a augmenté ces dernières années sans hausse correspondante du nombre total d'heures travaillées, le nombre moyen d'heures par salarié reste inférieur à son niveau de 2019 (antérieur à la COVID-19) dans la plupart des pays. En 2024, il y a eu une

diminution de 0,2 heure du travail à temps plein (38,8 heures) et une augmentation de 0,1 heure du travail à temps partiel (21,8 heures)⁶⁹. En 2024, 6,6 % des salariés prestaient de longues heures de travail (plus de 49 heures/semaine), soit 0,5 point de pourcentage de moins qu'en 2023, ce qui reflète des changements structurels tels que l'augmentation de la proportion de femmes parmi les salariés, qui sont moins susceptibles d'effectuer de longues heures⁷⁰. Les préoccupations croissantes concernant la qualité de l'emploi (voir section 2.3.1), y compris les risques psychosociaux, le bien-être, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la numérisation et l'intensification du travail, peuvent également jouer un rôle.

La faible croissance de la productivité du travail reste un défi à moyen terme. En 2024, la productivité horaire du travail a augmenté de 0,3 % (contre 0,7 % de croissance du PIB par habitant), après une baisse de 0,7 % en 2023⁷¹. Au cours des 25 dernières années, la croissance de la productivité du travail n'a cessé de ralentir, atteignant en moyenne 1,5 % par an entre 2000 et 2007, 1,2 % entre 2010 et 2019 et 0,1 % entre 2021 et 2024. Les prévisions prévoient des améliorations en 2025, 2026 et 2027 qui pourraient, dans la plupart des États membres, compenser les pertes enregistrées depuis 2023. Toutefois, une productivité du travail structurellement faible constitue un risque pour la compétitivité, en particulier dans le contexte du vieillissement de la population, ce qui a des répercussions sur la croissance, la création d'emplois et le niveau de vie⁷². Depuis 2018, la part de la valeur ajoutée de l'industrie manufacturière a diminué plus rapidement que celle de l'emploi, ce qui s'est traduit par une croissance de la productivité plus faible que dans le reste de l'économie. Il s'agit d'un changement notable par rapport aux tendances historiques, qui a augmenté la dépendance à l'égard du secteur des services afin de soutenir la croissance de la productivité. Pour lutter contre la faible croissance de la productivité, il est nécessaire d'accélérer l'adoption des technologies et de mettre davantage l'accent sur l'innovation et les activités axées sur la connaissance⁷³. Comme souligné dans le rapport Draghi, il est également essentiel, pour stimuler la compétitivité, d'adapter les systèmes d'éducation et de formation à l'évolution des besoins en compétences, en particulier pour la double transition, et de donner la priorité à l'éducation et à la formation des adultes ainsi qu'à l'enseignement et à la formation professionnels. La réduction des obstacles administratifs, la promotion de l'innovation et le soutien à des négociations collectives efficaces peuvent contribuer à garantir des gains de productivité tout en soutenant la croissance des salaires et la compétitivité.

Les pénuries de main-d'œuvre, malgré une réduction depuis leur pic d'après-pandémie, restent élevées et continuent de freiner l'activité des entreprises dans des secteurs clés.

Le taux de vacance d'emploi dans l'Union est passé de 3,1 % au deuxième trimestre de 2022 à 2,1 % au deuxième trimestre de 2025. Bien que ce chiffre soit inférieur à la moyenne trimestrielle de 2,9 % enregistrée pour la période 2022-2023, il reste supérieur à la moyenne d'avant la pandémie (1,7 %) enregistrée entre 2013 et 2019. Au deuxième trimestre de 2025, les Pays-Bas, la Belgique et l'Autriche affichaient les taux de vacance d'emploi les plus élevés (supérieurs à 3,4 %), tandis que l'Espagne, la Pologne et la Roumanie affichaient les

⁶⁹ Voir Commission européenne, [Employment and Social developments in Europe 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

⁷⁰ Eurostat [[lfsa_qoe_3a2](#)], EFT de l'UE.

⁷¹ Eurostat [[nama_10_pl_ulc](#)], comptes nationaux.

⁷² Voir: [European economic forecast – Autumn 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

⁷³ Commission européenne, [Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

taux les plus faibles (inférieurs à 0,8 %). Une part importante des dirigeants indiquent que les pénuries de main-d'œuvre continuent de freiner la production, avec seulement une légère amélioration par rapport à l'année précédente⁷⁴. Les secteurs les plus touchés par les pénuries comprennent l'hébergement, les services administratifs et de soutien, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, la construction, ainsi que l'information et la communication⁷⁵. Des facteurs structurels – dont l'évolution démographique et les nouvelles exigences en matière de compétences découlant des transitions écologique et numérique – sont susceptibles de faire perdurer les pénuries dans certains secteurs⁷⁶. Malgré des baisses début 2025, la rétention de main-d'œuvre – une situation dans laquelle les entreprises conservent plus de salariés qu'elles n'en ont immédiatement besoin pour leurs niveaux de production actuels – est restée élevée depuis 2023, ce qui pourrait ralentir la croissance future de l'emploi, bien que les pénuries persistantes dans des secteurs à forte croissance, y compris les TIC et les soins, laissent présager qu'il existe encore un potentiel de création d'emplois, pour autant que de bonnes conditions de travail soient garanties.

Socle européen des droits sociaux – encadré n° 1: Examen à mi-parcours du plan d'action pour l'économie sociale

L'économie sociale contribue de manière importante au modèle d'économie sociale de marché de l'Union et à une prospérité durable. L'objectif général de l'économie sociale est de privilégier les objectifs sociaux et environnementaux par rapport au profit. Elle réinvestit donc la plupart des profits dans de bonnes causes au service de l'intérêt collectif et suit une gouvernance démocratique ou participative. Dans l'Union⁷⁷, l'écosystème de l'économie sociale se compose de plus de 4,3 millions d'entités. Les entités de l'économie sociale ont des modèles d'entreprise et d'organisation différents et opèrent dans divers secteurs, notamment l'agriculture, la construction, le commerce, l'énergie, les TIC, la finance, la santé, l'éducation, les services sociaux et la culture. Ces entités peuvent contribuer à combler les lacunes au niveau des services et proposer des solutions innovantes et adaptées, par exemple dans les domaines de la santé et de l'aide sociale (où travaillent 3,3 millions de personnes sur les 11,5 millions de travailleurs de l'économie sociale de l'Union). Afin de contribuer au développement de cet écosystème, la Commission européenne a adopté en 2021 le plan d'action pour l'économie sociale, qui poursuit trois objectifs principaux: i) créer un cadre propice, ii) ouvrir des perspectives de développement (y compris l'accès au financement) et soutenir le renforcement des capacités, et iii) améliorer la reconnaissance de l'économie sociale et de son potentiel⁷⁸.

⁷⁴ [European Commission's business and consumer surveys](#). Les taux de dirigeants des secteurs de la construction, des services et de l'industrie qui déclarent que les pénuries de main-d'œuvre constituent une contrainte sont respectivement de 27,4 %, 23 % et 18,2 % au deuxième trimestre de 2025.

⁷⁵ Nomenclature statistique NACE Rév. 2, catégories B-S.

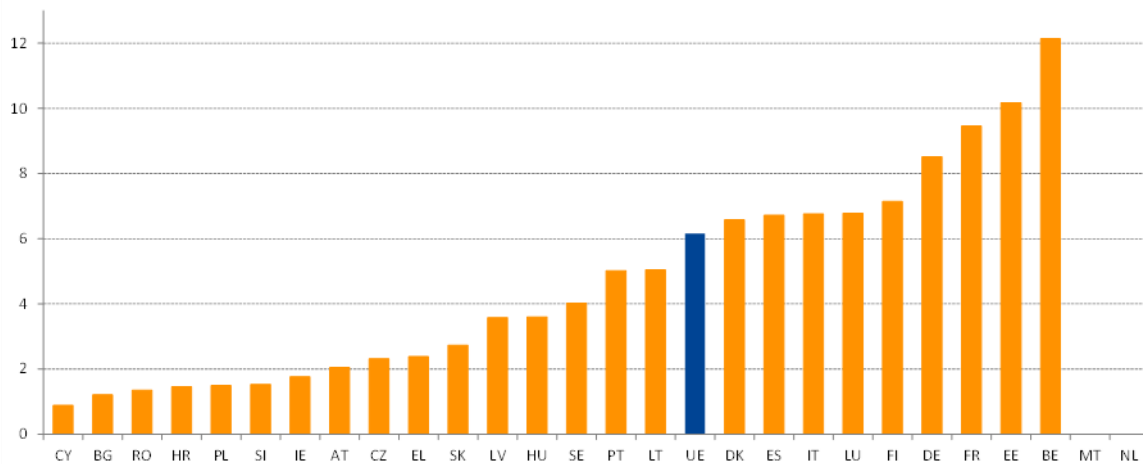
⁷⁶ Voir: [European economic forecast – Autumn 2025, Office des publications de l'Union européenne, 2025](#).

⁷⁷ Voir Commission européenne et al., [Benchmarking the socio-economic performance of the EU social economy – Improving the socio-economic knowledge of the proximity and social economy ecosystem](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

⁷⁸ Voir: [Plan d'action pour l'économie sociale](#).

Le taux de personnes employées dans l'économie sociale varie d'un État membre de l'Union à l'autre

Taux de personnes employées dans des entités de l'économie sociale dans l'Union (en % de l'emploi total), 2023



Remarques: Les données pour MT et NL ne sont pas disponibles. Les données devraient être traitées comme des valeurs minimales, étant donné que peu d'États membres fournissent des statistiques nationales consacrées à l'économie sociale. Les différences définitions nationales et les niveaux variables de reconnaissance de l'économie sociale rendent difficile l'identification de toutes les organisations de l'économie sociale dans les données.

Source: évaluation comparative des performances socio-économiques de l'économie sociale de l'Union.

Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour contribuer à mobiliser pleinement le potentiel de l'économie sociale. Le niveau de reconnaissance de l'économie sociale, les conditions-cadres de son fonctionnement et son accès au financement varient d'un État membre à l'autre. Environ 6,3 % de la population active de l'Union travaillait dans l'économie sociale en 2023. On observe des variations significatives de la part de personnes travaillant dans l'économie sociale: en Belgique et en Estonie, cette part était supérieure à 10 %, tandis que dans sept autres États membres (Chypre, Bulgarie, Roumanie, Croatie, Pologne, Slovaquie, Irlande), elle était inférieure à 2 % (voir graphique ci-dessus). Cela met en évidence le développement inégal de l'économie sociale dans les différents États membres de l'Union, mais aussi son potentiel inexploité de croissance et de création d'emplois dans de nombreux États membres et régions, qui pourrait être activé avec l'appui de mesures adéquates.

En 2026, la Commission européenne procédera à un examen à mi-parcours du plan d'action pour l'économie sociale afin d'évaluer les progrès accomplis et de relever les nouveaux défis. La plupart des 63 actions au niveau de l'Union incluses dans le plan d'action ont déjà été mises en œuvre ou sont en train de l'être. Une étape clé a été franchie avec la recommandation du Conseil de 2023 relative aux conditions-cadres de l'économie sociale, qui aide les États membres à promouvoir l'économie sociale dans tous les domaines d'action. Le portail européen de l'économie sociale a été lancé en tant que guichet unique pour les informations et les ressources pertinentes. Depuis 2022, de nombreux produits financiers ont été déployés dans le cadre du volet «Investissements sociaux et compétences» d'InvestEU. Compte tenu de la forte demande dont elle a fait l'objet (1,54 milliard d'euros ayant été approuvé au titre de ce volet à la fin de 2024), la garantie de l'Union a été renforcée en

2025⁷⁹. L'examen à mi-parcours fera le point sur toutes les réalisations et alignera le plan sur les nouveaux défis, en conservant l'horizon 2030.

Plusieurs États membres ont récemment pris des mesures en vue d'adopter des cadres législatifs ou des stratégies en faveur de l'économie sociale. En **Tchéquie**, la loi sur les entreprises sociales d'insertion par le travail est entrée en vigueur en janvier 2025 et, en juillet 2025, le gouvernement a approuvé le cadre stratégique pour l'entrepreneuriat social pour la période 2026-2030. L'**Irlande** a adopté en juillet 2024 «Trading for Impact», sa politique nationale en matière d'entreprises sociales pour la période 2024-2027. En **Belgique**, la Flandre procède à des investissements permettant la création de 1 000 emplois subventionnés supplémentaires dans l'économie sociale d'ici la fin de la législature 2024-2029. L'**Espagne** a modifié sa loi sur les coopératives afin de clarifier les types d'entités du secteur et de mettre à jour les objectifs de soutien aux politiques publiques. En juin 2024, elle a également lancé le Fonds d'impact social, doté d'une enveloppe de 400 millions d'euros, afin de soutenir les investissements sociaux et environnementaux, y compris dans les entités de l'économie sociale. La **Pologne** a proposé de modifier la loi sur l'économie sociale afin d'élargir la définition de l'économie sociale, d'assouplir les règles applicables aux entreprises sociales, d'améliorer les outils de soutien et de renforcer les efforts de réintégration et de coordination. En avril 2025, la **Roumanie** a lancé un projet relevant du FSE+ intitulé «Promouvoir le suivi et évaluer l'évolution de l'économie sociale et de l'entrepreneuriat social», qui vise à élaborer une stratégie nationale pour l'économie sociale.

Les dispositifs de chômage partiel, soutenus par l'instrument SURE, fournissent des enseignements pour la gestion des futurs chocs économiques. Selon l'évaluation finale de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE)⁸⁰, les dispositifs de maintien de l'emploi – y compris ceux financés par SURE – auraient sauvé entre 1,03 million et 1,66 million d'emplois en 2020 dans les États membres bénéficiaires. D'après les estimations, ces régimes ont protégé respectivement l'équivalent de 13,3 % et de 1,1 % de l'emploi en 2020 et 2021⁸¹. Dans le contexte actuel d'incertitude accrue, due aux tensions géopolitiques, et de suppressions d'emplois prévues dans des secteurs clés, plusieurs États membres ont eu davantage recours aux dispositifs de chômage partiel. Il est essentiel de s'appuyer sur les différentes stratégies utilisées pendant la pandémie pour affiner la conception et l'efficacité de ces programmes dans l'ensemble de l'Union. Les données disponibles indiquent que les dispositifs de chômage partiel sont les plus efficaces en cas de crise temporaire, en donnant la priorité aux entreprises et aux travailleurs vulnérables tout en évitant de soutenir les emplois non viables à long terme⁸².

Le travail indépendant dans l'Union est en baisse constante, avec des variations selon les pays et les secteurs. La proportion de travailleurs indépendants dans l'emploi total (20-64 ans) a diminué, passant de 13,2 % en 2010 à 10,6 % en 2024. Elle a connu la plus forte diminution dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, ainsi que dans

⁷⁹ Voir [InvestEU Indicators](#).

⁸⁰ Voir [SWD\(2025\) 47 final](#).

⁸¹ Commission européenne, [Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021](#), Office des publications de l'Union européenne, 2021, et Eurofound, [Weathering the crisis: How job retention schemes preserved employment and incomes during the pandemic](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

⁸² Commission européenne, [Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

le commerce de gros et de détail, tout en augmentant considérablement dans les secteurs public et parapublic (y compris l'administration publique, l'éducation et la santé) ainsi que dans les TIC. Le profil de compétences des travailleurs indépendants a également évolué: 40 % d'entre eux étaient titulaires d'un diplôme d'études supérieures en 2024, contre 28 % en 2010. Toutefois, les risques de pauvreté restent élevés: les taux de risque de pauvreté (18-64 ans) parmi les travailleurs indépendants (22,3 %) sont plus du double de ceux des salariés (9,2 %) (voir section 2.3.1). La part des travailleurs indépendants varie considérablement d'un pays à l'autre, allant d'environ 20 % en Italie et en Grèce à moins de 9 % au Danemark, en Allemagne, à Chypre, au Luxembourg et en Suède. Entre 2014 et 2024, la part des travailleurs indépendants sans salariés (environ 70 % des travailleurs indépendants dans la plupart des États membres) dans l'emploi total a diminué, passant de 10,0 % à 8,9 %, les jeunes ayant été moins nombreux à se lancer dans une activité indépendante et n'ayant donc pas suffi à compenser la sortie des travailleurs âgés.

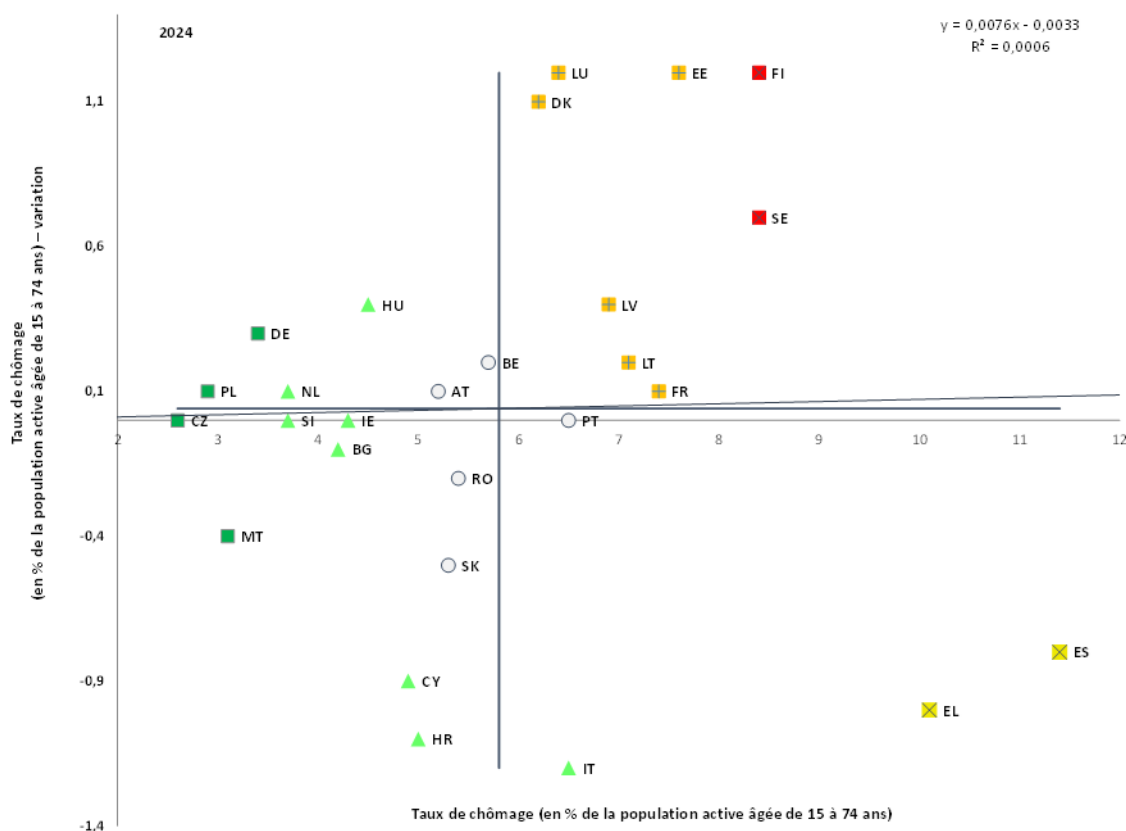
Le chômage, qui était déjà à des niveaux historiquement bas, a encore diminué en 2024 et au début de 2025 et montre des signes de convergence ascendante entre les États membres. Le taux de chômage moyen dans l'Union (tranche d'âge des 15-74 ans) est tombé à 5,9 % en 2024 (contre 6,1 % en 2023), ce qui représente le niveau le plus bas jamais enregistré. En septembre 2025, le taux de chômage dans l'Union s'élevait à 6,0 %. Les baisses annuelles les plus importantes (supérieures ou égales à 1 point de pourcentage) ont été enregistrées en Italie, en Croatie et en Grèce, tandis que le Danemark, l'Estonie, la Finlande, le Luxembourg et la Suède ont enregistré des hausses de plus de 0,7 point de pourcentage (voir graphique 2.1.2). La Finlande et la Suède sont confrontées à une «situation critique» en raison à la fois de taux de chômage élevés et d'augmentations significatives à partir de 2023, tandis que la France, la Lituanie, la Lettonie, le Danemark, le Luxembourg et l'Estonie sont «à surveiller», en raison de taux élevés et de progrès inférieurs à la moyenne. L'Espagne (11,4 %) et la Grèce (10,1 %) restent «faibles, mais en voie d'amélioration», avec des améliorations largement supérieures à la moyenne mais des taux de chômage toujours élevés. La Tchéquie, la Pologne, l'Allemagne et Malte affichent les «meilleures performances», avec des taux de chômage compris entre 2,6 % et 3,4 %. Les différences entre les pays, bien que toujours importantes, se réduisent à mesure que les pays affichant des taux de chômage élevés, tels que l'Espagne ou la Grèce, enregistrent des améliorations plus importantes.

Les taux de chômage varient considérablement selon le genre et au niveau régional⁸³. Le chômage reste plus élevé chez les femmes (6,2 % en 2024) que chez les hommes (5,7 %). Les disparités régionales persistent: en 2024, les zones rurales (5,1 %) affichaient les taux les plus faibles, suivies par les petites villes/banlieues (5,6 %) et les grandes villes (6,7 %). Les différences entre les régions NUTS 2 reflètent celles des taux d'emploi (voir ci-dessus), à l'exception de la Suède, qui obtient des résultats moins favorables en matière de chômage (voir graphique 6 à l'annexe 5). Certaines régions ultrapériphériques – la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte et les îles Canaries – affichent les taux de chômage les plus élevés de l'Union.

⁸³ Une analyse plus détaillée des différences de genre en matière d'emploi et d'autres dimensions au niveau régional est disponible dans l'[outil de surveillance régionale de l'égalité de genre](#) du JRC.

Graphique 2.1.2: le chômage a diminué dans près de la moitié des États membres en 2024

Taux de chômage (15-74 ans), niveaux de 2024 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. La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG.

Source: Eurostat [une rt a], EFT de l'UE.

La part des professions vertes augmente dans l'ensemble de l'Union, mais certaines de ces professions sont confrontées à des pénuries de main-d'œuvre en raison des besoins de nouvelles compétences. L'emploi dans le secteur des biens et services environnementaux est passé de 2,2 % en 2015 à 3,1 % en 2022, avec des variations significatives de la part de l'emploi dans ce secteur d'un pays à l'autre en 2022 (de 1 % en Hongrie à 5,7 % au Luxembourg)⁸⁴. D'autres estimations suggèrent que les emplois verts pourraient déjà représenter jusqu'à 11,3 % de la population active de l'Union⁸⁵. Dans le même temps, les secteurs à forte intensité d'émissions⁸⁶ emploient toujours 3,1 % des travailleurs de l'Union

⁸⁴ Eurostat [env ac egss1], [nama 10 a10 e].

⁸⁵ Sur la base de calculs du Centre commun de recherche effectués dans le cadre du projet GreenJobs, à la suite de la mise en œuvre de l'approche ONET fondée sur les tâches proposée par Gili, Verdolini et Vona (2020) pour mesurer les emplois verts dans l'Union européenne.

⁸⁶ Dans ce contexte, les industries à forte intensité d'émissions sont les industries extractives (code NACE: B), la fabrication de produits chimiques (C20), la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (C23), la métallurgie (C24) et la construction de véhicules automobiles, remorques et semi-remorques et d'autres matériels de transport (C29).

(une part qui varie entre 0,9 % à Chypre et 7,1 % en Tchéquie). Une analyse récente⁸⁷ a recensé 24 professions pertinentes pour la transition écologique présentant des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs États membres. Parmi les professions pertinentes pour la transition écologique dans lesquelles les pénuries de main-d'œuvre sont les plus généralisées dans les pays de l'Union figurent les plombiers et les installateurs de tuyauteries (20 États membres), les travailleurs du secteur de l'isolation, les ingénieurs civils et les mécaniciens-installateurs réfrigération et climatisation (14), les techniciens du génie civil (12) et les couvreurs (11). Ces professions nécessitent une expertise très technique et manuelle qui est essentielle à la transition écologique.

Des politiques de transition équitables et inclusives qui ciblent les personnes particulièrement touchées par la transition écologique peuvent soutenir la mobilité des travailleurs, atténuer les pénuries de main-d'œuvre et veiller à ce que les avantages de la transition écologique soient largement partagés. Le passage à une économie circulaire à faible intensité de carbone nécessite la reconversion des travailleurs des industries des combustibles fossiles dans des secteurs en expansion tels que les industries «zéro net», la production d'énergie renouvelable, la construction, la gestion des déchets et l'industrie manufacturière, tandis que l'électrification et l'augmentation de la demande de matières premières stimulent également l'emploi dans le secteur de l'électricité et les secteurs à forte intensité énergétique. En 2023, environ 30 % de l'ensemble des travailleurs de l'Union (dont 30 millions dans l'industrie manufacturière, 15 millions dans la construction et 10 millions dans les transports et le stockage) étaient employés dans des secteurs en transformation⁸⁸. Toutefois, la mobilité sectorielle demeure limitée, avec seulement 1,8 à 3,9 % des travailleurs qui changent de secteur chaque année, un taux globalement inchangé depuis 2016. La persistance de pénuries dans les professions liées au climat souligne la nécessité de politiques qui aident les travailleurs à s'adapter à l'évolution des demandes de compétences ou aux secteurs en transition. La transition écologique offre également des possibilités d'améliorer la qualité des emplois, étant donné que les professions vertes nouvelles et émergentes (par exemple, les ingénieurs en énergies renouvelables et les responsables de la planification des politiques vertes) offrent souvent des salaires plus élevés et des contrats plus stables⁸⁹. Toutefois, les avantages sont inégaux et concernent principalement les postes hautement qualifiés⁹⁰. L'augmentation de la demande d'emplois techniques et manuels⁹¹ (par exemple, ingénieurs en électricité et en mécanique ou monteurs et réparateurs de lignes électriques) peut s'accompagner de risques physiques plus élevés et d'un accès plus restreint aux ressources et à l'autonomie sur le lieu de travail. Pour rendre ces emplois plus attrayants, les politiques devraient chercher à résoudre les problèmes de qualité de l'emploi, notamment ceux liés aux conditions de travail, à la rémunération et à l'accès aux ressources. Les

⁸⁷ Une profession est considérée comme confrontée à des «pénuries généralisées» si au moins cinq États membres font état de pénuries en ce qui les concerne. Il s'agit d'un indicateur de performance clé du pacte pour une industrie propre.

⁸⁸ Fulvimari, A., et al., [Estimating labour market transition costs and social investment needs of the green transition – a new approach](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025. Les «secteurs en transformation» comprennent les secteurs qui i) sont essentiels à la transition vers la neutralité climatique pour leur rôle dans la réalisation des objectifs climatiques; ou ii) devraient connaître d'importants changements liés à l'emploi en raison de la décarbonation; ou iii) les deux.

⁸⁹ OCDE, [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024: transition vers la neutralité carbone et marché du travail](#), Paris, 2024.

⁹⁰ Eurofound, [Job quality side of climate change. Working conditions and sustainable work series](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2024.

⁹¹ Des emplois qui vont voir leur demande de main-d'œuvre s'accroître en raison de l'augmentation de la demande de produits et de services verts, mais dont le contenu des tâches ne changera pas nécessairement.

politiques actives du marché du travail, y compris le développement des compétences, les incitations à l'emploi et l'aide à la recherche d'emploi, jouent un rôle crucial de soutien des travailleurs en transition professionnelle lors de mutations économiques.

La transition numérique continue de remodeler les économies et les marchés du travail et crée ainsi de nouvelles possibilités tout en accentuant la nécessité de perfectionnement et de reconversion professionnels. Le nombre de spécialistes des TIC dans l'Union européenne n'a cessé d'augmenter depuis 2013 (de 59,3 %), pour atteindre plus de 10,3 millions en 2024⁹². Les femmes restent néanmoins largement sous-représentées, puisqu'elles ne représentent que 19,5 % des spécialistes des TIC. Au rythme actuel, le nombre de professionnels des TIC atteindra environ 12 millions d'ici à 2030, bien en deçà de l'objectif de 20 millions fixé par l'Union, dans un contexte d'intensification de la concurrence pour les talents dotés de compétences numériques (voir section 2.2.1)⁹³. Dans une récente enquête Eurobaromètre⁹⁴, la plupart des répondants ont indiqué considérer que les technologies numériques, y compris l'intelligence artificielle (IA), avaient une incidence positive sur leur emploi, sur l'économie, sur la société et sur la qualité de vie. En outre, 62 % des personnes interrogées voient d'un bon œil les robots et l'IA au travail, et 70 % pensent qu'ils améliorent la productivité. Néanmoins, des préoccupations subsistent: 84 % des répondants pensent que l'IA nécessite une gestion prudente afin de protéger la vie privée et de garantir la transparence sur le lieu de travail. Entre 2012 et 2023, l'emploi s'est déplacé résolument des emplois à bas salaires vers les emplois à hauts salaires, ce qui s'est accompagné d'une augmentation de la part d'emplois dans les secteurs à faible croissance de la productivité⁹⁵. Cette évolution semble être principalement due à l'adoption de nouvelles technologies et de l'automatisation, étant donné que les secteurs à forte croissance de la productivité nécessitent moins de travailleurs pour maintenir leur production, ce qui entraîne une réaffectation progressive de l'emploi vers les secteurs à faible croissance de la productivité. Les données disponibles concernant l'incidence de l'IA sur le marché du travail ne permettent pas encore de tirer des conclusions.

⁹² [Towards Digital Decade targets for Europe – Statistics Explained – Eurostat](#).

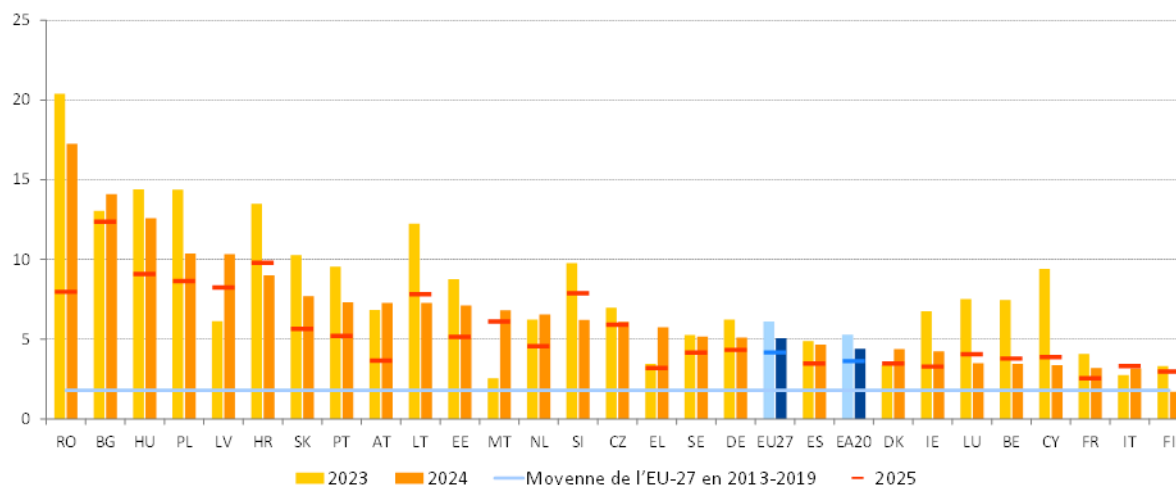
⁹³ [Décennie numérique de l'Europe: objectifs numériques pour 2030 |Commission européenne](#).

⁹⁴ [Artificial Intelligence and the future of work - Février 2025 – Enquête Eurobaromètre](#).

⁹⁵ Commission européenne, [Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

Graphique 2.1.3: Les salaires ont continué d’augmenter en 2024, avec d’importantes différences entre les pays

Rémunération nominale par salarié, variation annuelle en pourcentage



Remarque: Remarque: ZE-20 = les 20 pays qui ont adopté l’euro. La rémunération nominale par salarié est calculée comme étant la rémunération totale des salariés divisée par le nombre total de salariés. La rémunération nominale comprend, outre les salaires bruts, les cotisations patronales. Les données pour 2025 reflètent les projections calculées sur la base des prévisions économiques européennes de l’automne 2025 de la Commission. *Source:* base de données AMECO [[HWCDDW](#)] et Eurostat, comptes nationaux [[namq_10_gdp](#)], [[namq_10_a10_e](#)].

La croissance des salaires dans l’Union européenne est restée forte en 2024, mais son évolution a varié considérablement d’un État membre à l’autre. La croissance annuelle de la rémunération nominale par salarié s’est établie à 5,1 %, après un record historique de 6,1 % en 2023, dans un contexte marqué par une baisse de l’inflation et par la persistance des tensions sur les marchés du travail, même si ces dernières se sont atténuées⁹⁶. Les plus fortes hausses (en glissement annuel) ont été observées dans les États membres d’Europe centrale et orientale, avec plus de 10 % en Bulgarie, en Roumanie, en Hongrie, en Pologne et en Lettonie, et des chiffres compris entre 7,0 % et 10,0 % en Croatie, en Slovaquie, au Portugal, en Autriche, en Lituanie et en Estonie (voir graphique 2.1.3). Dans bon nombre de ces États membres, l’inflation est restée relativement élevée, en particulier en Roumanie, en Croatie, en Pologne et en Hongrie. En revanche, la croissance des salaires a été plus modérée, puisqu’elle s’est chiffrée entre 3,0 % et 5,0 %, en Belgique, à Chypre, au Danemark, en France, en Irlande, en Italie, au Luxembourg et en Espagne, des pays où l’inflation était plus faible. Elle était inférieure à 2,0 % en Finlande.

La croissance des salaires négociés est forte depuis la mi-2023, ce qui reflète les efforts déployés pour compenser les pertes de revenus réels; toutefois, des signes de ralentissement apparaissent⁹⁷. Dans la zone euro, la croissance des salaires négociés a

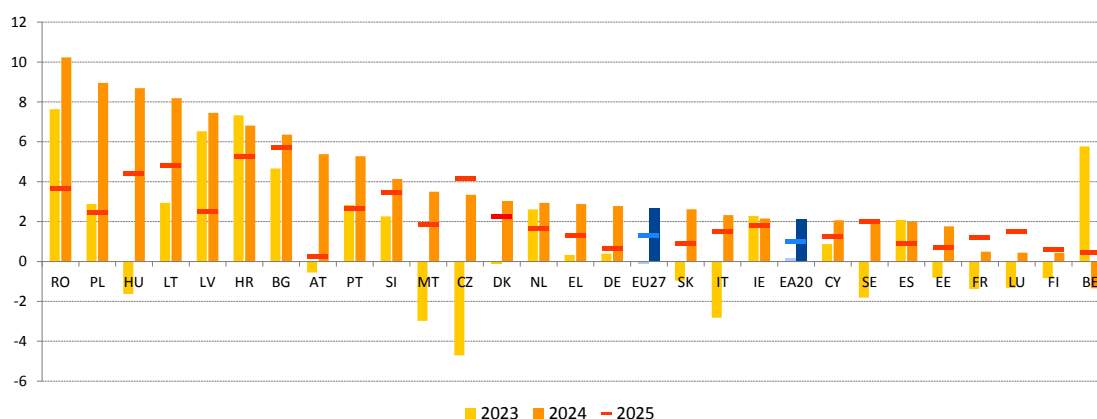
⁹⁶ L’inflation dans l’Union est passée de 6,4 % en 2023 à 2,6 % en 2024, avec des prévisions de 2,5 % pour 2025 et de 2,1 % pour 2026. Voir: [European economic forecast – Autumn 2025, Office des publications de l’Union européenne, 2025](#).

⁹⁷ La croissance des salaires négociés est le résultat direct des négociations salariales entre les partenaires sociaux. Elle comprend à la fois les salaires nouvellement négociés et les salaires convenus antérieurement. En règle générale, elle exclut les primes, les heures supplémentaires et les autres compensations individuelles qui ne sont pas liées à la négociation collective. Par rapport aux salaires payés, les salaires négociés ne sont pas non plus sensibles au nombre d’heures travaillées (puisque’ils sont fixés pour un temps plein) et représentent un plancher salarial dans certains secteurs.

culminé à 5,4 % (en glissement annuel) au troisième trimestre de 2024, sous l'effet du renforcement de l'activité de négociation collective, les syndicats cherchant à compenser les précédentes baisses du pouvoir d'achat enregistrées depuis fin 2021⁹⁸. La croissance des salaires négociés a commencé à ralentir en 2025, parallèlement à un recul des pressions inflationnistes.

Graphique 2.1.4: Les salaires réels ont rebondi en 2024 dans la plupart des États membres

Salaires et traitements bruts réels par salarié, variation annuelle en pourcentage



Remarque: ZE désigne la ZE-20, les 20 pays qui ont adopté l'euro. Les salaires réels ont été calculés à l'aide de l'indice des prix à la consommation harmonisé en tant que déflateur. Les données pour 2025 reflètent les projections calculées sur la base des prévisions économiques européennes du printemps 2025 de la Commission. *Source:* Commission européenne, base de données AMECO, salaires et traitements bruts nominaux par salarié [hwwdw], déflateur: indice des prix à la consommation harmonisé [AMECO 5000 ZCPIH]. Emploi total (concept national) [namq_10_a10_e]. L'actualisation des salaires et traitements bruts par salarié [code AMECO: hwwdw] avec les prévisions d'automne n'était pas disponible le 19 novembre, date à laquelle la dernière mise à jour était possible.

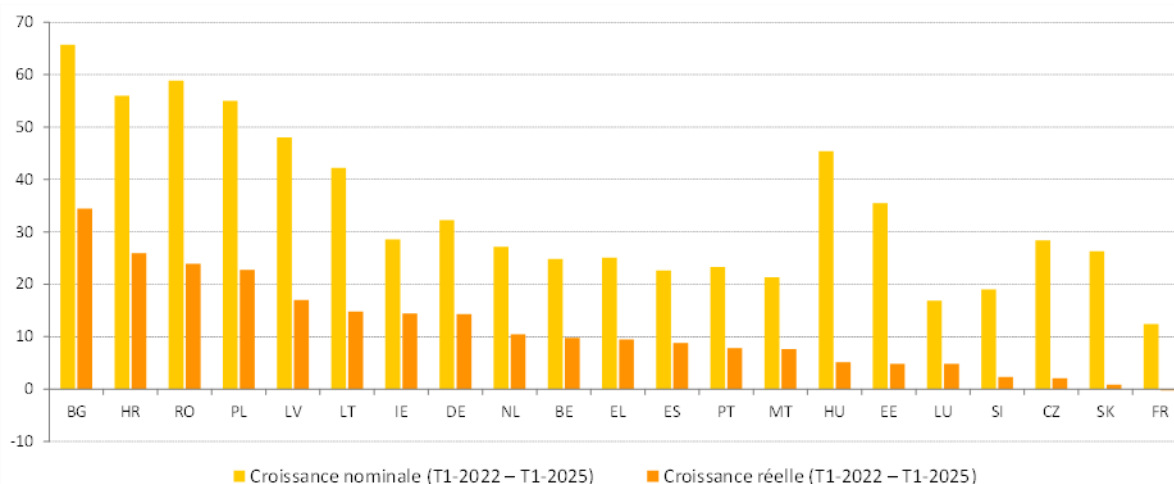
Les salaires réels rebondissent, soutenus par un ralentissement de l'inflation et une croissance soutenue des salaires nominaux, mais le rythme de la reprise diffère d'un État membre à l'autre. Après une baisse significative de 3,7 % en 2022 et une baisse plus modeste de 0,1 % en 2023, les salaires réels ont rebondi en 2024, en progressant de 2,7 %⁹⁹. Cette amélioration s'explique principalement par la baisse de l'inflation et les fortes hausses des salaires nominaux. Ce rebond a été le plus fort (plus de 8 %) en Roumanie, en Pologne et en Hongrie et en Lituanie, ainsi que (plus de 6 %) en Lettonie, en Croatie et en Bulgarie (voir graphique 2.1.4). En Belgique, les salaires réels ont diminué de 1,3 % en 2024. En 2024, les salaires réels dans l'Union sont restés inférieurs de 0,7 % en moyenne à leurs niveaux de 2019, avec de grandes variations entre les pays, qui reflètent des dynamiques différentes des salaires nominaux et de l'inflation. En 2025, les salaires réels dans l'Union ont globalement retrouvé leurs niveaux d'avant la pandémie, mais en Tchéquie, en Allemagne, en Italie, en Finlande et en France, ils sont restés inférieurs.

⁹⁸ Commission européenne, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021*, Office des publications de l'Union européenne, 2021, et Eurofound, *Weathering the crisis: How job retention schemes preserved employment and incomes during the pandemic*, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

⁹⁹ Les salaires réels sont calculés à l'aide de l'indice des prix à la consommation harmonisé en tant que déflateur.

Graphique 2.1.5: les augmentations des salaires minimaux légaux ont permis de compenser les pertes de pouvoir d'achat des travailleurs percevant le salaire minimal

Évolution des salaires minimaux dans les États membres disposant de salaires minimaux légaux (variation en %)



Remarque: Chypre a été exclue car le salaire minimal légal y a été introduit en 2023.

Source: Eurofound et Eurostat [[earn_mw_cur](#), [prc_hicp_midx](#)].

Les récentes augmentations du salaire minimal dans l'Union ont contribué à contrer l'incidence de l'inflation sur les travailleurs à faibles revenus. Entre janvier 2022 et janvier 2025, les salaires minimaux légaux ont augmenté de plus de 20 % dans tous les États membres où de tels salaires sont en place¹⁰⁰, excepté en France, au Luxembourg et en Slovaquie. Les augmentations ont été comprises entre 12,4 % en France et 65,7 % en Bulgarie et ont dépassé 40 % dans six autres États membres (Roumanie, Croatie, Pologne, Lettonie, Hongrie et Lituanie)¹⁰¹ (voir graphique 2.1.5). En termes réels, ces pays ont également eu tendance à enregistrer les plus fortes hausses malgré une inflation élevée. En revanche, la hausse des salaires minimaux réels a été inférieure à 5 % au Luxembourg, en Tchéquie, en Slovaquie, en Estonie et en Slovaquie et les salaires minimaux ont légèrement diminué en France. Dans le même temps, dans les pays où les salaires minimaux sont déterminés par des conventions collectives, la croissance des salaires réels en 2024 a également soutenu le pouvoir d'achat, en particulier dans les secteurs faiblement rémunérés¹⁰². De récentes études montrent que les augmentations du salaire minimal national stimulent la croissance globale des salaires, soutiennent la négociation collective et relèvent les planchers salariaux dans les secteurs faiblement rémunérés¹⁰³.

¹⁰⁰ Vingt-deux États membres disposent de salaires minimaux légaux: l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovaquie, la Slovaquie et la Tchéquie.

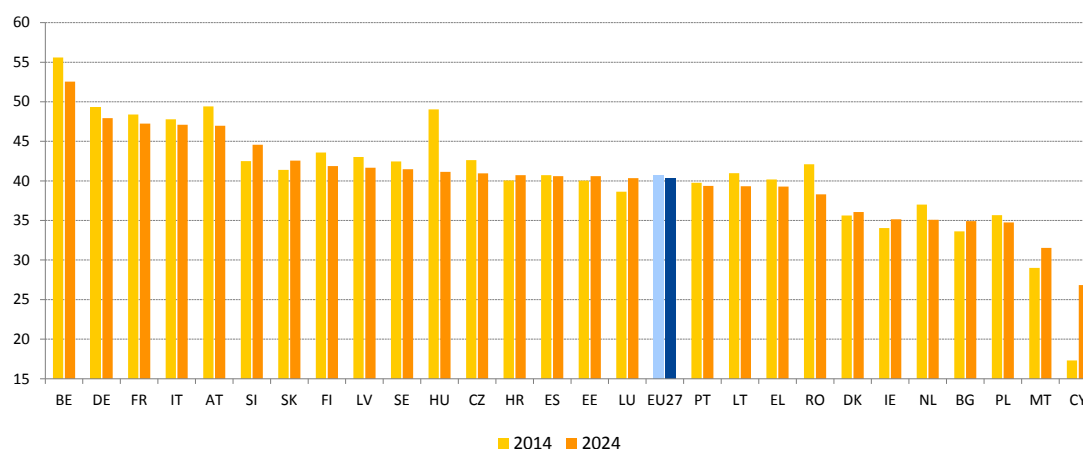
¹⁰¹ Les salaires minimaux sont souvent revalorisés une fois par an, au début de l'année. Entre janvier 2022 et janvier 2025, les plus fortes augmentations ont été enregistrées en Pologne (49 %), en Bulgarie (44 %), en Lettonie (40 %) et en Croatie (34 %). Les salaires minimaux ont augmenté de 20 % à 30 % en Belgique, en Allemagne, en Estonie, en Irlande, en Lituanie, en Hongrie, aux Pays-Bas et en Roumanie.

¹⁰² Eurofound, Relations industrielles et dialogue social. [Salaires minimaux en 2025: examen annuel](#), 2025.

¹⁰³ Les résultats empiriques indiquent qu'une augmentation du salaire minimal de 1 % entraîne une augmentation de 0,31 % des salaires des 25 % de salariés les plus faiblement rémunérés. Voir: Eurofound, [Impact des salaires minimums nationaux sur la négociation collective et les salaires des travailleurs faiblement rémunérés](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

Graphique 2.1.6: en 2024, le coin fiscal pour une personne célibataire percevant le salaire moyen était inférieur à celui enregistré dix ans plus tôt dans la plupart des États membres

Coin fiscal pour une personne célibataire percevant le salaire moyen (en %)



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 mai 2025).

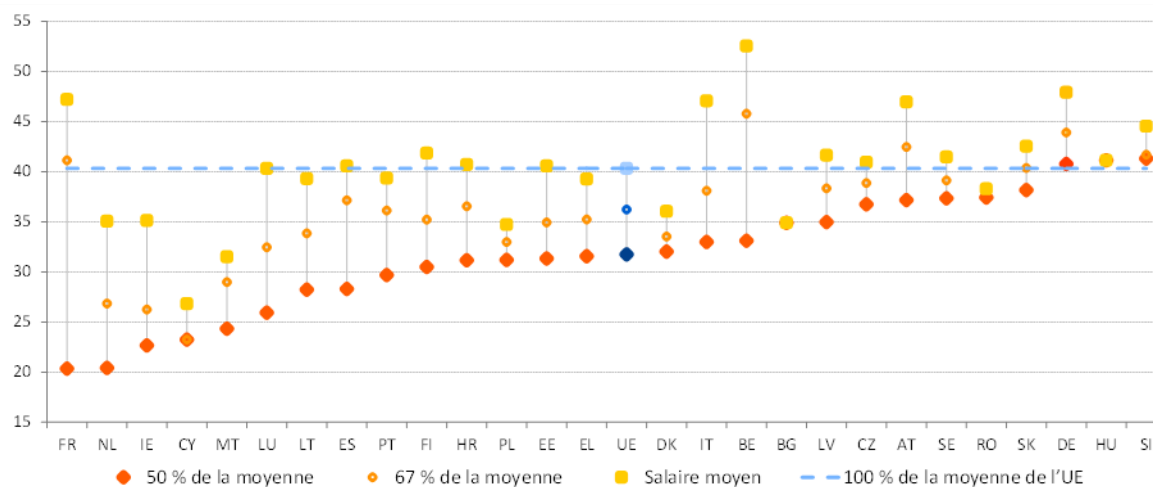
La fiscalité du travail continue d'influencer les incitations au travail et à l'embauche dans l'ensemble de l'Union. Le coin fiscal – défini comme la différence entre les coûts de la main-d'œuvre pour les employeurs et la rémunération nette des salariés, exprimée en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre – influence à la fois l'offre et la demande de main-d'œuvre, en particulier pour des groupes tels que les deuxièmes apporteurs de revenus, dont l'offre de main-d'œuvre est plus réactive à la fiscalité. Depuis 2014, le coin fiscal pour une personne célibataire percevant le salaire moyen a diminué de 0,4 point de pourcentage dans l'Union européenne, atteignant 40,3 % en 2024, ce qui est toujours largement supérieur à la moyenne de l'OCDE (34,9 %) (voir graphique 2.1.6)¹⁰⁴. Il a diminué de plus d'un point de pourcentage dans 11 États membres, les baisses les plus fortes ayant été enregistrées en Hongrie (- 7,9 points de pourcentage), en Roumanie (- 3,8 points de pourcentage) et en Belgique (- 3,0 points de pourcentage). À l'inverse, au cours de la même période, le coin fiscal pour les personnes à revenus moyens a augmenté dans 10 pays, notamment à Chypre (+ 9,5 points de pourcentage), à Malte (+ 2,5 points de pourcentage) et au Luxembourg (+ 1,7 point de pourcentage) (voir section 2.2.1 pour plus de détails). Pour les personnes à faibles revenus (50 % du salaire moyen), le coin fiscal moyen pour une personne célibataire dans l'Union s'élevait à 31,8 % en 2024, ce qui représente une hausse de 0,3 point de pourcentage depuis 2023 mais une baisse de 2,2 points de pourcentage depuis 2014.

Les systèmes d'impôt sur le revenu des personnes physiques sont généralement progressifs, avec des coins fiscaux plus faibles pour les personnes à faibles revenus La progressivité est particulièrement prononcée en France, en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg et en Italie, tandis que la Bulgarie et la Hongrie appliquent des systèmes forfaitaires (voir graphique 2.1.7). L'allègement de la charge fiscale pesant sur les personnes à faibles revenus réduit les distorsions sur le marché du travail et soutient l'emploi des travailleurs peu qualifiés, mais les systèmes d'impôt devraient être conçus de manière à éviter de décourager les transitions vers des emplois mieux rémunérés.

¹⁰⁴ OCDE, [Les impôts sur les salaires 2025: décomposition de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et rôle des allègements fiscaux](#), Éditions OCDE, Paris, 2025.

Graphique 2.1.7: le coin fiscal est plus faible pour les travailleurs à bas salaires

Coin fiscal pour une personne célibataire à bas salaire (50 % et 67 % du salaire moyen) par rapport au salaire moyen en 2024 (en %)



Remarques: Les États membres sont classés par ordre décroissant en fonction du niveau de progressivité (coin fiscal salaire moyen-coin fiscal 50 % du salaire moyen).

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 mai 2025).

L'inflation peut créer des distorsions dans les régimes fiscaux, altérant tant la progressivité que l'équité. La hausse des prix peut éroder les seuils nominaux fixes, tels que les tranches d'imposition et les crédits d'impôt, ce qui conduit souvent à un «glissement d'une tranche d'imposition à l'autre» dans les systèmes progressifs, consistant à ce que les contribuables soient poussés dans des tranches d'imposition supérieures et à ce que la valeur réelle des déductions et des crédits d'impôt diminue. De tels effets peuvent réduire le revenu disponible et accroître les risques de pauvreté. Des ajustements, au moyen d'une indexation automatique ou d'actualisations discrétionnaires, peuvent atténuer ces distorsions. En 2024 et en 2025, de nombreux États membres ont procédé à un réexamen de leurs systèmes d'impôt sur le revenu des personnes physiques afin de remédier à ces distorsions induites par l'inflation (voir section 2.1.2).

Le transfert de la charge fiscale du travail vers la fiscalité environnementale peut stimuler les incitations sur le marché du travail, l'équité et les objectifs climatiques. Le récent plan d'action pour une énergie abordable¹⁰⁵ appelle à achever la révision de la directive sur la taxation de l'énergie (en cours de discussion depuis 2021) en veillant à ce que les combustibles les plus polluants soient taxés au plus haut niveau tout en faisant progresser la décarbonation. De même, le pacte pour une industrie propre¹⁰⁶ encourage les réformes fiscales qui soutiennent l'électrification et suppriment progressivement les subventions aux combustibles fossiles. Dans sa recommandation de 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique¹⁰⁷, le Conseil préconise également de réduire la charge fiscale sur le travail, en particulier pour les groupes à revenu faible et moyen, et de transférer les revenus vers des sources durables sur le plan environnemental. Si les taxes sur le carbone peuvent avoir des effets régressifs, ceux-ci peuvent être atténués par des mesures

¹⁰⁵ [Plan d'action pour une énergie abordable:exploiter pleinement la vraie valeur de notre union de l'énergie pour garantir à tous les Européens une énergie abordable, efficace et propre – Commission européenne.](#)

¹⁰⁶ [Un pacte pour une industrie propre – Commission européenne](#)

¹⁰⁷ Recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique (2022/C 243/04).

compensatoires soigneusement conçues. Toutefois, les taxes environnementales ne représentent que 5,2 % des recettes fiscales totales dans l'Union (2023), soit 1,5 point de pourcentage de moins qu'en 2013, avec des parts supérieures à 10 % uniquement en Bulgarie (11,2 %) et en Grèce (10,6 %) et inférieures à 5 % dans neuf pays. Seuls la Belgique, la Bulgarie et la Roumanie ont vu leur part de taxes environnementales augmenter depuis 2013. Des mesures telles que des incitations fiscales en faveur des économies d'énergie et de la réduction de la consommation de combustibles fossiles peuvent contribuer à aligner les objectifs en matière de climat et d'équité.

2.1.2 Mesures prises par les États membres

Plusieurs États membres ont introduit ou étendu des incitations à l'embauche et des subventions visant à stimuler l'emploi, en mettant l'accent sur les groupes sous-représentés. En **Pologne**, une nouvelle loi adoptée en mars 2025 prévoit des subventions pour les employeurs qui embauchent des salariés âgés, couvrant jusqu'à la moitié du salaire minimal d'un salarié âgé pendant 12 mois (pour les travailleurs âgés de 50 à 65 ans) ou un mois (pour les salariés âgés ayant atteint l'âge de la retraite, renouvelable). Après la fin de la période de subvention, les employeurs doivent payer l'intégralité du salaire et continuer d'employer la personne pendant, respectivement, six mois ou un mois. En **Italie**, la loi de finances 2025 a étendu à 2025 et 2026 la déduction fiscale pour les entreprises et les travailleurs indépendants qui recrutent du personnel sous contrat à durée indéterminée. Elle a également introduit une exonération fiscale temporaire pour les coûts de logement payés par l'employeur (loyer et entretien) pouvant aller jusqu'à 5 000 euros par an au cours des deux premières années d'emploi pour les travailleurs permanents qui gagnent jusqu'à 35 000 euros, tout en restant soumis aux cotisations de sécurité sociale. Le programme «Emploi + talents» du **Portugal** prévoit des incitations financières pour les employeurs qui embauchent, à un salaire minimal de 1 442,57 euros, des jeunes sans emploi diplômés de l'enseignement supérieur (18-35 ans) inscrits auprès de l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP) ou qui reviennent de l'étranger après une période d'au moins 12 mois. En **Grèce**, un programme d'emploi subventionné lancé à la fin de 2024 et d'une durée de 18 mois, avec le soutien de la FRR, prévoit le recrutement de 1 000 personnes handicapées dans les administrations locales, en couvrant jusqu'à 75 % du salaire et des cotisations (à concurrence de 13 500 euros par personne), afin de promouvoir leur intégration sur le marché du travail.

Les dispositifs de chômage partiel ont encore été développés afin de renforcer la résilience du marché du travail et de protéger l'emploi lors des chocs économiques. Par exemple, les **Pays-Bas** ont lancé un dispositif temporaire de maintien de l'emploi («*Crisisregeling Personeelsbehoud*») en janvier 2024, qui restera en place jusqu'en décembre 2025. Ce régime subventionne la réduction du temps de travail pour les entreprises confrontées à des chocs de demande afin de préserver les emplois et de soutenir les revenus des ménages. En juin 2025, la **Slovénie** a adopté, dans le cadre de son PRR, une législation établissant un programme permanent de chômage partiel à utiliser en cas de circonstances extraordinaires imprévues, y compris un soutien aux travailleurs temporaires à temps partiel et un meilleur accès à l'éducation et à la formation afin de stimuler l'employabilité dans un contexte de numérisation et d'automatisation.

Les cadres en matière de salaires minimaux sont en cours d'actualisation dans l'ensemble de l'Union afin de veiller à ce que les ajustements salariaux reflètent mieux les conditions économiques. En décembre 2024, la **Grèce** a adopté un cadre juridique visant

à introduire, à partir de 2028, une nouvelle méthode pour fixer les salaires minimaux légaux à l'aide d'une formule fondée sur l'évolution de l'indice annuel des prix à la consommation (IPC) pour les 20 % de ménages les plus modestes et d'un indice du pouvoir d'achat salarial¹⁰⁸. Les comités consultatifs pourront proposer des écarts par rapport à cette indexation automatique, sous réserve d'un ensemble de critères et d'une valeur de référence correspondant à 60 % du salaire médian brut. En **Lettonie**, une nouvelle réglementation sur le salaire minimal, en vigueur depuis novembre 2024, lie les ajustements annuels du salaire minimal à des facteurs tels que le salaire moyen national, les prévisions macroéconomiques, l'évolution de la fiscalité, les indices du coût de la main-d'œuvre et les seuils de pauvreté. En **Roumanie**, la FRR a soutenu un nouveau cadre pour la fixation des salaires minimaux, également en vigueur depuis février 2025, qui a introduit une formule d'ajustement annuel fondée sur des critères d'inflation, de productivité et de salaires, accompagnée d'évaluations annuelles de l'adéquation et de consultations tripartites. Au **Luxembourg**, un projet de loi présenté en décembre 2024 vise à renforcer le cadre légal des salaires minimaux au moyen de critères d'adéquation plus clairs, de réexamens semestriels et d'un organe consultatif composé de partenaires sociaux, afin de donner des conseils sur les ajustements annuels. Au **Portugal**, un accord tripartite couvrant la période 2025-2028 fixe des objectifs pour l'augmentation des salaires minimaux et moyens et prévoit des primes de productivité et de performance pour les travailleurs, une participation aux bénéfices ainsi que des mesures de soutien pour les jeunes travailleurs. Il offre également des incitations fiscales aux entreprises afin qu'elles augmentent les salaires et l'épargne retraite des travailleurs.

Plusieurs États membres ont introduit des mesures visant à réviser leurs cadres de conventions collectives, en vue d'améliorer la couverture, la flexibilité et la transparence. En **Italie**, la loi de finances 2025 comprend des dispositions relatives au renouvellement des conventions collectives dans les administrations publiques, avec des augmentations salariales ciblées et des incitations sectorielles, par exemple dans les domaines des soins de santé et de l'éducation. Début 2025, la **Pologne** a proposé un projet de loi sur les conventions collectives chargeant les employeurs de plus de 50 salariés de négocier avec les syndicats tous les deux ans, étendant les conventions collectives aux questions liées aux lieux de travail modernes et introduisant des procédures numériques et un registre national des conventions collectives. En **Finlande**, une nouvelle législation en vigueur depuis janvier 2025 vise à accroître les possibilités de négociation au niveau de l'entreprise, y compris pour les entreprises qui ne sont pas affiliées à des associations d'employeurs ou celles qui n'ont pas de délégué syndical. Après la réforme, des dérogations aux conventions collectives d'application générale seront possibles pour toutes les entreprises, moyennant certains contrôles visant à garantir la représentativité des négociations locales.

Des réformes de la fiscalité du travail sont en cours d'introduction afin de renforcer la progressivité et l'équité. La **Lituanie** a réformé son système d'impôt sur le revenu afin de le rendre plus progressif en remplaçant le taux forfaitaire de l'impôt sur le revenu des personnes physiques de 15 % par trois taux de 20 %, 25 % et 32 %, dont les plus élevés s'appliquent aux revenus plus élevés et qui sont également applicables à certains travailleurs indépendants. En **Irlande**, le gouvernement a révisé les crédits d'impôt et les tranches d'imposition sur le revenu dans le cadre du budget 2025. La tranche d'imposition à taux normal a été augmentée de 2 000 euros, à 44 000 euros pour une personne célibataire, avec des augmentations proportionnelles pour les couples mariés et les partenaires civils. Le taux de 4 % de la

¹⁰⁸ La période 2025-2027 est considérée comme transitoire et l'accord prévoit la poursuite de l'application du même système de détermination du salaire minimal qu'en 2024.

cotisation sociale universelle (CSU) a été ramené à 3 % à partir de janvier 2025, parallèlement à des crédits d'impôt plus élevés pour les groupes défavorisés.

Plusieurs États membres ont ajusté leurs paramètres de l'impôt sur le revenu des personnes physiques afin d'atténuer le «glissement d'une tranche d'imposition à l'autre» induit par l'inflation et de renforcer davantage l'équité¹⁰⁹. En Lettonie, le seuil de revenu non imposable a été porté à 510 euros par mois (6 120 euros par an) et à 1 000 euros par mois (12 000 euros par an) pour les retraités. Les déductions pour frais d'éducation, frais médicaux et dons ont également été revues à la hausse et un nouveau taux d'imposition de 3 % a été introduit sur les dividendes et autres revenus du capital supérieurs à 200 000 euros par an. La **Finlande** a augmenté l'abattement de base, tandis que l'**Irlande** a revu à la hausse le crédit d'impôt personnel, le crédit d'impôt sur le revenu, le crédit d'impôt sur les salariés et le crédit d'impôt sur le loyer pour les personnes célibataires et les couples soumis à un calcul conjoint. Afin de lutter contre l'inflation et d'améliorer l'équité fiscale, le **Luxembourg** et les **Pays-Bas** ont ajusté les tranches de leur impôt sur le revenu des personnes physiques. La **Hongrie** a doublé les abattements sur la base imposable liés à la famille (de 50 % à partir de juillet 2025 et de 50 % supplémentaires à partir de janvier 2026).

2.2. Ligne directrice n° 6 – renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi ainsi que l'acquisition de qualifications et de compétences tout au long de la vie

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 6, recommandant que les États membres créent les conditions nécessaires pour améliorer l'offre de main-d'œuvre, promeuvent l'acquisition de qualifications et de compétences tout au long de la vie, favorisent l'égalité des chances pour tous et suppriment les obstacles à la participation au marché du travail et encouragent cette dernière, conformément au principe 1 (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie), au principe 2 (égalité entre les hommes et les femmes), au principe 3 (égalité des chances), au principe 4 (soutien actif à l'emploi), au principe 9 (équilibre entre vie professionnelle et 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 2.2.1 analyse les évolutions dans le domaine de l'éducation, y compris en ce qui concerne l'éducation et l'accueil de la petite enfance, les performances des élèves, l'enseignement et la formation professionnels et l'enseignement supérieur ainsi que le décrochage scolaire. Ce chapitre aborde les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, l'inadéquation des compétences et le développement des compétences chez les adultes, y compris les compétences numériques. Il propose également une analyse des conditions du marché du travail pour les jeunes, les travailleurs âgés, les migrants et les personnes handicapées. La section 2.2.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines d'action.

2.2.1 Indicateurs clés

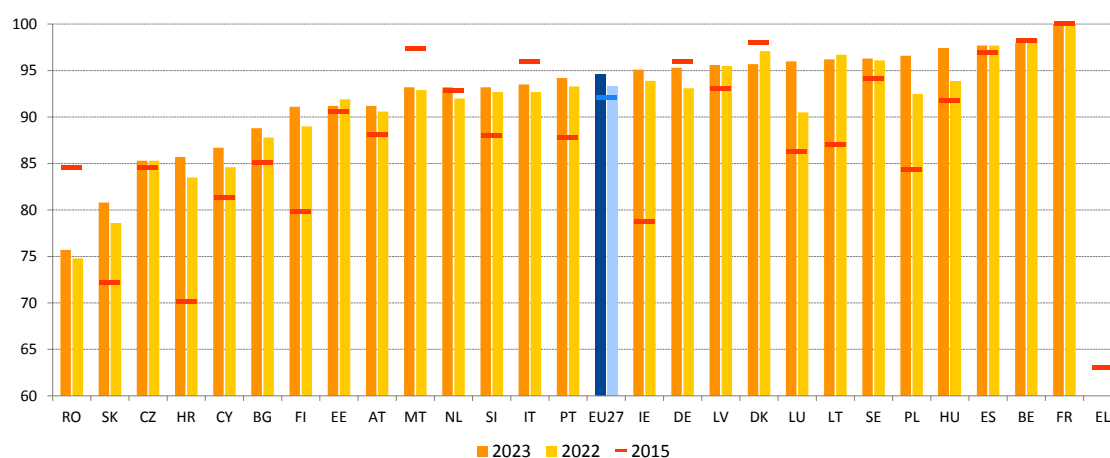
La participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance (EAPE) entre l'âge de 3 ans et le début de l'enseignement primaire continue de grimper dans l'Union, mais de

¹⁰⁹ Voir: Commission européenne, [Annual Report on Taxation 2024](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

grandes variations subsistent entre les États membres. En 2023, 94,6 % des enfants y ont participé, soit à peine 1,4 point de pourcentage de moins que l'objectif fixé au niveau de l'Union pour 2030 (96 %). À ce jour, huit États membres ont atteint cet objectif, tandis que la plupart des pays atteignent 90 %. Les pays les plus performants sont la France (100 %), la Belgique (98 %) et l'Espagne (97,7 %). La Roumanie (75,7 %), la Slovaquie (80,8 %) et la Tchéquie (85,3 %) se classent aux niveaux les plus bas (voir graphique 2.2.1). La moyenne de l'Union a augmenté de 1,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, bien qu'une baisse ait été enregistrée dans quatre pays entre 2022 et 2023, notamment dans des États membres où la participation était relativement élevée. Des progrès en ce qui concerne spécifiquement l'augmentation de la participation des enfants de 3 ans ont été réalisés dans presque tous les États membres et le taux a atteint 90,6 % en 2023 (+ 5,4 points de pourcentage depuis 2015)¹¹⁰. Toutefois, l'augmentation de la participation des enfants de 3 ans reste un défi pour certains États membres et les taux sont particulièrement faibles en Roumanie (68,1 %) et en Slovaquie (68,9 %). L'accessibilité financière et les pénuries de capacités, y compris de personnel, continuent de faire obstacle à l'accès à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, notamment pour les plus jeunes enfants et ceux issus de milieux socio-économiques défavorisés. En particulier, seuls 53 % des enfants roms participent à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, ce qui reste nettement inférieur à la moyenne de l'Union pour l'ensemble des enfants, malgré une amélioration d'environ 11 points de pourcentage entre 2016 et 2023¹¹¹.

Graphique 2.2.1: La participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance continue d'augmenter au niveau de l'Union, mais il existe de grandes différences entre les États membres

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



Remarque: données provisoires pour FR en 2023 et PL en 2022 et 2023. Rupture de série pour HU en 2023. Les données ne sont pas disponibles pour EL en 2022 et en 2023. La définition diffère pour BE et EL en 2015, HU en 2023 et PT en 2015, 2022 et 2023.

Source: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

L'abandon précoce de l'éducation et de la formation diminue dans l'ensemble de l'Union européenne, mais reste un défi. En 2024, 9,4 % des 18-24 ans ont quitté précocement l'éducation ou la formation, ce qui représente une diminution de 0,2 point de pourcentage par rapport à 2023. Ce chiffre est inférieur de 1,7 point de pourcentage à celui

¹¹⁰ Eurostat [educ_uoe_enrp07].

¹¹¹ Voir: Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, [Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024](#).

d'il y a dix ans, cinq pays (l'Italie, la Grèce, Malte, l'Espagne et le Portugal) ayant enregistré des réductions de plus de 5 points de pourcentage au cours de cette période. Toutefois, cela se traduit toujours par environ 3,1 millions de jeunes âgés de 18 à 24 ans dans l'Union qui restent en dehors de l'éducation et de la formation sans avoir atteint au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire¹¹². Bien que 17 États membres aient déjà atteint l'objectif de l'espace européen de l'éducation (EEE) consistant à ramener le taux d'abandon précoce de l'éducation et de la formation à moins de 9 % d'ici à 2030, certains États membres doivent réaliser davantage de progrès. En Roumanie, en Espagne et en Allemagne, où ce taux reste supérieur à 12 points de pourcentage, les progrès ont été faibles, voire inexistant, par rapport à l'année précédente, ce qui signifie que ces trois pays se trouvent toujours dans une «situation critique» (voir graphique 2.2.2). La Lituanie a enregistré la plus forte détérioration en 2024 (de 2,0 points de pourcentage), suivie de la Slovaquie, du Luxembourg, de l'Estonie et de Chypre, où la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a augmenté d'au moins 0,9 point de pourcentage. Ces situations sont «à surveiller», à l'instar du Danemark et de l'Italie, où les niveaux restent trop élevés, sans changement ni diminution. À l'inverse, la Croatie, l'Irlande, la Grèce et la Pologne affichaient les «meilleures performances». Malgré une tendance légèrement positive dans l'ensemble, il n'y a aucun signe de convergence ascendante entre les États membres.

Les taux de décrochage scolaire varient considérablement d'un groupe à l'autre et sont particulièrement élevés pour les personnes nées en dehors de l'Union, les Roms et les personnes handicapées. Si le taux des jeunes femmes et des jeunes hommes quittant prématurément le système d'éducation et de formation a diminué de 1,7 point de pourcentage au cours des dix dernières années, les jeunes hommes sont encore beaucoup plus susceptibles de quitter prématurément le système d'éducation ou de formation (11,0 %) que les jeunes femmes (7,7 %). Les jeunes nés en dehors de l'Union ou dans un autre État membre restent beaucoup plus susceptibles (respectivement 20,1 % et 18,6 %) d'abandonner prématurément leur éducation que ceux nés dans l'État membre concerné (8,2 %)¹¹³. La situation est particulièrement préoccupante pour les jeunes Roms (18-24 ans), près des deux tiers d'entre eux (64 %) ayant abandonné l'éducation et la formation avant d'atteindre le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en 2024¹¹⁴. La situation des jeunes handicapés appartenant à la même tranche d'âge est également préoccupante, avec un taux de décrochage scolaire de 19 % en 2023¹¹⁵. Les défis les plus importants ont été relevés en Roumanie et en Hongrie, qui ont enregistré les taux les plus élevés (respectivement 33 % et 46 %), et, dans une moindre mesure, en Italie (27 %).

¹¹² Calculs de la DG EAC. Voir Commission européenne, [Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2025](#). Références ultérieures aux «calculs de la DG EAC».

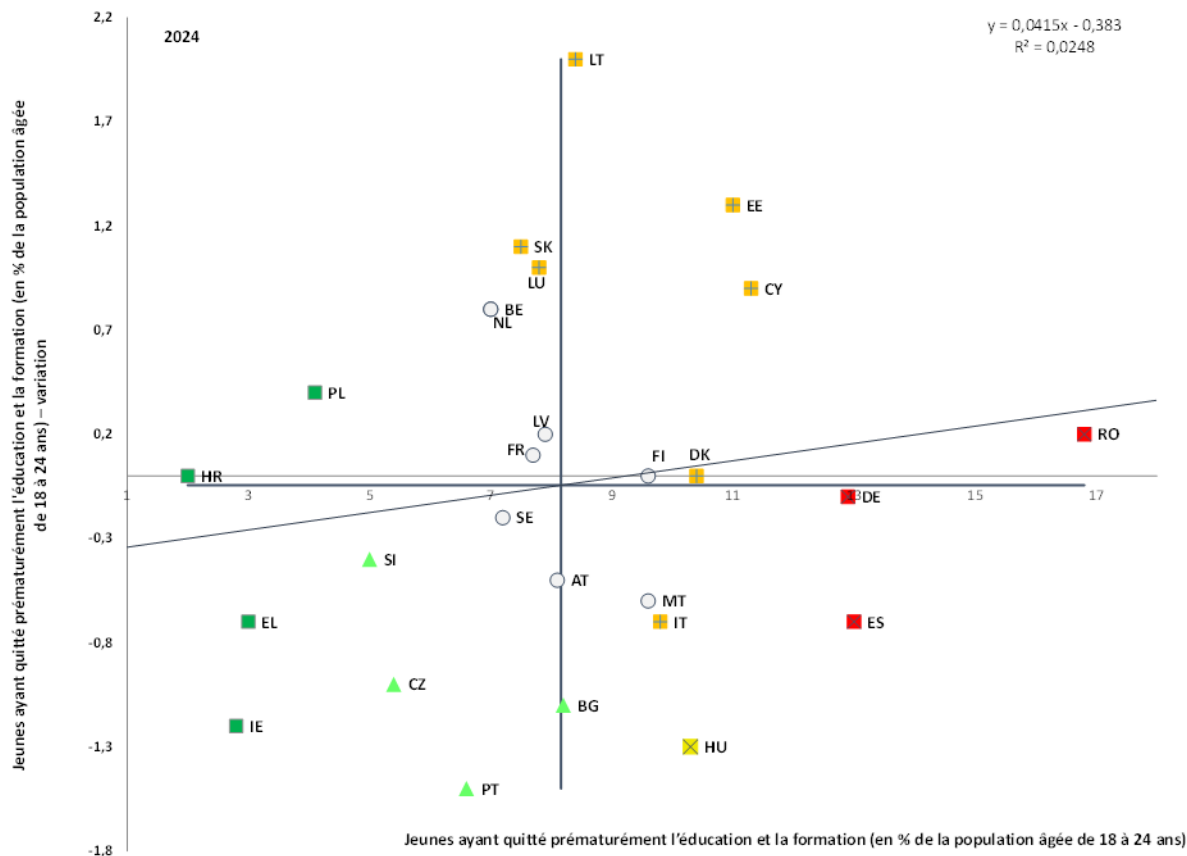
¹¹³ Eurostat [[edat_lfse_02](#)], EFT de l'UE.

¹¹⁴ Voir: Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, [Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024](#).

¹¹⁵ Commission européenne, Rapport statistique 2025 du réseau EDE (Academic Network of European Disability Experts) (publication prochaine).

Graphique 2.2.2: la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation continue de diminuer lentement, avec des différences considérables entre les États membres

Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (18-24 ans), niveaux de 2024 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



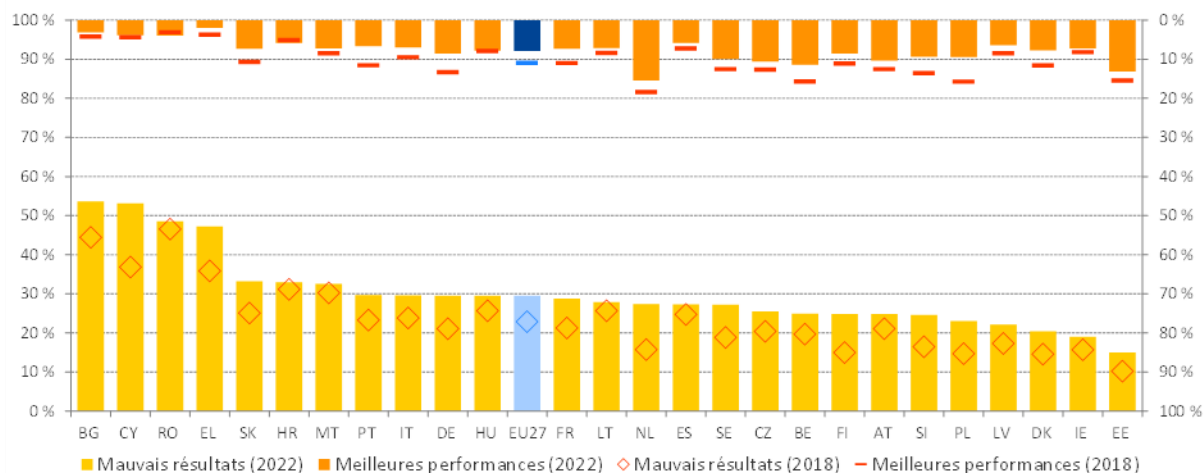
Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. ruptures de série pour BE, BG, DE, EL et IE. Faible fiabilité des données pour HR et LU.

Source: Eurostat [edat lfse 14], EFT de l'UE.

Les disparités régionales en ce qui concerne l'abandon précoce de l'éducation et de la formation sont importantes entre les États membres et également au sein de ceux-ci. Dans l'ensemble de l'Union, le taux régional varie de 1,2 % (en Macédoine-Centrale en Grèce) à 26,2 % (dans le sud-est en Roumanie), ce qui met en évidence la grande variation masquée par les chiffres au niveau des États membres. Il existe également des variations significatives entre les régions d'un même État membre, par exemple en Bulgarie, en France, en Hongrie, au Portugal, en Roumanie et en Espagne (voir graphique 1 à l'annexe 5), y compris dans les régions ultrapériphériques. Au sein d'un même État membre, la fourchette de variation entre les régions est comprise entre 5,0 % et 26,0 %. En revanche, au niveau des États membres, cette fourchette est comprise entre 2,0 % et 16,8 %. Un petit nombre d'États membres affichent des taux inférieurs à l'objectif de 9 % fixé au niveau de l'Union dans toutes les régions. Toutefois, dans les États membres qui obtiennent de bons résultats dans l'ensemble, il est encore possible de réduire les variations régionales. En outre, la situation géographique joue un rôle, les jeunes qui habitent dans une grande ville étant moins susceptibles de partir prématurément (8,3 %) que ceux qui vivent dans une petite ville ou en banlieue (10,3 %) ou en zone rurale (10,1 %).

Graphique 2.2.3: les taux de mauvais résultats en mathématiques ont considérablement augmenté dans tous les États membres, tandis que les meilleures performances ont diminué

Élèves n'atteignant pas le niveau 2 en mathématiques (axe de gauche) et atteignant au moins le niveau 5 (axe de droite) en 2018 et 2022 (en %)



Remarque: il convient de faire preuve de prudence lors de l'interprétation des données de 2022 pour DK, IE, LV et NL, car une ou plusieurs normes d'échantillonnage PISA n'ont pas été respectées.

Source: OCDE, PISA 2018, 2022; calculs de la DG EAC.

Les mauvais résultats concernant les compétences de base se sont aggravés partout dans l'Union et des tendances inquiétantes sont observées en ce qui concerne les performances des élèves en mathématiques. Selon les résultats du dernier programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE, entre 2018 et 2022, la proportion de jeunes de 15 ans ayant de mauvais résultats en mathématiques a augmenté de 6,6 points de pourcentage, pour atteindre un niveau record de 29,5 % (voir graphique 2.2.3). Ce chiffre est supérieur aux 26,2 % enregistrés en lecture et aux 24,2 % enregistrés en sciences, qui ont augmenté respectivement de 3,7 et de 2 points de pourcentage. L'écart de performance entre les États membres est considérable. En mathématiques, plus de 45 % des étudiants en Bulgarie, à Chypre, en Roumanie et en Grèce ont de mauvais résultats. Seule l'Estonie a déjà atteint l'objectif fixé au niveau de l'Union pour 2030, à savoir maintenir le taux de mauvais résultats en dessous de 15 %. Les meilleures performances ont également diminué plus fortement en mathématiques qu'en lecture ou en sciences. En 2018, 11 % des étudiants de l'Union avaient atteint les niveaux PISA les plus élevés en mathématiques, mais cette proportion est tombée à 7,9 % en 2022. La fourchette de variations est désormais comprise uniquement entre 2,0 % en Grèce et 15,4 % aux Pays-Bas. En lecture, la baisse n'a pas été aussi importante (de 8,1 % à 6,5 %), tandis qu'en sciences, le taux de meilleures performances a légèrement augmenté. La baisse des performances des étudiants suscite des inquiétudes quant à leur préparation suffisante aux études ultérieures et au marché du travail.

Des difficultés persistantes sont signalées en ce qui concerne le lettrisme et le numérisme chez les adultes. Chez les adultes, la compréhension à la lecture a diminué ces dix dernières années, selon les données recueillies dans les 17 États membres qui ont participé au programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) en 2013 et 2023. Bien que les compétences en numérisme soient restées stables, près d'un adulte sur cinq a été considéré comme peu performant à la fois en lettrisme et en numérisme en 2023. Les compétences en mathématiques sont importantes pour la future compétitivité et la future capacité d'innovation de l'Europe. Les performances en mathématiques au niveau scolaire constituent une étape importante à franchir pour étudier les

disciplines STIM à un niveau supérieur et pour remédier aux pénuries dans les secteurs clés des STIM (voir encadré 2 consacré au socle des droits sociaux). Ces résultats soulignent la nécessité d'améliorer les compétences de base à tout âge.

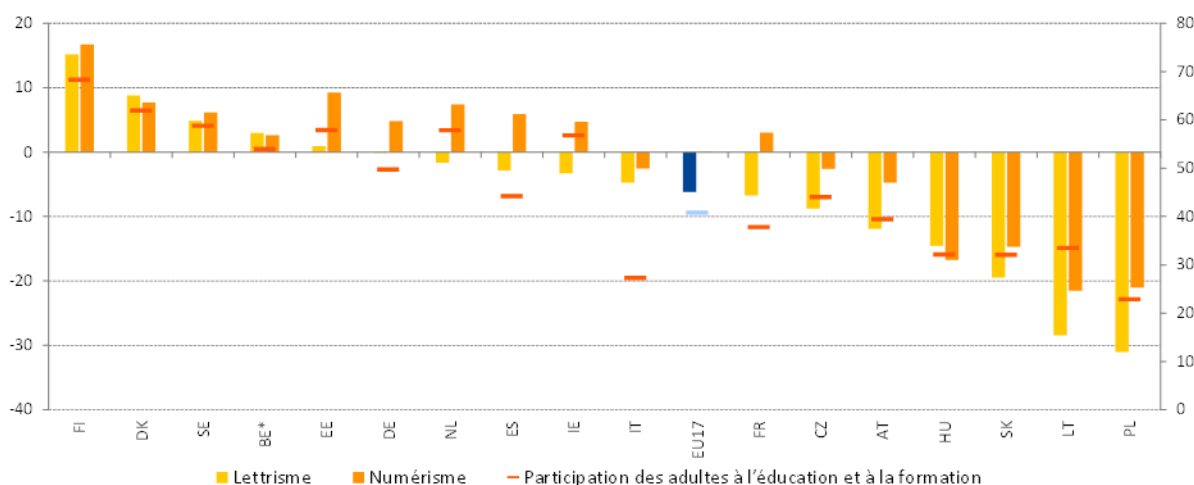
Socle européen des droits sociaux – encadré n° 2: L'union des compétences en bref — Renforcer les compétences, le perfectionnement et la reconversion professionnels des adultes

Les compétences sont essentielles pour préparer et autonomiser la main-d'œuvre et constituent un moteur essentiel de la productivité, de l'innovation, de la compétitivité et de la résilience; toutefois, les États membres sont confrontés à des défis communs pour trouver des personnes qui possèdent les compétences nécessaires. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences sont dues à divers facteurs, notamment l'évolution démographique, les nouveaux besoins en compétences liés aux évolutions technologiques et à la décarbonation de l'économie ainsi que les mauvaises conditions de travail dans certains secteurs et professions¹¹⁶. En outre, les changements géopolitiques actuels, y compris l'augmentation des besoins en matière de défense et de sécurité, et la transformation industrielle devraient accroître encore les pressions. Pour relever ces défis, la Commission européenne s'est engagée à poursuivre l'élaboration d'une stratégie globale en matière de compétences au niveau de l'Union, dans le cadre de l'union des compétences. L'un des principaux piliers de cette stratégie est le perfectionnement et la reconversion professionnels. Elle vise, parallèlement à d'autres objectifs, à soutenir davantage les comptes de formation individuels (un budget de formation personnel pour tous les adultes), à étendre l'utilisation des microcertifications et à piloter une garantie de compétences pour aider les travailleurs à passer de secteurs en déclin à des secteurs en croissance, également en raison des transitions numérique et écologique. L'une des actions prévues, à savoir les activités d'apprentissage par les pairs dans des espaces d'apprentissage innovants, cible directement le développement des compétences de base, considéré comme le point de départ de l'apprentissage ultérieur.

¹¹⁶ En 2024, les principales professions en pénurie généralisée se trouvaient dans les secteurs du commerce, de la santé et de l'hôtellerie. Voir Autorité européenne du travail, [Rapport EURES sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre 2024](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025, et documents connexes.

Les compétences des adultes ont diminué en matière de lecture et d'écriture, alors que leurs compétences en calcul sont restées largement stables, avec des baisses plus importantes dans les pays où la participation des adultes à l'éducation et à la formation est faible

Évolution des scores de lettrisme et de numérisme chez les adultes (16-65 ans) entre 2013 et 2023 (en points de pourcentage, axe de gauche) et participation à l'éducation et à la formation des adultes (en % des adultes, axe de droite)



Source: évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2023)

Remarques: les données sur la participation à l'éducation et à la formation constituent une extraction spéciale alignée sur la définition de l'EEA et de l'EFT de l'UE; BE ne couvre que la Flandre.

Les compétences de base des adultes diminuent dans l'Union, ce qui a une incidence négative sur les pénuries de compétences et sur la capacité des travailleurs à s'adapter aux besoins du marché du travail grâce au perfectionnement et à la reconversion professionnels. La participation des adultes à l'éducation et à la formation est essentielle pour faire en sorte que la population vieillissante et la population active au sens large puissent suivre l'évolution rapide du marché du travail. C'est pourquoi les États membres de l'Union se sont engagés à ce que, d'ici à 2030, au moins 60 % des adultes participent à des activités d'apprentissage chaque année. Cela est d'autant plus important que les données montrent une tendance à la baisse des compétences de base au sein de la population adulte (voir graphique)¹¹⁷. Au cours des dix dernières années, les compétences des adultes en lecture et en écriture dans les 17 États membres de l'Union étudiés ont diminué, tandis que leurs compétences en calcul sont restées largement stables. En 2023, environ un adulte sur cinq dans l'Union était considéré comme ayant des difficultés en lecture, en écriture et en calcul. Les femmes ont obtenu de meilleurs résultats en lecture et en écriture, tandis que les hommes ont obtenu de meilleurs résultats en calcul et en résolution adaptative de problèmes. En outre, la participation des adultes à l'éducation et à la formation était plus faible dans les pays qui ont enregistré une forte baisse de leurs compétences en lecture, en écriture et en calcul¹¹⁸.

L'union des compétences souligne l'importance de remédier au manque de compétences chez les adultes et définit des mesures visant à soutenir et à stimuler le perfectionnement

¹¹⁷ Voir OCDE, [Les adultes possèdent-ils les compétences nécessaires pour s'épanouir dans un monde en mutation? Évaluation des compétences des adultes 2023](#), Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, 2024.

¹¹⁸ Voir OCDE, [Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills](#), Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, 2025.

et la reconversion professionnels. Plusieurs États membres expérimentent en ce moment une approche de la formation axée sur la demande prenant la forme de comptes de formation individuels. La **Lettonie** propose des comptes de formation individuels financés à hauteur de 500 euros et un portail en ligne unique pour améliorer l'accès à la formation. Les microcertifications sont en train de s'imposer comme des possibilités flexibles de suivre une formation continue. Le **Luxembourg** expérimente un cadre national de microcertifications au niveau universitaire pour la formation continue, en coopération avec l'agence d'homologation néerlandaise-flamande. Afin d'aligner les compétences sur les besoins du marché du travail, plusieurs pays améliorent actuellement leurs processus d'évaluation et de reconnaissance des connaissances et des compétences, ainsi que leur veille stratégique sur les besoins en compétences. La **Bulgarie** a mis à jour sa liste de professions mettant l'accent sur les compétences vertes et numériques dans le cadre d'une réforme plus large de l'EFP qui s'inscrit elle-même dans le cadre de son PRR, tandis que l'**Allemagne** permet désormais la certification des compétences professionnelles acquises de manière informelle en vertu de sa loi sur l'EFP.

Malgré les efforts considérables déployés par les États membres, les inégalités en matière d'éducation se creusent, alors que les résultats scolaires des élèves défavorisés sur le plan socio-économique se détériorent. Alors que les systèmes d'éducation et de formation devraient promouvoir la mobilité sociale intergénérationnelle en dissociant les résultats scolaires du milieu socio-économique, les résultats du PISA 2022 ont confirmé certaines tendances inquiétantes. Le milieu socio-économique reste un puissant indicateur des résultats scolaires dans l'Union, les mauvais résultats étant beaucoup plus fréquents chez les étudiants défavorisés que chez leurs pairs favorisés¹¹⁹. En outre, la proportion d'étudiants issus de milieux socio-économiques défavorisés qui obtiennent de bons résultats en matière de compétences de base (c'est-à-dire qui atteignent au moins le niveau 4 de l'échelle PISA en lecture, en mathématiques ou en sciences) n'était que de 16,3 % en 2022, alors qu'elle était de 20,8 % en 2018 et de 21,1 % en 2015 (voir graphique 2.2.4)¹²⁰. Cette proportion a diminué dans presque tous les États membres au cours de cette période. Dans les pays les plus performants, à savoir l'Estonie, la Finlande et l'Irlande, la proportion d'étudiants issus de milieux défavorisés qui obtiennent de bons résultats n'était pas beaucoup plus élevée que 25 % en 2022. À titre de comparaison, dans l'ensemble de l'Union, 59,0 % des étudiants issus de milieux favorisés ont obtenu de bons résultats en matière de compétences de base. Afin de suivre les progrès accomplis pour remédier aux inégalités structurelles, la Commission a proposé un nouvel indicateur d'équité et un nouvel objectif pour 2030 fondés sur les bons résultats obtenus par les étudiants défavorisés lors du test PISA. Au niveau de l'Union, l'objectif est qu'au moins 25 % des étudiants défavorisés aient atteint au minimum le niveau 4 dans un domaine¹²¹.

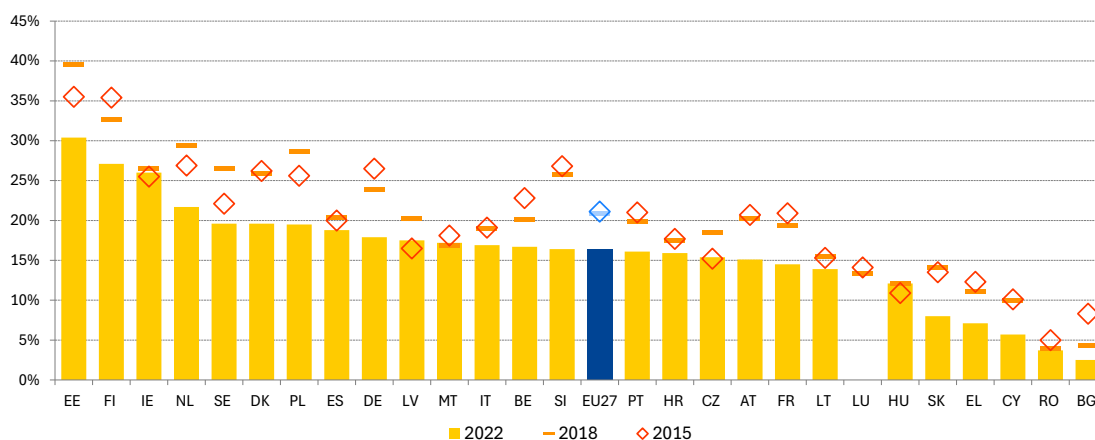
¹¹⁹ Commission européenne, [The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

¹²⁰ Dans le PISA, cela est illustré par l'indice du statut économique, social et culturel (SESC). La catégorie du milieu socio-économique favorisé comprend 25 % de l'ensemble des élèves ayant obtenu les meilleurs résultats du SESC dans le pays donné, tandis que la catégorie du milieu socio-économique défavorisé comprend 25 % de l'ensemble des élèves ayant obtenu les moins bons résultats du SESC.

¹²¹ Commission européenne: Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture, [Interim evaluation of the 2021-2030 European Education Area strategic framework – Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

Graphique 2.2.4: les compétences de base des élèves défavorisés ont diminué au cours des dix dernières années

Étudiants issus de milieux défavorisés atteignant au minimum le niveau 4 en lecture, en mathématiques ou en sciences (en %)



Remarque: il convient de faire preuve de prudence lors de l'interprétation des données de 2022 pour DK, IE, LV et NL, car une ou plusieurs normes d'échantillonnage PISA n'ont pas été respectées. LU n'a participé qu'au PISA 2018.

Source: OCDE, PISA 2015, 2018, 2022; calculs de la DG EAC.

Les faibles niveaux d'habileté numérique et de compétences civiques chez les étudiants suscitent des inquiétudes, en particulier dans un contexte de propagation de la désinformation. L'Union s'est engagée à ramener à moins de 15 % la proportion d'élèves de huitième année (âgés de 13 à 14 ans) ayant une maîtrise insuffisante des compétences numériques d'ici à 2030. Dans les 22 pays de l'Union qui ont participé à l'étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information (ICILS) en 2023, 42,5 % des élèves obtiennent un score inférieur au seuil minimal de maîtrise des outils informatiques et de culture de l'information. Certains pays, comme la Tchéquie (28,0 %) et le Danemark (32,2 %), se rapprochent de l'objectif, tandis que d'autres, comme la Roumanie (74,0 %) et la Grèce (60,4 %), sont loin derrière. Les avancées technologiques rapides, telles que l'IA générative, associées à une polarisation croissante et à la diffusion de désinformation et de mésinformation, rendent l'acquisition précoce de compétences en matière de citoyenneté plus cruciale que jamais. En 2022, 63,1 % des élèves de huitième année de l'enseignement scolaire général ont démontré un niveau adéquat de compétences civiques en moyenne dans les États membres ayant participé à l'étude internationale sur l'éducation civique et l'éducation à la citoyenneté (ICCS)¹²²; dans certains États membres, plus de 70 % des élèves avaient atteint un niveau adéquat de compétences civiques, tandis que dans d'autres, ce taux était inférieur à 50 %. Les étudiants possédant un niveau adéquat de compétences civiques comprennent les institutions, les systèmes et les principes démocratiques ainsi que les pratiques de participation. Cela leur permet de raisonner sur des questions civiques et de participer activement à la vie démocratique.

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) visent à préparer les apprenants au marché du travail, bien que le taux d'emploi des jeunes diplômés ait diminué pour la première fois depuis 2020. L'EFP offre une formation dans de nombreuses professions qui connaissent une pénurie persistante et qui sont essentielles à la compétitivité et à la préparation de l'Europe (voir aussi encadré 3 consacré au socle des droits sociaux). En 2024,

¹²² Les participants étaient BG, DK, DE, EE, ES, FR, HR, IT, CY, LV, LT, MT, NL, PL, RO, SI, SK et SE.

près des deux tiers (65,2 %) des jeunes diplômés de l'EFP initial de niveau moyen (âgés de 20 à 34 ans) dans l'Union ont suivi une formation par le travail dans le cadre de leur programme d'études¹²³. Ce taux dépasse l'objectif d'au moins 60 % fixé au niveau de l'Union pour 2025¹²⁴. Il existe toutefois des différences importantes et persistantes entre les pays. En Allemagne, aux Pays-Bas et en Espagne, presque tous les diplômés (plus de 90 %) participent à une formation par le travail. En revanche, en Roumanie, en Tchéquie ou en Grèce, très peu de diplômés de l'EFP suivent une formation par le travail dans le cadre de leur programme d'EFP¹²⁵. Le taux d'emploi des jeunes diplômés de l'EFP est passé de 80,9 % en 2023 à 80,0 % en 2024, soit un recul par rapport à l'objectif visant à atteindre au moins 82 % d'ici à 2025¹²⁶. La baisse a été plus importante pour les diplômés de l'enseignement intermédiaire à orientation générale (de 67,8 % à 62,8 %) et pour ceux qui ont quitté l'enseignement avant d'avoir achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (de 61,9 % à 52,1 %), deux catégories caractérisées par d'importantes variations entre les États membres. Les jeunes ayant récemment obtenu un diplôme d'EFP qui ont bénéficié d'une formation par le travail étaient nettement plus susceptibles d'être embauchés (84,4 %) que ceux qui n'en avaient pas bénéficié (67,9 %).

L'Europe a connu une forte augmentation du nombre de jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, sous l'effet d'un accès plus large à l'université et d'une demande croissante de compétences de haut niveau sur le marché du travail. Au cours des dix dernières années, la proportion moyenne de personnes âgées de 25 à 34 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur a augmenté de manière significative pour atteindre 44,1 %, avec une augmentation de 1 point de pourcentage rien que sur l'année écoulée (voir graphique 2.2.5). Le taux escompté de retour sur investissement dans l'éducation est un facteur essentiel dans la décision de poursuivre des études supérieures, et ce facteur est resté stable ces dix dernières années, malgré une augmentation significative du nombre de personnes ayant un niveau d'éducation élevé¹²⁷. En 2024, le taux de chômage des personnes âgées de 25 à 34 ans diplômées de l'enseignement supérieur était de 5,2 %, contre 6,7 % pour les personnes diplômées de l'enseignement secondaire supérieur et 15,3 % pour les personnes ayant un niveau d'éducation inférieur. En outre, les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur gagnent 52 % de plus que ceux titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Bien que les diplômés de l'enseignement supérieur aient un niveau d'emploi plus élevé, les taux d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ont diminué, passant de 87,6 % en 2023 à 86,7 % en 2024. Cette baisse peut être observée à tous les niveaux d'éducation et pourrait indiquer une diminution des embauches pour les postes de premier échelon.

¹²³ Eurostat, [tps00215].

¹²⁴ Cet objectif a été 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.

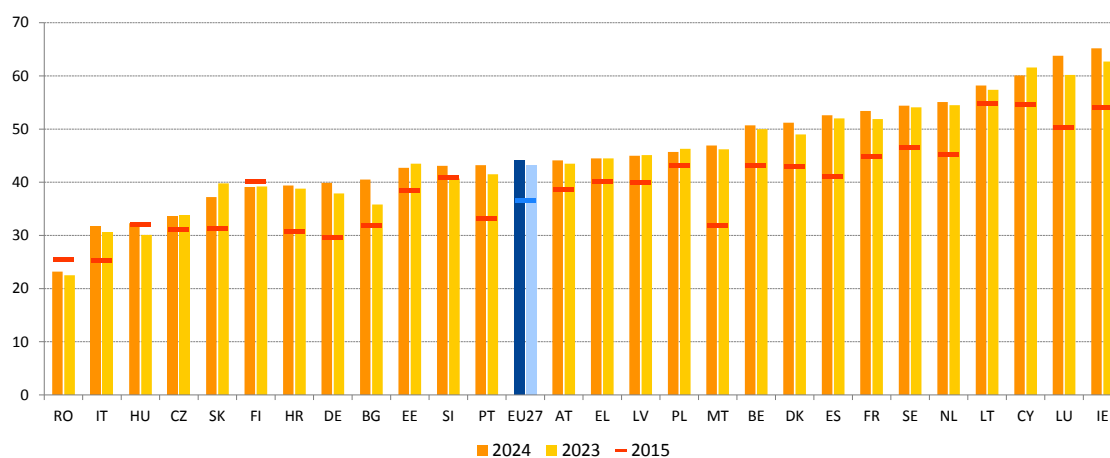
¹²⁵ Données signalées comme «peu fiables» pour l'Allemagne, la Lettonie, Malte, la Pologne et la Finlande.

¹²⁶ Cet objectif a été 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.

¹²⁷ Voir [Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2025](#), Office des publications de l'Union européenne.

Graphique 2.2.5: la proportion de jeunes adultes diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté au cours des dix dernières années

Proportion de personnes (âgées de 25 à 34 ans) titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5-8, en %)



Remarque: Rupture de série pour BG en 2024, pour SI en 2023 et pour LU en 2015.

Source: Eurostat, [edat_ifse_03].

Bien que stimuler la mobilité des étudiants et des diplômés de l'enseignement supérieur reste une priorité essentielle pour améliorer les compétences et élargir les horizons, la mobilité a diminué ces dernières années. Le taux de mobilité sortante¹²⁸ a diminué de 2,3 points de pourcentage entre 2020 et 2023. Seuls 11,2 % des 4 millions de diplômés de l'enseignement supérieur originaires d'un pays de l'Union ont connu une forme ou une autre de mobilité à des fins d'éducation et de formation en 2023: parmi eux, 4,5 % ont préparé un diplôme complet à l'étranger et environ 6,6 % sont partis à l'étranger en vue d'obtenir des crédits¹²⁹. À ce titre, la mobilité sortante moyenne des diplômés dans l'Union reste nettement inférieure à l'objectif de 23 % fixé pour 2030. Toutefois, les données restent limitées à de nombreux égards, ce qui peut conduire à une sous-estimation des progrès accomplis en vue de la réalisation de l'objectif; par exemple, les informations relatives à la mobilité de moins de trois mois sont incomplètes¹³⁰. Dans le cadre de l'union des compétences, l'initiative pilote «Choose Europe for Science» (Choisir l'Europe pour la science) contribue à l'internationalisation des établissements d'enseignement supérieur en aidant les organisations universitaires et non universitaires à recruter des chercheurs post-doctoraux.

La pénurie croissante de travailleurs qualifiés en Europe s'est révélée être une menace majeure pour la prospérité et la compétitivité. La pénurie de personnel qualifié est devenue l'un des principaux obstacles à l'investissement en 2024, 77 % des entreprises la qualifiant de contrainte¹³¹. Le problème est particulièrement marqué dans la construction et l'industrie manufacturière, où les goulets de main-d'œuvre compromettent à la fois la capacité de l'Union à accélérer la transition écologique et son potentiel de croissance. L'importance stratégique des compétences pour la prospérité et la compétitivité de l'Europe a

¹²⁸ Le taux de mobilité sortante d'un pays est le nombre de diplômés ayant obtenu leur diplôme ou des crédits à l'étranger dans ce pays divisé par le nombre de diplômés originaires de ce pays.

¹²⁹ Calculs de la DG EAC.

¹³⁰ Voir p. 61 du [rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2024](#), Office des publications de l'Union européenne.

¹³¹ Selon l'enquête de la BEI sur l'investissement. Les seules contraintes davantage citées par les entreprises sont l'«incertitude quant à l'avenir» (79 %) et les «coûts de l'énergie» (77 %).

été soulignée tant dans le rapport d'Enrico Letta sur l'avenir du marché unique que dans le rapport de Mario Draghi sur la compétitivité de l'Union¹³². Pour relever ce défi, l'ensemble de la population active de l'Union doit faire l'objet d'efforts de perfectionnement et de reconversion professionnels à grande échelle. Il s'agit d'un élément clé de l'union des compétences, une stratégie globale en matière de compétences adoptée en mars 2025 dans le cadre de la boussole pour la compétitivité de l'Union.

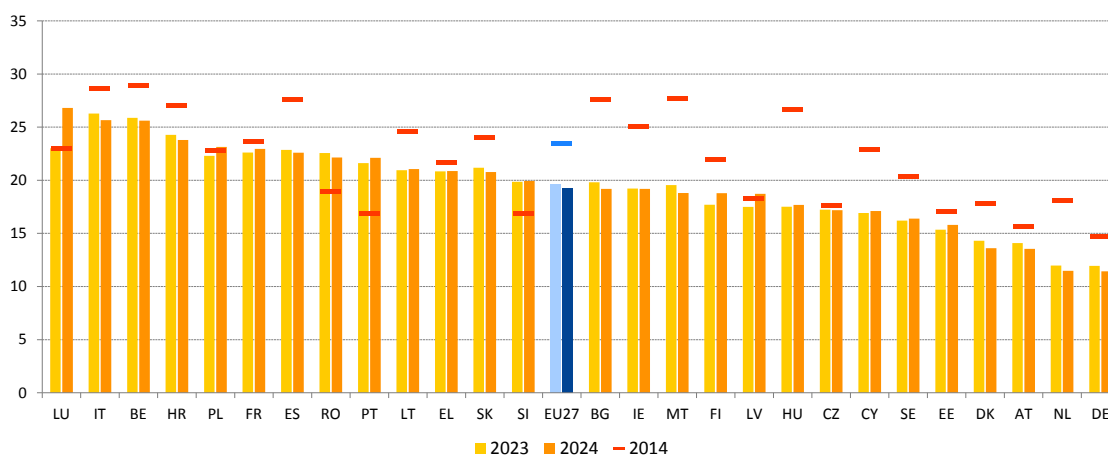
L'inadéquation des compétences au niveau macroéconomique continue de diminuer dans l'ensemble de l'Union, mais il existe des variations entre les États membres. L'indicateur d'inadéquation macroéconomique des compétences reflète le degré de décalage entre l'offre et la demande de compétences au sein de la main-d'œuvre¹³³. Il souligne en particulier la difficulté relative des personnes ayant atteint différents niveaux d'éducation à entrer sur le marché du travail. Depuis 2014, cet indicateur est en baisse dans la plupart des États membres, en grande partie sous l'effet de l'augmentation des niveaux d'éducation. Toutefois, les inadéquations macroéconomiques des compétences sont restées élevées (plus de 23 %) dans certains pays en 2024, dont l'Italie, la Belgique, la Croatie et la Pologne, bien au-dessus de la moyenne de l'Union (19,2 %) (voir graphique 2.2.6). À l'inverse, l'Autriche, le Danemark, l'Allemagne et les Pays-Bas affichent les taux les plus bas, avec des chiffres inférieurs à 15 %. Dans l'ensemble, les pénuries et les inadéquations de compétences peuvent être liées à des défis concernant la qualité, l'équité et l'adéquation au marché du travail des systèmes d'éducation et de formation, ainsi qu'à des pénuries persistantes de main-d'œuvre. La promotion d'un niveau d'éducation plus élevé et le renforcement du soutien au perfectionnement et à la reconversion professionnels pourraient permettre de mieux aligner l'offre de compétences sur les exigences du marché du travail.

¹³² [More Than A Market](#) («Bien plus qu'un marché»), Enrico Letta, avril 2024; [L'avenir de la compétitivité européenne](#), Mario Draghi, septembre 2024.

¹³³ L'indicateur d'inadéquation macroéconomique des compétences mesure la dispersion relative des taux d'emploi de travailleurs présentant différents niveaux d'éducation atteints (faible, moyen et élevé), pondérée en fonction de la part de chaque groupe dans le total de la population en âge de travailler (tranche d'âge des 20-64 ans). Voir Commission européenne, [Analytical web note – Measuring skills mismatch](#). 7/2015, Office des publications de l'Union européenne, 2015.

Graphique 2.2.6: L'inadéquation des compétences au niveau macroéconomique continue de diminuer dans l'ensemble de l'Union, mais elle varie d'un État membre à l'autre

Dispersion relative des taux d'emploi de travailleurs présentant différents niveaux d'éducation atteints, pondérée en fonction de la part de chaque groupe dans le total de la population en âge de travailler (de 20 à 64 ans)



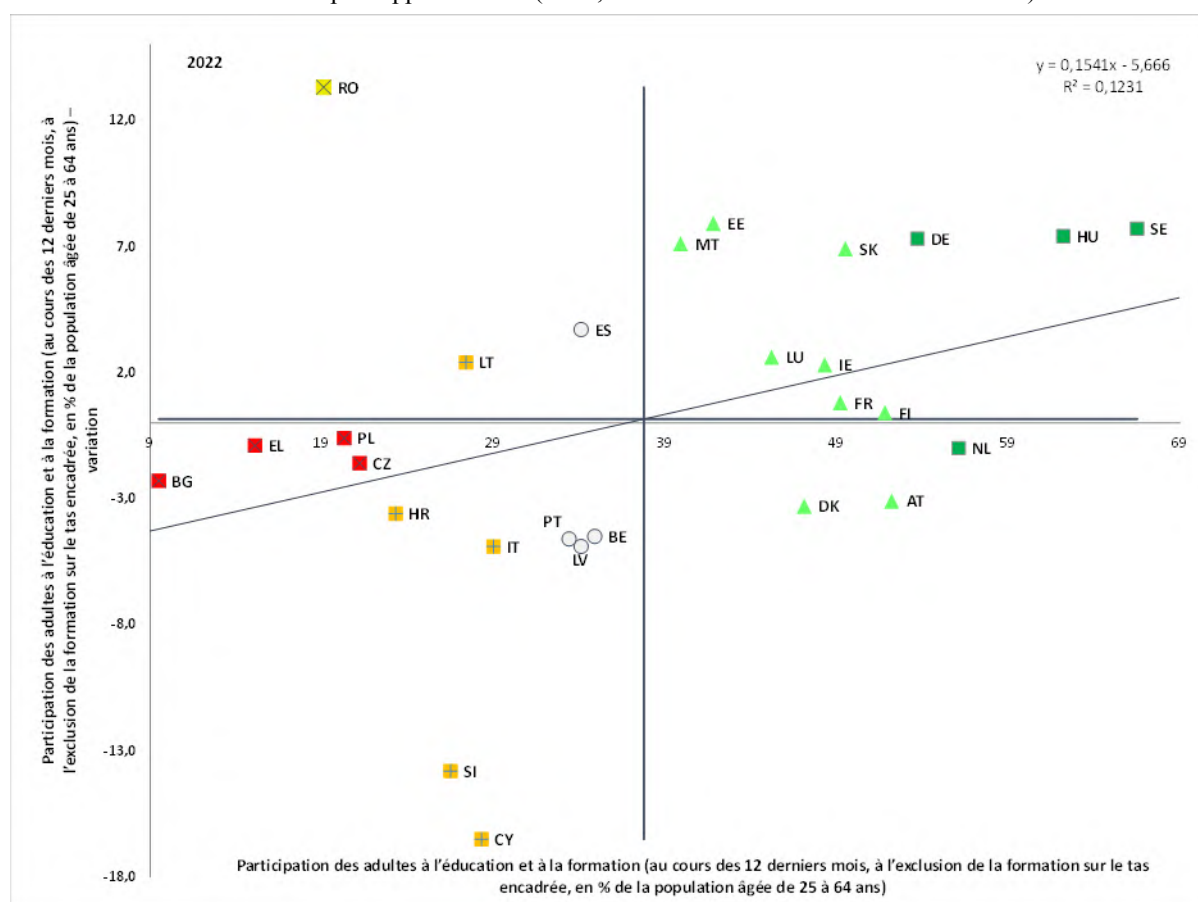
Remarque: cet indicateur met en lumière la difficulté relativement plus grande pour les personnes peu et moyennement qualifiées d'entrer sur le marché du travail, par rapport aux personnes hautement qualifiées.

Source: calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat [[lfsq_egaed](#); [lfsq_pgaed](#); [lfsq_agaed](#)], EFT de l'UE.

La participation à l'éducation et à la formation des adultes est relativement faible et varie considérablement d'un État membre à l'autre. Les derniers chiffres de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA) faisaient état d'une légère augmentation de la proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation dans l'Union européenne (à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée), qui est passée de 37,4 % en 2016 à 39,5 % en 2022, soit un niveau largement inférieur au grand objectif de l'Union pour 2030, fixé à 60 % (voir encadré 2 sur les objectifs consacré aux compétences) et avec de grandes disparités entre les États membres. Les taux de participation les plus élevés ont été déclarés en Suède, en Hongrie, aux Pays-Bas et en Allemagne, ces pays affichant les «meilleures performances» (voir graphique 2.2.7). Tous ces pays ont enregistré des hausses supérieures à 6,8 points de pourcentage entre 2016 et 2022, à l'exception des Pays-Bas, où la participation a diminué de 1 point de pourcentage. À l'inverse, des niveaux de participation particulièrement faibles, reflétant les disparités au sein de l'Union, ont été observés en Bulgarie, en Grèce, en Roumanie, en Pologne et en Tchéquie, qui se trouvent toutes en «situation critique». Les niveaux sont également inférieurs à 30 % et «à surveiller» en Croatie, à Chypre, en Lituanie, en Italie et en Slovaquie.

Graphique 2.2.7: l'éducation et la formation des adultes n'ont que légèrement augmenté depuis 2016, avec de fortes variations d'un État membre à l'autre

Taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois (25-64 ans), niveaux de 2022 et variations par rapport à 2016 (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. En septembre 2024, le groupe «Indicateurs» du Comité de l'emploi est parvenu à un accord provisoire sur le cadre de suivi pour l'objectif en matière de compétences, en utilisant les données de l'EEA à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée. Voir aussi [rapport annuel 2024 sur les résultats en matière d'emploi](#). La variation en 2022 est calculée par rapport à la valeur de 2016, la dernière disponible avant 2022. Rupture de série chronologique en 2022 pour FR, IT et RO.

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

Objectifs – encadré n° 2: progrès accomplis en vue de la réalisation de l'objectif d'éducation et de formation des adultes pour 2030

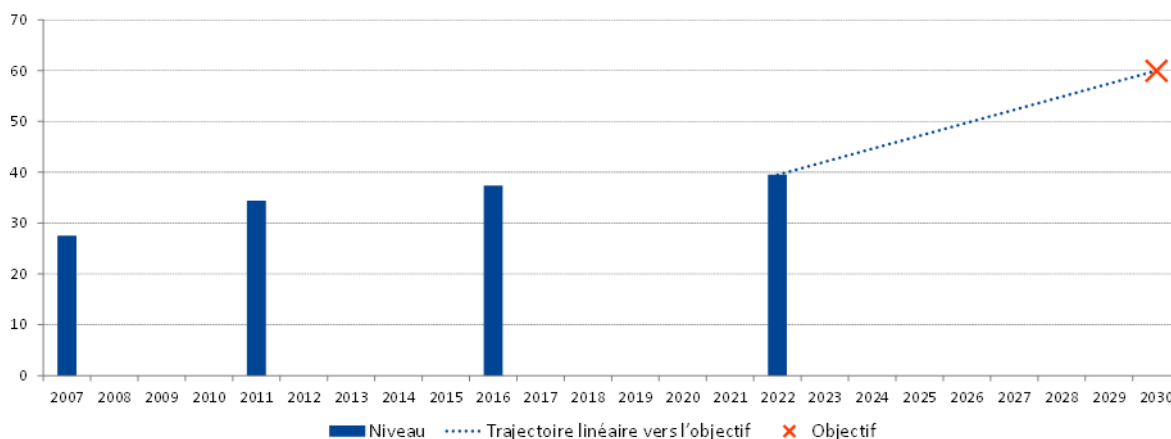
La participation des adultes à l'éducation et à la formation n'a que légèrement augmenté, de sorte que des efforts considérables sont nécessaires pour atteindre le grand objectif de l'Union d'ici à 2030. Selon l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA), le taux de participation de l'Union (à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée) est passé de 37,4 % en 2016 à 39,5 % en 2022 (voir graphique ci-dessous)¹³⁴. Les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) font état d'une augmentation globale de la participation des

¹³⁴ En septembre 2024, le groupe «Indicateurs» du Comité de l'emploi est parvenu à un accord provisoire sur le cadre de suivi pour l'objectif en matière de compétences, en utilisant les données de l'EEA à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée. Voir aussi [rapport annuel 2024 sur les résultats en matière d'emploi](#).

adultes à l'éducation et à la formation entre 2022 et 2024. Cette tendance modérée est insuffisante pour atteindre le grand objectif de l'Union visant à ce que 60 % des adultes participent à des activités d'éducation et de formation chaque année d'ici à 2030. Il est essentiel d'accélérer les progrès afin de préparer la main-d'œuvre à l'évolution des besoins en compétences, d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences et de préserver la compétitivité et l'inclusion.

Les progrès en matière d'éducation et de formation des adultes sont insuffisants pour atteindre le grand objectif de l'Union pour 2030

Taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois dans l'EU-27 et grand objectif de l'Union pour 2030 (25- 64 ans, en %)



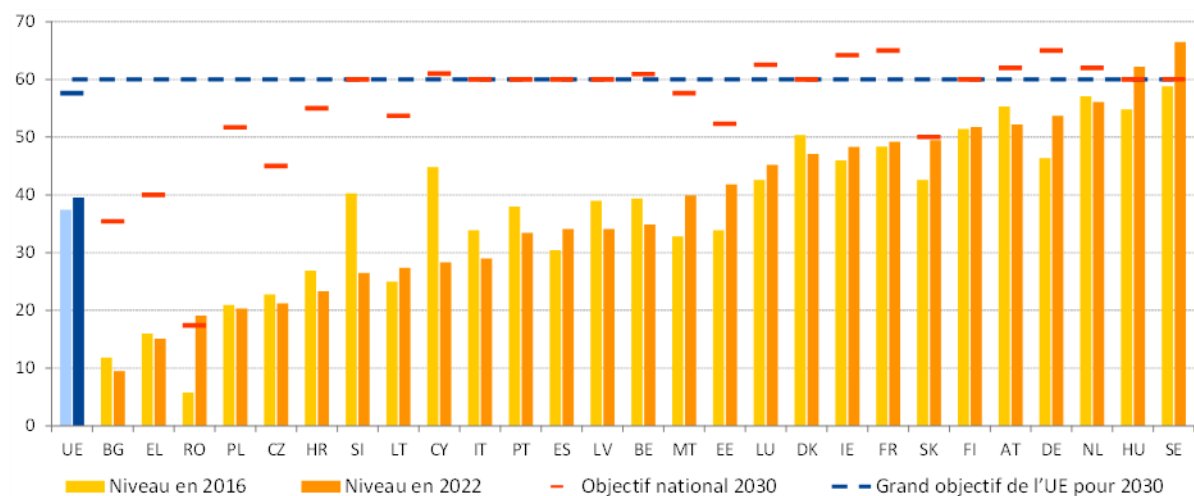
Remarque: l'EEA 2007 était un vaste exercice pilote par échantillonnage mené sur une base volontaire dans tous les États membres, à l'exception de l'Irlande et du Luxembourg, entre 2005 et 2008. Sur cette base, des ajustements ont été apportés lors de la vague suivante. Depuis 2011, l'EEA s'appuie sur un acte juridique européen et est donc réalisée dans tous les États membres sur une base obligatoire¹³⁵. Ruptures de série en 2011 pour UE, FR et HU, en 2016 pour IE, LU et SE, et en 2022 pour FR, IT et RO.

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

¹³⁵ Le règlement (UE) n° [823/2010](#) de la Commission fixe les mesures d'exécution de l'acte juridique de base [règlement (CE) n° [452/2008](#) du Parlement européen et du Conseil] pour l'EEA 2011.

La plupart des États membres doivent entreprendre des efforts considérables pour atteindre leurs objectifs nationaux d'ici à 2030

Taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois dans l'EU-27 et objectifs nationaux des États membres pour 2030 (25- 64 ans, en %)



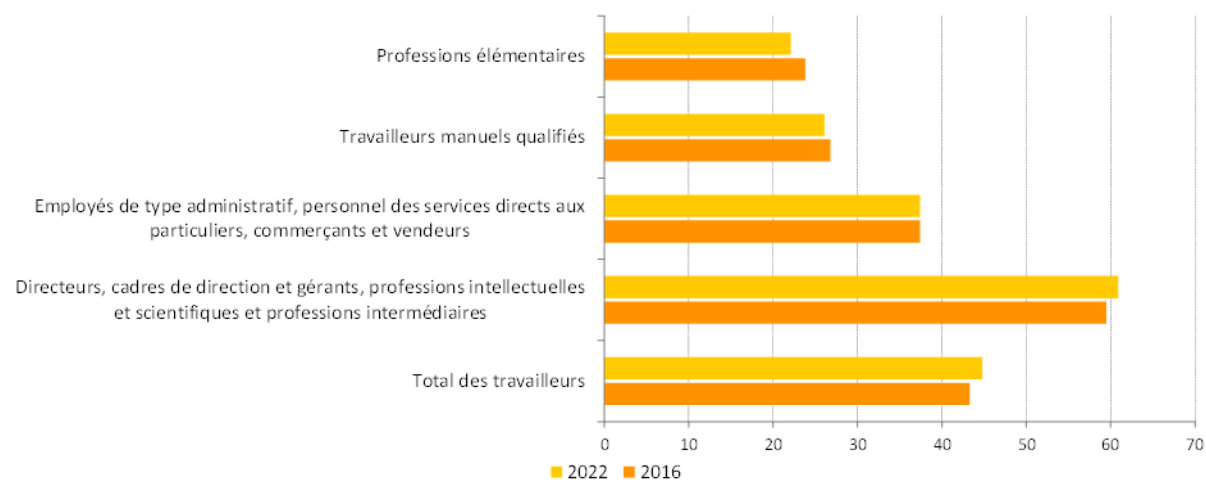
Remarque: ruptures de série en 2016 pour IE, LU et SE, et en 2022 pour FR, IT et RO.

Source: Eurostat, [extraction spéciale de l'enquête sur l'éducation des adultes, taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion de la formation encadrée sur le terrain](#), et tableau des objectifs nationaux pour 2030 à l'annexe 1.

La plupart des États membres restent à la traîne en ce qui concerne leurs objectifs nationaux en matière d'éducation et de formation des adultes, malgré des progrès notables dans quelques cas. En 2022, la Suède, la Hongrie et la Roumanie avaient dépassé leurs objectifs, et la Slovaquie approchait du sien (voir graphique ci-dessus). La Roumanie a enregistré la plus forte augmentation, en partant d'un niveau relativement faible, bien qu'une rupture de série complique les comparaisons. Parmi les 24 pays toujours en deçà de leur objectif, seule une minorité d'entre eux ont enregistré des gains significatifs.

Graphique 2.2.8: les travailleurs exerçant des professions peu qualifiées sont beaucoup moins susceptibles de participer à l'éducation et à la formation des adultes

Taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois par catégorie professionnelle (25-64 ans, en %)



Remarque: ruptures de série en 2016 pour IE, LU et SE, et en 2022 pour FR, IT et RO.

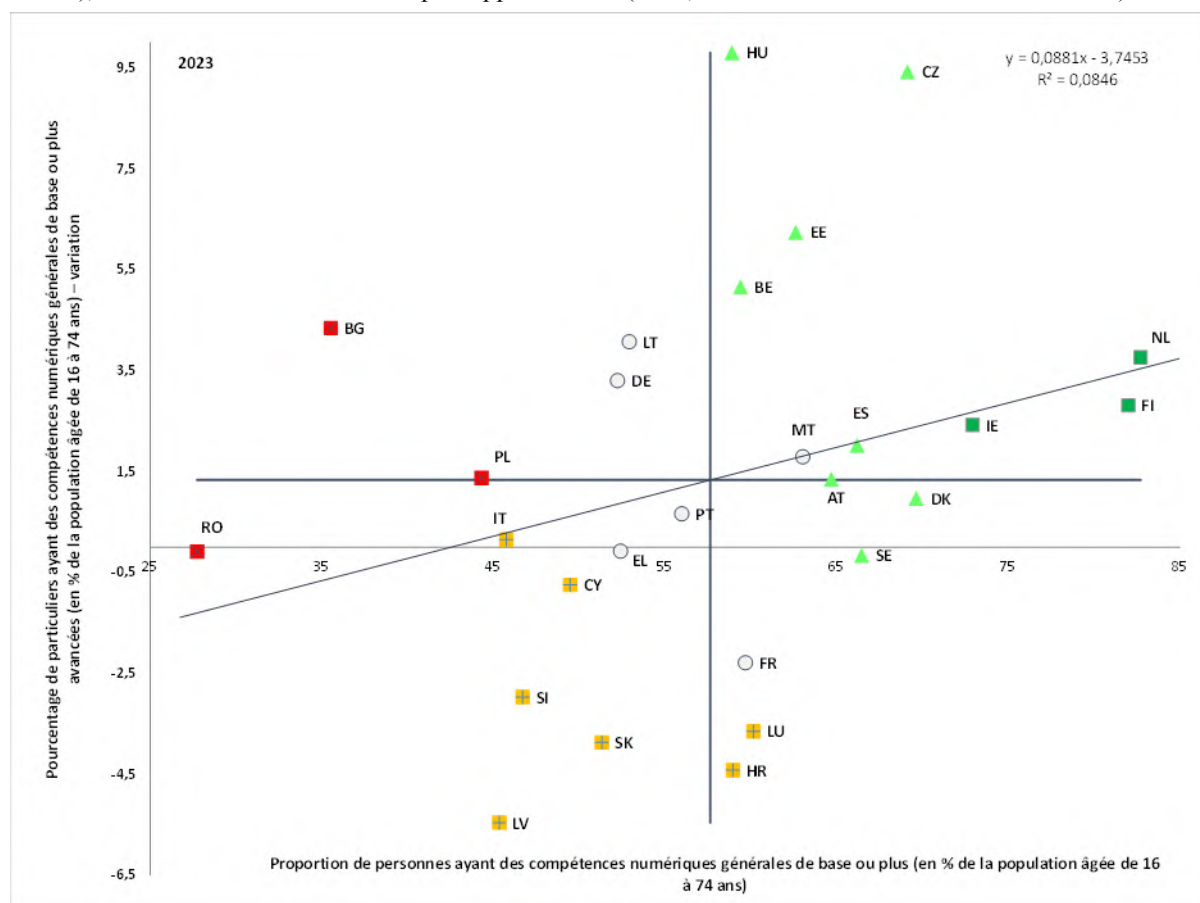
Source: Eurostat, [extraction spéciale de l'enquête sur l'éducation des adultes, taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois, y compris la formation encadrée sur le terrain](#).

Les personnes qui occupent des emplois peu qualifiés sont beaucoup moins susceptibles de bénéficier de possibilités de formation, ce qui les rend plus vulnérables aux changements sur le marché du travail. La participation des adultes à l'éducation et à la formation a augmenté chez l'ensemble des travailleurs entre 2016 et 2022, ce qui est principalement imputable à la catégorie professionnelle des «directeurs, cadres de direction et gérants, professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires», étant donné que d'autres catégories ont connu une baisse ou une stagnation. Ce schéma de participation est observé dans la plupart des États membres, à l'exception de la Slovaquie, de la Suède, de Chypre, de la Hongrie et de l'Irlande. La Slovaquie et la Suède affichent un taux de participation très élevé des adultes occupant des professions élémentaires. Pour Chypre, la Hongrie et l'Irlande, le niveau de participation des «travailleurs manuels qualifiés» est similaire ou supérieur à celui des «employés de type administratif, personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs». Les budgets de formation personnelle, tels que les comptes de formation individuels, qui stimulent la demande parmi les travailleurs, constituent l'un des principaux moyens d'accroître la participation. Une récente enquête Eurobaromètre révèle qu'une majorité (56 %) des personnes interrogées (15 ans ou plus) sont susceptibles d'utiliser un tel budget. Ce nombre atteint près des trois quarts des personnes interrogées (73 %) si l'on tient compte des personnes qui travaillent actuellement ou qui pourront commencer à travailler au cours des deux prochaines années¹³⁶. Cet intérêt témoigne de la reconnaissance de la valeur des possibilités de formation choisies librement, bien que les degrés de probabilité variables selon les groupes démographiques suggèrent des obstacles potentiels à l'accès à ces programmes et une motivation variable à y participer. Dans le cadre de l'union des compétences, de nouvelles initiatives telles que le projet pilote de garantie de compétences et un projet pilote de partenariats transnationaux entre universités et entreprises au profit des secteurs présentant de graves déficits de compétences complètent les initiatives existantes telles que les comptes de formation individuels et les académies européennes des compétences dans des domaines stratégiques, l'expansion des microcertifications et les espaces d'apprentissage communautaires innovants. Ces mesures visent à élargir les possibilités d'apprentissage et à renforcer les cadres de compétences de l'Union grâce à une collaboration entre le secteur public et le secteur privé, tout en aidant les travailleurs qui passent d'un secteur à un autre et en comblant les déficits de compétences.

¹³⁶ Voir Commission européenne, [Special Eurobarometer 559 – Investing in Fairness \(January to February 2025\)](#).

Graphique 2.2.9: de grandes différences sont observées entre les pays en ce qui concerne les compétences numériques des adultes

Proportion de la population possédant des compétences numériques générales de base ou plus avancées (16-74 ans), niveaux de 2023 et variations par rapport à 2021 (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 compétences numériques générales couvrent cinq domaines: les compétences en matière d'éducation à l'information et aux données; les compétences en matière de communication et de collaboration; les compétences en matière de création de contenus numériques; les compétences en matière de sécurité; et les compétences en matière de résolution de problèmes. Pour posséder au moins des compétences numériques générales de base, les personnes doivent savoir comment exercer au moins une activité liée à chaque domaine. Pour de plus amples informations, voir [Eurostat](#).
Source: Eurostat, [[tepsr_sp410](#)].

Les compétences numériques sont faibles dans l'ensemble de l'Union et très peu d'États membres ont des niveaux proches ou supérieurs à l'objectif fixé au niveau de l'Union pour 2030. Dans une Europe transformée numériquement, l'emploi et l'inclusion sociale dépendent de l'acquisition par les adultes de compétences numériques de base, ce qui se reflète dans l'objectif visant à ce qu'au moins 80 % des adultes (16-74 ans) possèdent au moins des compétences numériques de base d'ici à 2030¹³⁷. Plus de 90 % des citoyens de l'Union utilisent l'internet au moins une fois par semaine¹³⁸, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'ils possèdent le savoir-faire numérique adéquat. En 2023, seuls 55,6 % des adultes possédaient au moins des compétences numériques de base, soit un taux à peine

¹³⁷ Objectif défini dans le [plan d'action sur le socle européen des droits sociaux](#) et dans la [boussole numérique pour la décennie numérique](#).

¹³⁸ Voir Commission européenne, [Digitalisation in Europe – 2025 edition](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

meilleur qu'en 2021 (53,9 %). À ce rythme, seuls 59,8 % des adultes posséderaient au moins des compétences numériques de base d'ici la fin de la décennie¹³⁹. On constate d'importants écarts de performance entre les États membres. La Roumanie, la Bulgarie et la Pologne sont les pays où la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base est la plus faible et elles se trouvent dans une «situation critique» (voir graphique 2.2.9). À l'inverse, les Pays-Bas (82,7 %) et la Finlande (82,0 %) ont déjà dépassé l'objectif fixé au niveau de l'Union pour 2030 et sont considérés comme les «pays les plus performants», avec l'Irlande. À Chypre, en Italie, en Lettonie, en Slovaquie et en Slovénie, les niveaux sont faibles, entre 45 % et 51,3 %. Ces pays, ainsi que la Croatie et le Luxembourg, qui ont connu de fortes baisses entre 2021 et 2023, sont «à surveiller». Dans l'ensemble, les données les plus récentes montrent qu'une majorité d'États membres (17) ont progressé dans l'amélioration des compétences numériques entre 2021 et 2023.

Le niveau de compétences numériques varie considérablement d'un groupe de population à l'autre et d'un lieu à l'autre. La proportion de jeunes âgés de 16 à 24 ans possédant au moins des compétences numériques de base est relativement élevée, bien qu'elle ait légèrement diminué (passant de 71,2 % en 2021 à 70,0 % en 2023), ce qui remet en cause l'idée selon laquelle tous les jeunes sont des «natifs du numérique». Plus généralement, les compétences numériques sont particulièrement faibles chez les personnes qui ne possèdent pas ou pas beaucoup de qualifications formelles (33,6 % en 2023), chez les personnes âgées (37,1 % pour les 55-74 ans), chez les personnes vivant dans des zones rurales (47,5 %) et chez les chômeurs (47,7 %).

Le nombre de spécialistes des TIC est nettement inférieur aux besoins prévus. En 2024, 10,3 millions de personnes travaillaient en tant que spécialistes des TIC, soit 5,0 % de l'ensemble des personnes employées. Au rythme actuel, dans un contexte de concurrence croissante pour les talents dotés de compétences numériques, le nombre de spécialistes des TIC n'atteindra que 12,4 millions d'ici à 2030, ce qui est bien en deçà de l'objectif de 20 millions fixé pour la décennie numérique de l'Union¹⁴⁰. Cela aura des répercussions négatives sur la compétitivité et l'innovation futures de l'Union. Il est possible d'augmenter le nombre de spécialistes des TIC en réduisant l'écart entre les hommes et les femmes (seuls 19,5 % des spécialistes des TIC sont des femmes) et en améliorant l'équilibre géographique dans l'ensemble de l'Union (la proportion de spécialistes des TIC en pourcentage de l'emploi total varie de 2,5 % en Grèce à 8,6 % en Suède).

Socle européen des droits sociaux – encadré n° 3: L'union des compétences: enjeux et perspectives – Stimuler les disciplines STIM¹⁴¹

Certaines des pénuries de main-d'œuvre les plus répandues dans l'Union concernent les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), ce qui freine la compétitivité et les transitions écologique et numérique. Aujourd'hui, sous l'effet de l'essor de l'IA, des technologies des énergies renouvelables, des biotechnologies, des besoins en matière de défense et de sécurité, ainsi que de la complexité de l'analyse des données, il est essentiel de disposer d'une offre abondante de professionnels des STIM. Toutefois, ces domaines pâtissent de pénuries de main-d'œuvre généralisées, dont la majeure partie concerne l'artisanat, la construction et l'ingénierie (voir aussi section 2.1.1). Des

¹³⁹ Pour la trajectoire vers l'objectif à l'horizon 2030, voir Commission européenne, [State of the Digital decade 2024 report](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

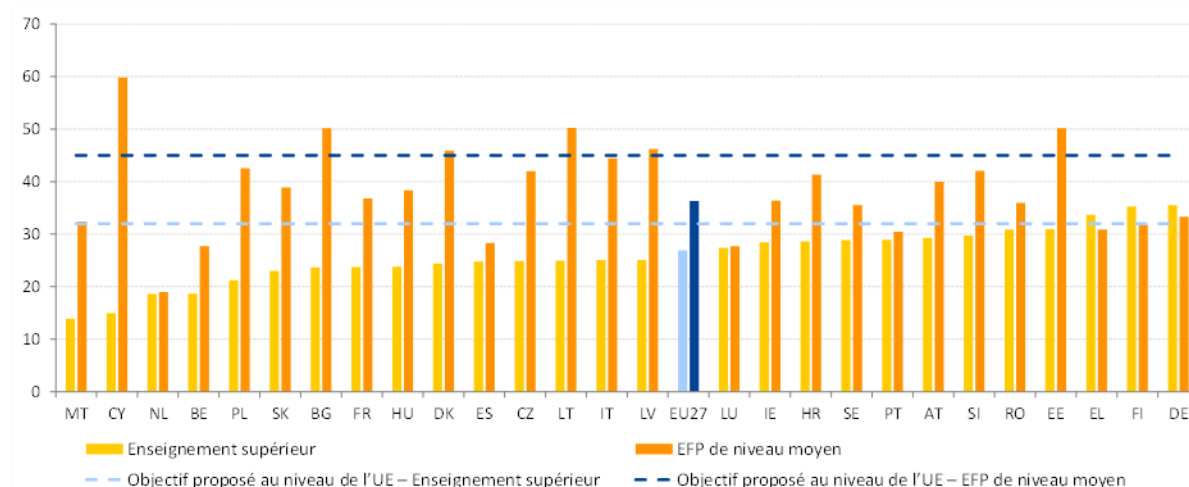
¹⁴⁰ Voir l'annexe I sur [l'état d'avancement de la décennie numérique 2025](#).

¹⁴¹ Commission européenne (2025). Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2025 – *rapport comparatif*.

pénuries sont également observées dans plusieurs professions liées aux TIC¹⁴². Au cours des dix prochaines années, les pénuries devraient augmenter de manière significative dans certaines professions des STIM, dans le contexte de la diminution de la population en âge de travailler et de la nécessité de remplacer les travailleurs partant à la retraite, ainsi que des transitions écologique et numérique. Le nombre actuel de spécialistes des STIM n'est donc pas suffisant pour répondre aux besoins du marché du travail et davantage de spécialistes seront nécessaires pour répondre à l'augmentation de la demande. Le plan stratégique pour l'éducation dans les STIM, une initiative relevant de l'union des compétences, propose des actions ambitieuses visant à relever ce défi dans l'ensemble de l'Union ainsi que des objectifs en matière d'inscription dans les disciplines STIM. Par exemple, d'ici à 2030, 45 % des étudiants de l'EFP et 32 % des étudiants de l'enseignement supérieur devraient être inscrits dans des disciplines STIM et 5 % des étudiants en doctorat devraient être inscrits dans des programmes TIC. À cet égard, la future stratégie de l'Union pour l'enseignement et la formation professionnels définira une vision tournée vers l'avenir visant à rendre l'EFP plus attrayant, plus inclusif et plus réactif aux besoins du marché du travail. Elle visera à renforcer la contribution de l'EFP à l'apprentissage tout au long de la vie, à la compétitivité et à l'équité sociale, en mettant l'accent sur la qualité, l'innovation, les transitions écologique et numérique et la mobilité internationale.

Le taux d'inscriptions dans les programmes STIM varie d'un État membre de l'Union à l'autre

Part des étudiants de l'EFP de niveau moyen (CITE 3-4) et de l'enseignement supérieur (CITE 5-8) dans les disciplines STIM en 2023 (en %)



Source: Eurostat [[educ_uae_enra03](#)]; [[educ_uae_enrt03](#)].

Les inscriptions aux programmes STIM n'ont pas augmenté de manière significative ces dernières années et il est possible d'y remédier, notamment en y attirant davantage de femmes. Dans l'EFP de niveau moyen, 36,3 % de l'ensemble des étudiants de l'Union étaient inscrits à des programmes STIM en 2023. Ce taux est supérieur de 2,3 points de pourcentage à celui de 2015 et fluctue autour de 36 % depuis 2020. Dans l'enseignement supérieur, 26,9 % des étudiants étaient inscrits dans des programmes STIM, la moyenne de l'Union ayant diminué de 0,7 point de pourcentage au cours des dix dernières années. Le graphique illustre la grande variabilité des taux d'inscription dans les STIM d'un pays de l'Union à l'autre, tant pour l'EFP de niveau moyen que pour l'enseignement supérieur. Le taux

¹⁴² EURES (2025). [Labour shortages and surpluses in Europe 2024](#).

d'inscription varie de 19 % aux Pays-Bas à 59,8 % à Chypre dans l'EFP et de 13,9 % à Malte à 35,5 % en Allemagne dans l'enseignement supérieur. Il varie également d'un sous-domaine STIM à l'autre¹⁴³. L'ingénierie, les industries de transformation et la production constituent le sous-domaine le plus important dans l'EFP et dans l'enseignement supérieur, tandis que les deux autres disciplines STIM (technologies de l'information et de la communication et sciences naturelles, mathématiques et statistiques) ont une participation beaucoup plus faible. Les étudiantes sont largement sous-représentées en ce qui concerne les inscriptions dans les disciplines STIM, puisqu'elles ne représentent que 15,4 % des étudiants de l'EFP et 32,2 % des étudiants de l'enseignement supérieur. Ces écarts entre les hommes et les femmes résultent de facteurs familiaux, scolaires, sociaux et culturels profondément enracinés qui affectent très tôt l'intérêt et l'encouragement des filles à poursuivre une carrière dans les STIM¹⁴⁴. La détérioration des résultats des élèves en mathématiques et en sciences, mise en évidence par le PISA 2022¹⁴⁵, ainsi que les pénuries d'enseignants, en particulier dans les domaines des STIM, pourraient également avoir une incidence sur les futurs taux d'inscription.

Les États membres prennent actuellement des mesures visant à stimuler l'intérêt pour les STIM dès le plus jeune âge. Il est essentiel de susciter l'intérêt des élèves pour les carrières dans les STIM à un très jeune âge et de manière efficace; les enseignants et les approches pédagogiques jouent, dans ce cadre, un rôle essentiel. La **Tchéquie** expérimente en ce moment des méthodes d'enseignement innovantes des STIM dans les écoles en amenant des experts en technologie dans les classes et en dispensant un enseignement en tandem. La **Bulgarie** met en place des laboratoires STIM dans plus de 1 800 écoles, ainsi qu'un centre national et trois centres régionaux des STIM, avec le soutien de la FRR. L'**Estonie** et la **Lituanie** adoptent un programme plus intégré et axé sur des projets, dont il a été constaté qu'il renforçait l'intérêt pour les STIM. Le **Danemark** considère les disciplines STIM comme essentielles à la transition écologique et à l'attractivité de l'EFP, en investissant de manière substantielle dans la modernisation des normes et des programmes d'études et en finançant la formation continue des enseignants dans tous les programmes d'EFP. Le **Portugal** met actuellement sur pied, avec le soutien de la FRR, 365 centres technologiques spécialisés axés sur les secteurs à haut potentiel et visant à améliorer l'infrastructure technologique de l'enseignement professionnel secondaire inférieur ainsi qu'à créer de nouvelles formations pour les transitions écologique et numérique. La **Lettonie** a mis en place un modèle de financement fondé sur les résultats des diplômés afin d'inciter les universités à se concentrer sur la production de diplômés qualifiés, en particulier dans les domaines des STIM. Elle a également introduit une plus grande flexibilité au niveau des admissions, en permettant aux établissements d'adapter leurs besoins en fonction de la demande de professionnels des STIM.

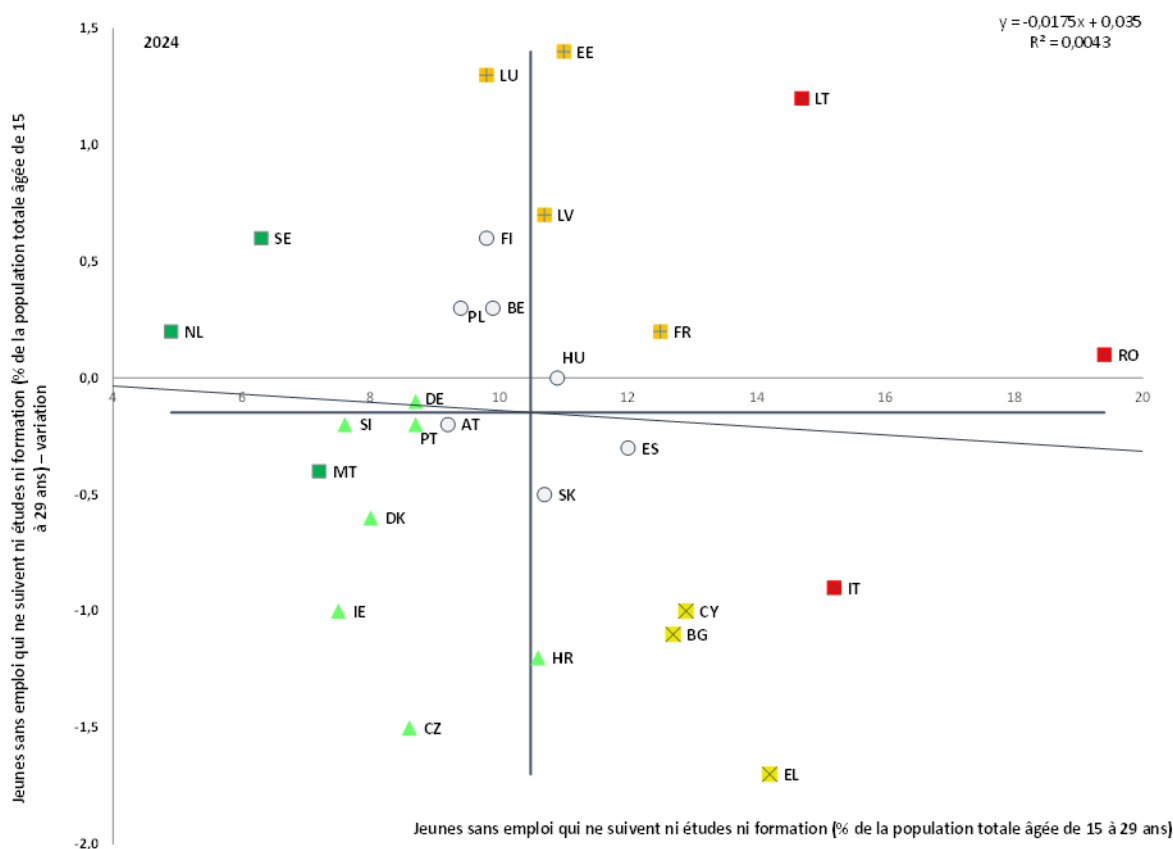
¹⁴³ Les disciplines STIM sont: «sciences naturelles, mathématiques et statistiques», «technologies de l'information et de la communication» et «ingénierie, industries de transformation et production», telles que définies dans la [classification des domaines d'éducation et de formation de l'UNESCO de 2013](#).

¹⁴⁴ Voir EENEE (2020). [Gender differences in tertiary education: what explains STEM participation?](#) La décision d'étudier les STIM dépend de nombreux facteurs, de la petite enfance et l'environnement familial jusqu'aux considérations de carrière et aux conditions de travail. L'expérience vécue tout au long du parcours scolaire est très importante, y compris les performances en mathématiques.

¹⁴⁵ Voir Commission européenne (2024): [The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU](#).

Graphique 2.2.10: les différences entre les taux de NEET diminuent, mais restent importantes

Taux de NEET (15-29 ans), niveaux de 2024 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. La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG.

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

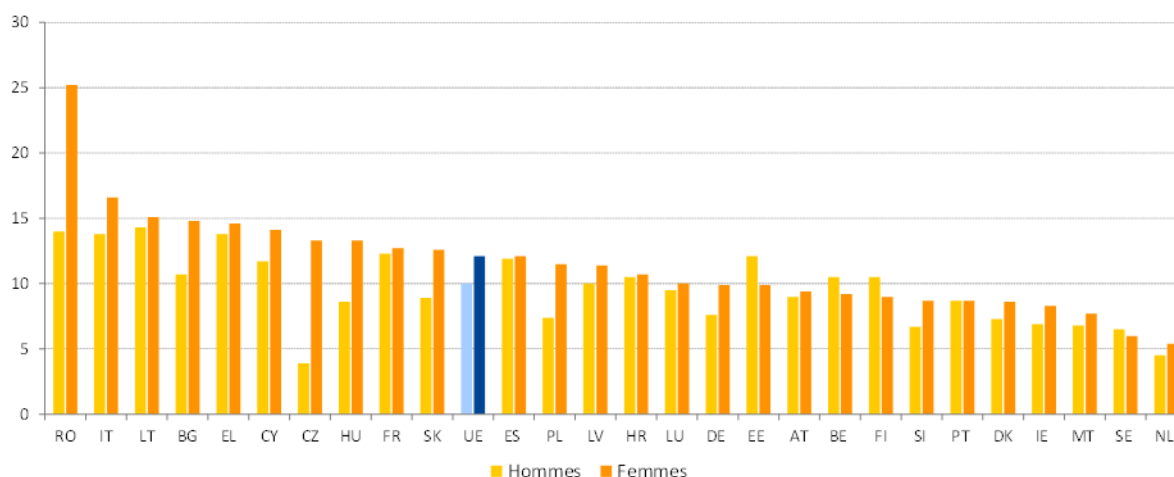
La part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a légèrement baissé, mais sans signe clair de convergence. Après avoir culminé à 14,0 % en 2020, le taux de NEET (15-29 ans) a progressivement diminué dans l'Union, pour s'établir à 11,1 % en 2024. Néanmoins, des variations importantes sont évidentes d'un État membre à l'autre. La Roumanie, l'Italie et la Lituanie ont enregistré les taux de NEET les plus élevés en 2024 et se trouvent dans une «situation critique» (voir graphique 2.2.10). Les Pays-Bas, la Suède et Malte étaient les pays affichant «les meilleures performances» et les taux les plus faibles. La situation en Estonie, au Luxembourg et en Lettonie, où les taux de NEET ont augmenté en 2024, est «à surveiller», de même que celle de la France, où les taux restent élevés. Malgré ces réductions et quelques vagues signes de convergence entre les États membres, l'Union reste à 2,1 points de pourcentage de l'objectif de 9,0 % fixé pour 2030. Le taux de NEET au chômage, c'est-à-dire le taux de NEET qui cherchent activement du travail et sont disponibles pour travailler, a diminué de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 4,2 % en 2024. C'est en Grèce et en Espagne que ce taux était le plus élevé, bien que ces deux pays aient enregistré des améliorations par rapport aux niveaux de 2023. La proportion de NEET ne faisant pas partie de la population active s'est légèrement améliorée (6,9 % en 2024 contre 7,0 % en 2023), mais elle reste élevée en Roumanie, en Italie, en Lituanie et en Bulgarie. La part de NEET découragés affiche une légère tendance à la baisse au niveau de l'Union (passant de 4,9 % au plus fort de la pandémie en 2020 à 4,2 % en 2024). Dans ce

contexte, la garantie pour la jeunesse, dans sa version renforcée¹⁴⁶, qui aide les NEET en offrant un emploi de bonne qualité, un complément de formation, un apprentissage ou un stage, et l'initiative ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – Orientation, Apprentissage, Maîtrise, Réussite), qui aide les NEET défavorisés à acquérir une expérience professionnelle à l'étranger¹⁴⁷, restent des initiatives importantes.

Les taux de NEET présentent des disparités au sein des États membres ainsi qu'entre les régions continentales et ultrapériphériques. Le taux régional le plus bas est de 4,4 % (Utrecht, aux Pays-Bas) et le taux continental le plus élevé est de 29,9 % (Sud-Est, en Roumanie). Les disparités au sein des États membres sont notables en France, en Italie, en Pologne, en Finlande et en Hongrie. Le taux global de NEET le plus élevé de l'Union a été enregistré dans la région ultrapériphérique française de Guyane (34,4 %). En revanche, des États membres tels que les Pays-Bas, la Suède et l'Autriche affichent des taux globalement faibles et de faibles variations d'une région à l'autre. Il existe une fracture entre les zones urbaines et rurales dans l'Union. Le taux de NEET était de 10,1 % dans les grandes villes, de 11,5 % dans les petites villes et les banlieues et de 12,3 % dans les zones rurales.

Graphique 2.2.11: dans presque tous les États membres, le taux de NEET est plus élevé chez les femmes

Taux de NEET chez les hommes et les femmes (15-29 ans, en %, 2024)



Remarque: la définition diffère pour ES et FR; rupture de série pour BG.
Source: Eurostat [[lfsi_neet_a](#)], EFT de l'UE.

Les taux de NEET restent plus élevés chez les personnes handicapées, les femmes et les personnes nées en dehors de l'Union. La situation des jeunes handicapés ne s'est pas améliorée (27,8 % étaient des NEET en 2023, contre 27,3 % en 2022). Dans tous les États membres sauf deux, ce taux était supérieur à 20 %, les taux les plus élevés ayant été relevés en Bulgarie, en Croatie, en Slovaquie et à Chypre¹⁴⁸. En 2024, le taux de NEET chez les femmes (12,1 %) a continué de diminuer (passant de 13,0 % en 2022 à 15,4 % en 2020), mais

¹⁴⁶ Voir [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).
¹⁴⁷ De plus amples informations sont disponibles à l'adresse suivante: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve – Orientation, Apprentissage, Maîtrise, Réussite\) – Emploi, affaires sociales et inclusion – Commission européenne \(europa.eu\)](#).
¹⁴⁸ Rapport statistique 2025 du réseau EDE (Academic Network of European Disability Experts), [Rapports – Commission européenne](#)

est resté supérieur à celui des hommes (voir graphique 2.2.11). Il était nettement plus élevé en Roumanie et en Tchéquie (respectivement 11,2 et 9,4 points de pourcentage de plus que pour les hommes). En revanche, ce taux était légèrement plus élevé pour les hommes que pour les femmes en Belgique, en Estonie, en Finlande et en Suède. Les femmes NEET sont deux fois plus nombreuses à se trouver en dehors de la population active qu'à être au chômage (respectivement 8,5 % et 3,6 % en 2024, contre 5,4 % et 4,7 % chez les hommes). Le taux de NEET chez les jeunes nés en dehors de l'Union est également beaucoup plus élevé que chez les jeunes nés dans l'État membre concerné (18,4 % contre 10,2 %). Chez les femmes nées en dehors de l'Union, cet écart est supérieur à 13,1 points de pourcentage, alors qu'il n'est que de 3,6 points de pourcentage pour les hommes. Remédier à ces disparités pourrait présenter un avantage économique majeur. Selon Eurofound, la perte économique annuelle d'un seul NEET en 2023 était d'environ 14 600 euros en moyenne¹⁴⁹.

Pour la première fois depuis la pandémie de COVID-19, le chômage des jeunes a légèrement augmenté au niveau de l'Union, rompant ainsi avec une tendance à la baisse.

Après avoir constamment baissé depuis son niveau enregistré au plus fort de la crise de la COVID-19 (17,6 % dans l'Union en 2020), le taux de chômage des jeunes a affiché une légère augmentation de 0,3 point de pourcentage du taux de chômage des jeunes (15-24 ans), passant de 14,6 % en 2023 à 14,9 % en 2024¹⁵⁰. Au niveau de l'Union, le taux de chômage des jeunes reste néanmoins plus de deux fois plus élevé que le taux de chômage des 15-74 ans (5,9 %). Bien que l'ampleur de l'évolution en glissement annuel varie d'un État membre à l'autre, une stagnation ou une augmentation est observée dans tous les États membres sauf sept. Des augmentations relativement importantes sont observées dans certains États membres où le taux de chômage des jeunes est élevé, à savoir en Suède, en Roumanie et au Luxembourg. D'autres pays de ce groupe ont connu des baisses importantes d'une ampleur similaire, notamment la Grèce, l'Espagne et l'Italie, ainsi que la Lettonie et la Croatie, avec des taux plus faibles. Le chômage est particulièrement répandu chez les jeunes peu qualifiés (20,6 %) et nés en dehors de l'Union (19,3 %). Ces évolutions mettent en lumière la nécessité de poursuivre les efforts visant à relever les défis structurels qui entravent l'intégration des jeunes sur le marché du travail, compte tenu notamment des pénuries généralisées de main-d'œuvre et de compétences et des risques à plus long terme pour les perspectives de carrière des jeunes.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés continue de grimper, après dix ans de croissance dans tous les États membres. En 2024, le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) est passé à 65,2 %, soit une augmentation de 1,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Malgré cette amélioration globale, des différences substantielles persistent au sein de l'Union européenne. Alors qu'en Suède, en Tchéquie, en Estonie, aux Pays-Bas, en Allemagne et au Danemark, les taux d'emploi des travailleurs âgés étaient supérieurs à 75 %, le Luxembourg, la Roumanie et la Croatie affichaient des taux inférieurs à 55 % (voir encadré 4 consacré au socle des droits sociaux).

Socle européen des droits sociaux – encadré n° 4: l'intégration des travailleurs âgés sur le marché du travail de l'Union

¹⁴⁹ Analyse d'Eurofound figurant dans le document de la Commission européenne, [Employment and Social developments in Europe 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

¹⁵⁰ Eurostat [[tesem140](#)].

Soutenir l’allongement de la vie active peut contribuer à atténuer les pénuries de main-d’œuvre et de compétences et l’incidence du vieillissement de la population sur la population active¹⁵¹. La population de l’Union en âge de travailler devrait diminuer de 1,2 million de personnes par an à partir de 2030, tandis que le rapport de dépendance économique des personnes âgées¹⁵² devrait passer de 36 % en 2022 à 55 % d’ici à 2050, puis à 59 % en 2070¹⁵³. En l’absence d’autres changements, le vieillissement de la population pourrait exacerber les pénuries de main-d’œuvre et représenter un défi considérable pour la croissance économique et le maintien du niveau de vie¹⁵⁴. Alors que l’allongement de la vie active des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) pourrait considérablement favoriser l’emploi dans l’Union¹⁵⁵, près de la moitié des personnes qui ont quitté le marché du travail en 2023 ont pris leur retraite. Les raisons en sont notamment les incitations des régimes de retraite, les facteurs liés à la santé, tels que la maladie, le handicap, mais aussi les mauvaises conditions de travail, le manque de flexibilité sur le lieu de travail et les préjugés liés à l’âge. À la lumière de ce qui précède, une combinaison de politiques semble nécessaire pour soutenir la participation et l’emploi des travailleurs âgés, couvrant notamment les régimes de retraite, les mesures d’activation adaptées et les politiques de formation. La directive 2000/78/CE relative à l’égalité de traitement et à la lutte contre la discrimination en matière d’emploi, ainsi que la panoplie d’instruments en matière de démographie élaborée en 2023, fournissent des cadres utiles pour agir dans ce domaine stratégique¹⁵⁶. En juin 2025, le Conseil a également approuvé des conclusions relatives aux moyens d’aider les travailleurs âgés à exploiter pleinement leur potentiel sur le marché du travail et dans la société. Dans ces conclusions, les États membres et la Commission ont été invités à prendre des mesures visant par exemple à encourager la prolongation volontaire de l’activité professionnelle.

¹⁵¹ Voir Commission européenne, [Employment and Social developments in Europe 2025](#), Office des publications de l’Union européenne, 2025.

¹⁵² Rapport entre la population âgée et la population en âge de travailler.

¹⁵³ Voir Commission européenne, 2024, 2024 ageing report: economic & budgetary projections for the EU Member States (2022-2070). Office des publications de l’Union européenne, 2025, et Eurostat [[proj_23ndbi](#)].

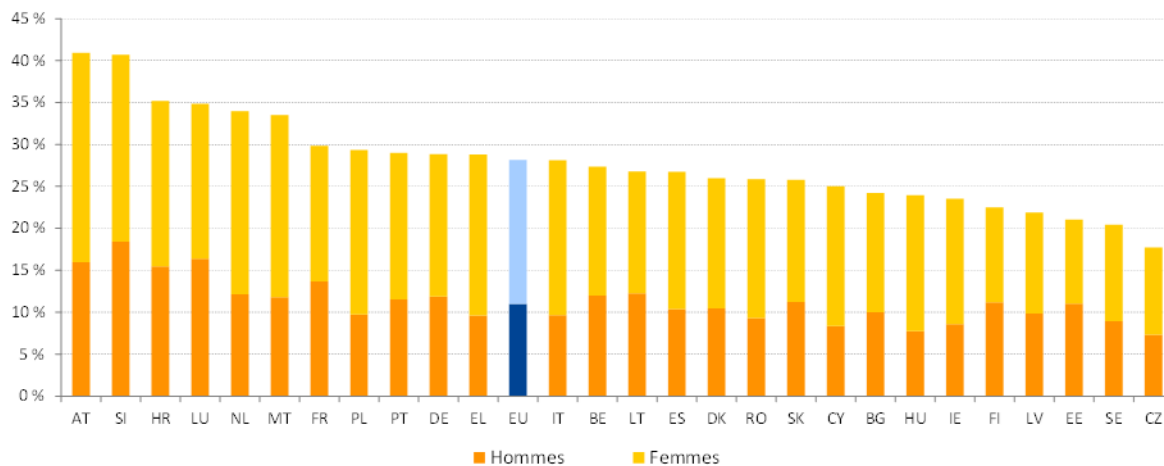
¹⁵⁴ Voir Commission européenne, [Employment and Social developments in Europe 2025](#), Office des publications de l’Union européenne, 2025.

¹⁵⁵ Voir encadré 3 consacré au socle des droits sociaux du [rapport conjoint sur l’emploi 2025](#).

¹⁵⁶ Voir [L’évolution démographique en Europe: une panoplie d’instruments d’action](#), COM(2023) 577 final.

Dans presque tous les États membres de l'Union, les travailleuses âgées sont beaucoup plus susceptibles que les travailleurs âgés de se trouver en dehors de la population active

Population âgée de 55 à 64 ans hors de la population active, en pourcentage de la population totale âgée de 15 à 64 ans se trouvant hors de la population active, et sa composition par genre (en %, 2024).



Remarque: La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG.

Source: Calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat [lfsa_igan].

Malgré des améliorations considérables au cours des dernières décennies, les travailleurs âgés sont toujours davantage susceptibles que les autres groupes d'âge de se trouver en dehors de la population active, un phénomène encore plus répandu chez les femmes. Depuis 2009, la participation des travailleurs âgés au marché du travail a augmenté de plus de 20 points de pourcentage, pour atteindre 68,2 % en 2024. Pourtant, les travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) représentaient toujours une part importante (28,1 %) des adultes (de 15 à 64 ans) en dehors de la population active, allant de 17,7 % en Tchéquie à plus de 35 % en Autriche, en Slovénie et en Croatie (voir graphique). Cette variation reflète, entre autres, les différences au niveau des régimes et des schémas de retraite. Il s'agit notamment de l'âge légal de départ à la retraite, qui va de 62,8 ans pour les hommes en Slovaquie et de 60 ans pour les femmes en Pologne à 67 ans pour les hommes et les femmes en Italie, en Grèce et au Danemark¹⁵⁷. Malgré les réformes institutionnelles visant à prolonger la vie active, près d'un cinquième des retraités de l'Union âgés de 50 à 74 ans ont encore opté pour une retraite anticipée avec une pension réduite en 2023¹⁵⁸. Ils ont été les plus nombreux à le faire à Chypre (45,8 %), au Portugal (28,3 %) et en Belgique (38,2 %), et les moins nombreux en Bulgarie (1,8 %) et en Slovénie (4,6 %). En outre, presque tous les États membres affichaient une proportion plus importante de travailleuses âgées en dehors du marché du travail. Cela peut s'expliquer en partie par une tendance des femmes à prendre une retraite anticipée (24,7 %, contre 18,3 % pour les hommes), mais aussi par une proportion importante de femmes âgées qui n'ont jamais travaillé ou qui ont été en dehors de la population active pendant plus de 10 ans (64,9 %), principalement en raison de responsabilités familiales¹⁵⁹.

¹⁵⁷ Voir Commission européenne, 2024 ageing report.

¹⁵⁸ Les entretiens ont été menés en 2023, mais il se peut que les retraités interrogés aient déjà pris leur retraite avant cette date.

¹⁵⁹ Voir Commission européenne, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024*, Office des publications de l'Union européenne, 2024, et Spasova, S., Deruelle, T., et Airoidi, F., *Flexible*

Plusieurs États membres ont lancé ou prévoient de mettre en œuvre de nouvelles mesures visant à activer les travailleurs âgés. En **Autriche**, l'initiative pour l'emploi 50 + promeut depuis 2018 l'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus au moyen d'une allocation d'intégration, d'une subvention salariale combinée, d'entreprises sociales et du renforcement des qualifications liées à l'emploi. En **Belgique**, un nouveau programme lancé en juillet 2025 permet aux travailleurs indépendants qui travaillent au-delà de leur âge de départ à la retraite sans demander leur pension de constituer automatiquement de nouveaux droits à pension s'ils continuent à payer des cotisations de sécurité sociale. En **Bulgarie**, le plan 2025-2026 pour la mise en œuvre de la stratégie nationale pour une vie active des personnes âgées soutient l'emploi actif, l'inclusion dans la communauté, le vieillissement actif et en bonne santé ainsi que la construction d'une image positive des personnes âgées. À **Chypre**, la première stratégie nationale (2025-2030) et le plan d'action pour un vieillissement actif (2025-2027) favorisent la pleine inclusion sociale des personnes âgées en prévenant l'isolement social, en renforçant la participation à l'économie, à la société et à la culture et en améliorant la sécurité financière. En **France**, le projet de loi transposant les accords interprofessionnels nationaux met en œuvre deux accords nationaux de 2024 sur l'emploi des seniors et le dialogue social, notamment en introduisant un nouveau contrat pour les demandeurs d'emploi âgés.

Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail persistent, les écarts en matière d'emploi entre les hommes et les femmes présentant peu de signes de convergence¹⁶⁰. En 2024, le taux d'emploi des hommes s'élevait à 80,8 %, contre 70,8 % pour les femmes, engendrant un écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 10,0 points de pourcentage. Il s'agit d'une baisse de 0,2 point de pourcentage par rapport à 2023, ce qui signifie que l'écart ne s'est réduit que de 1,1 point de pourcentage au total au cours des dix dernières années (contre 11,1 points de pourcentage en 2014). Cette légère amélioration masque des tendances divergentes d'un État membre à l'autre. L'écart est resté pratiquement inchangé sur l'ensemble de la période et reste important en Italie, en Grèce et en Roumanie, des pays qui se trouvent toujours dans une «situation critique» malgré de légères améliorations dans certains cas l'année dernière, ainsi qu'à Malte, où l'écart reste important bien qu'il ait diminué de moitié au cours des dix dernières années. L'écart s'est creusé en Slovaquie, à Chypre et au Danemark en 2024 et ces États membres sont donc «à surveiller», tout comme la Pologne, qui présente un écart relativement important malgré une certaine amélioration. À l'autre extrémité du spectre, l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes était relativement faible en Finlande, en Lituanie, en Estonie et en Lettonie. Ces pays, à l'exception de la Finlande, où l'écart s'est récemment creusé, figuraient parmi les pays affichant les «meilleures performances». Outre les variations entre les États membres, il existe d'importantes disparités régionales en ce qui concerne les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans certains États membres, dont la France et l'Espagne (y compris dans leurs régions ultrapériphériques) ainsi que l'Allemagne, la Hongrie, la Belgique et le Danemark (voir graphique 3 à l'annexe 5). L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes varie fortement selon le degré d'urbanisation: il va de 8,3 points de pourcentage dans les grandes villes à 10,9 points de pourcentage dans les zones rurales et à 11,3 points de pourcentage dans les petites villes et les banlieues. Une action stratégique soutenue peut contribuer à lever les obstacles à la participation des femmes

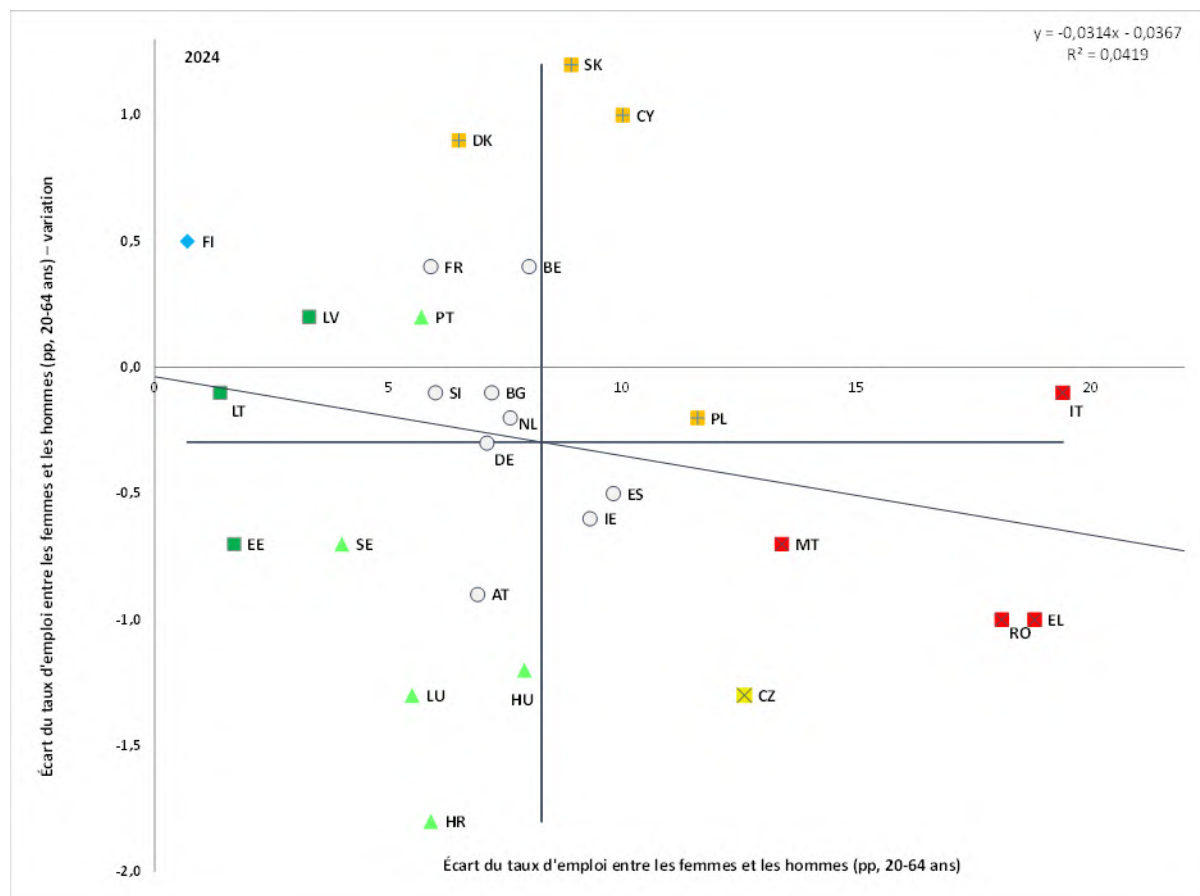
retirement pathways: an analysis of policies in 28 European countries, Office des publications de l'Union européenne, 2025.

¹⁶⁰ Pour une perspective à plus long terme, voir Commission européenne, [Employment and Social developments in Europe 2024](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

au marché du travail, conformément aux objectifs fixés dans la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025¹⁶¹. Ces mesures peuvent aussi contribuer à la réalisation de l'objectif de réduction de moitié de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes d'ici à 2030, tel que fixé dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.

Graphique 2.2.12: L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est réduit dans la plupart des pays, mais reste important et montre peu de signes d'une convergence ascendante entre les États membres

Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (20-64 ans), niveaux de 2024 et variations par rapport à l'année précédente (en points de pourcentage, 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. La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG.

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

Les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel que les hommes, ce qui se traduit par un écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes plus important lorsque l'on tient compte de l'emploi en équivalent temps plein (ETP). En 2024, les femmes (20-64 ans) dans l'Union étaient près de quatre fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel (27,8 % et 7,7 % respectivement), ce qui donne un écart du taux d'emploi à temps partiel entre les femmes et les hommes de 20,1 points de pourcentage, inchangé par rapport à 2023. Les écarts les plus importants en matière d'emploi à temps partiel ont été enregistrés aux Pays-Bas (41,9 points de pourcentage), en Autriche

¹⁶¹ Pour de plus amples informations, voir Commission européenne, [2023 report on gender equality in the EU](#), Office des publications de l'Union européenne, 2023.

(38,9 points de pourcentage) et en Allemagne (37,2 points de pourcentage). En revanche, il n'y a pas d'écart en Bulgarie et, en Roumanie, les hommes sont même davantage susceptibles que les femmes de travailler à temps partiel (avec un écart de -0,7 point de pourcentage). Compte tenu de la prévalence plus élevée de l'emploi à temps partiel chez les femmes, le fait de tenir compte de l'emploi en ETP¹⁶² peut permettre d'obtenir une image plus complète des possibilités d'emploi des femmes. Cet écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes ajusté en fonction des ETP était de 15,4 points de pourcentage en 2024¹⁶³, soit une différence de plus de 50 % (ou 5,4 points de pourcentage) par rapport à l'écart non ajusté. Les écarts les plus importants ajustés en fonction des ETP ont été enregistrés en Italie (23,7 points de pourcentage) et en Grèce (21,5 points de pourcentage), qui présentent toutes deux d'importants écarts non ajustés. Toutefois, les trois autres écarts les plus importants ont été enregistrés en Autriche (18,7 points de pourcentage), en Allemagne (18,7 points de pourcentage) et aux Pays-Bas (18,4 points de pourcentage), soit les trois États membres qui présentent également les écarts les plus importants entre les hommes et les femmes en matière d'emploi à temps partiel. Dans ces trois États membres, l'ajustement creuse l'écart d'au moins 10 points de pourcentage, ce qui souligne l'importance de prendre en considération les heures travaillées lorsque l'on évalue la participation des femmes au marché du travail.

Les écarts du taux d'emploi entre les femmes et les hommes sont encore plus importants pour les personnes qui ont des enfants, la parentalité ayant une plus grande incidence sur la carrière des femmes que sur celle des hommes. En 2024, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans ayant des enfants était de 75,4 %, contre 91,9 % pour les hommes, ce qui se traduit par un écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 16,5 points de pourcentage chez les parents¹⁶⁴. En revanche, parmi les personnes sans enfants, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes n'est que de 3,7 points de pourcentage. Parmi les femmes salariées ayant des enfants, 31,7 % travaillaient à temps partiel, contre 5,1 % seulement chez les hommes¹⁶⁵. Dans certains États membres, y compris en Grèce et en Italie, la parentalité se traduit tant par des taux d'emploi inférieurs que par une proportion plus élevée de l'emploi à temps partiel parmi les femmes. La disponibilité de soins de longue durée peut également renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi en soutenant la participation des aidants informels au marché du travail. En 2019, 17,1 % de la population totale a fourni des soins ou une assistance au moins une fois par semaine, les femmes étant plus susceptibles que les hommes de fournir des soins informels, en particulier des soins intensifs. 19,1 % des femmes ont donné des soins informels, contre 14,8 % des hommes¹⁶⁶. Les femmes consacrent souvent beaucoup de temps aux soins informels en ayant moins recours à des prestations formelles: 72,5 % des aidants informels masculins reçoivent un soutien de services formels de soins de longue durée, contre 61,4 % des femmes¹⁶⁷. L'amélioration de l'accès aux soins de longue durée peut donc accroître la

¹⁶² 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.

¹⁶³ Indicateur du cadre d'évaluation conjointe PA7.1.C4; voir le [tableau de bord interactif du cadre d'évaluation conjointe](#).

¹⁶⁴ Eurostat [[lfst_hheredy](#)], EFT de l'UE.

¹⁶⁵ Eurostat [[lfst_hhptety](#)], EFT de l'UE.

¹⁶⁶ Eurostat [[hlth_ehis_ic1u](#)], enquête de santé européenne par interview.

¹⁶⁷ EIGE, 2022, [Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities \(CARE\)](#).

participation des femmes au marché du travail. Toutefois, les disparités entre les hommes et les femmes en matière de soins de longue durée se reflètent également dans la main-d'œuvre formelle. Les femmes représentent une grande majorité des travailleurs du secteur des soins de longue durée (plus de quatre travailleurs sur cinq). Les emplois dans ce secteur se caractérisent par des salaires plus bas, des taux plus élevés d'emploi à temps partiel et d'importants problèmes de santé mentale¹⁶⁸. Il est essentiel d'améliorer ces déséquilibres entre les hommes et les femmes non seulement pour promouvoir l'égalité de genre, mais aussi pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre, ce qui aura des effets positifs sur l'accès aux services de soins de longue durée et favorisera ainsi une participation accrue des aidants informels au marché du travail.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes continue de se réduire, bien qu'il demeure considérable dans la plupart des États membres et entraîne de plus importants écarts de pension entre les hommes et les femmes. En 2023, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'Union s'élevait à 12,0 % et dépassait 15 % en Lettonie, en Autriche, en Tchéquie, en Hongrie, en Allemagne, en Estonie, en Finlande et en Slovaquie¹⁶⁹. Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont dus, entre autres facteurs, aux différences dans les activités économiques et les professions, à la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités, à leur surreprésentation dans les formes de travail à temps partiel et non permanent, aux difficultés à concilier travail et responsabilités familiales, ainsi qu'à la discrimination et à l'opacité des structures de rémunération¹⁷⁰. Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes influencent considérablement la prise de décisions familiales, ce qui affecte plus particulièrement les mères, pour lesquelles les désavantages s'accumulent, entravant davantage encore leurs possibilités d'emploi. Avec le temps, l'écart de rémunération s'accumule et il est aggravé par les interruptions de carrière destinées à s'occuper d'enfants, ce qui entraîne d'importants écarts de pension entre les hommes et les femmes. Bien que ces écarts aient légèrement diminué, en 2024, les femmes âgées de 65 à 79 ans percevaient des pensions brutes qui étaient, en moyenne, inférieures de 24,8 % à celles des hommes de la même tranche d'âge¹⁷¹. Cet écart de pension entre les hommes et les femmes varie considérablement d'un pays à l'autre, allant de 35 % à Malte, aux Pays-Bas et en Autriche à moins de 6 % en Slovénie et en Estonie. Les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes à ne pas percevoir de pension (l'écart en matière de pensions de retraite était de 4,8 % dans l'Union en 2024)¹⁷². Étant donné que les pensions de vieillesse représentent en moyenne quatre cinquièmes du revenu total de vieillesse, les femmes âgées continuent également d'être plus exposées aux risques de pauvreté que les hommes dans tous les États membres, malgré des améliorations récentes (voir section 2.4.1).

¹⁶⁸ Voir Eurofound (2020): [Long-term care workforce: Employment and working conditions](#). Office des publications de l'Union européenne

¹⁶⁹ Eurostat [[sdg_05_20](#)]. Il s'agit de l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes, qui mesure l'écart entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et celle des femmes, exprimé en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes.

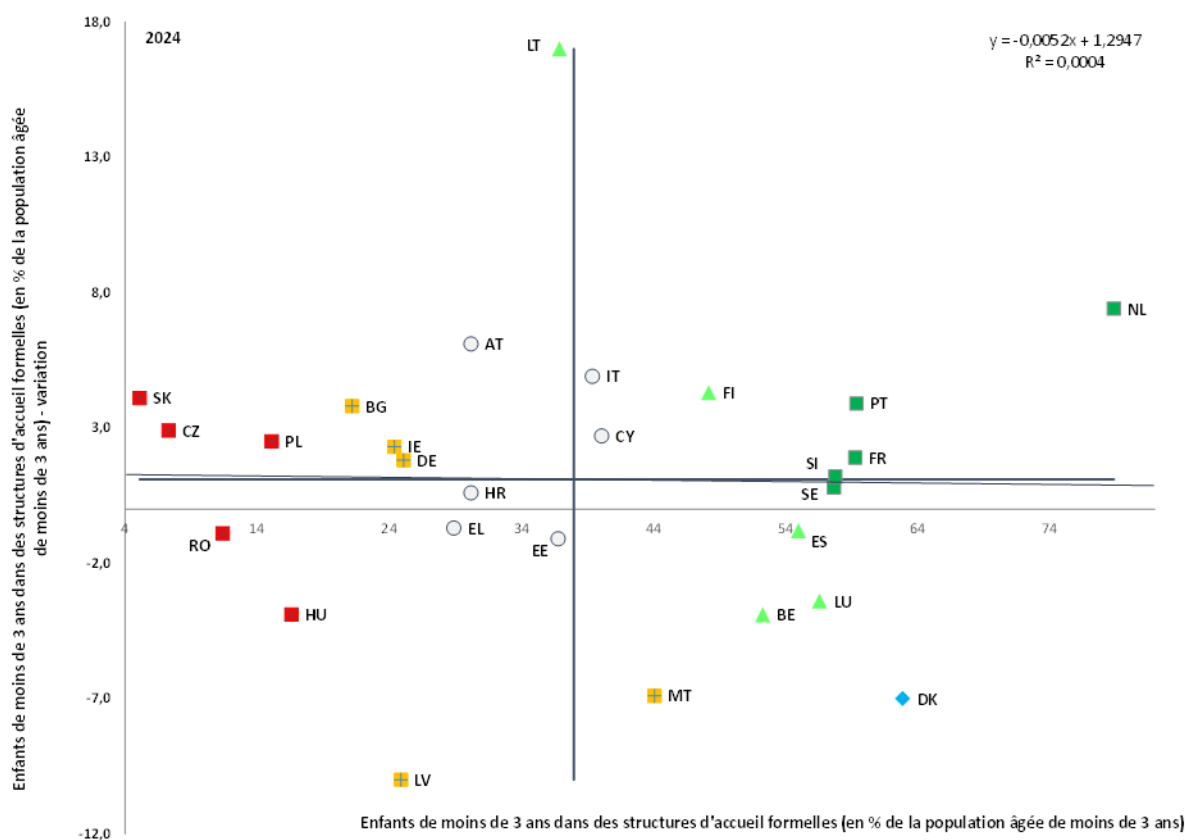
¹⁷⁰ Voir Commission européenne, [2023 report on gender equality in the EU](#), Office des publications de l'Union européenne, 2023, et Eurostat, [Gender pay gaps in the European Union](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

¹⁷¹ Eurostat [[ilc_pnp13](#)], EU-SILC.

¹⁷² Eurostat [[ilc_pnp14](#)], EU-SILC.

Graphique 2.2.13: la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance reste faible dans la plupart des États membres

Enfants de moins de trois ans participant à des structures d'accueil formelles, niveaux de 2024 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.

Données provisoires pour LT.

Source: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

Si l'amélioration de l'offre de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance peut contribuer à favoriser l'égalité de genre et le développement des enfants, la participation reste faible dans la plupart des États membres. En 2024, la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles s'élevait à 39,2 % dans l'Union européenne, soit une augmentation de 1,9 point de pourcentage par rapport à 2023, alors que l'Union s'approche de l'objectif de Barcelone révisé de 45 %¹⁷³. Seuls neuf États membres ont dépassé les 50 % et d'importantes différences persistent d'un État membre à l'autre (voir graphique 2.2.13). Malgré une augmentation de 4,1 points de pourcentage en 2024, la Slovaquie affiche toujours le taux de participation le plus faible de l'Union. Les niveaux restent faibles (moins de 17 %) ou ont encore diminué en Hongrie, en Pologne, en

¹⁷³ Voir [recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030 \(2022/C 484/01\)](#). La recommandation fixe de nouveaux objectifs en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance, correspondant aux objectifs fixés dans l'initiative liée à l'espace européen de l'éducation. D'ici à 2030, au moins 45 % des enfants de moins de 3 ans et 96 % des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire devraient participer à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance. Les États membres dont la participation moyenne durant la période 2017-2021 était inférieure à 20 % devront l'accroître de 90 %, tandis que ceux dont la participation moyenne était comprise entre 20 % et 33 % devront l'accroître de 45 %, avec une limite minimale de 45 %.

Roumanie et en Tchéquie. Ces cinq États membres se trouvent tous dans une «situation critique». Malgré des niveaux en légère augmentation (entre 20 et 26 %), la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance était également faible en Bulgarie, en Irlande, en Lettonie et en Allemagne, des pays qui sont tous «à surveiller», tout comme Malte, qui a vu sa participation diminuer de 6,9 points de pourcentage en 2024. En revanche, la Suède, la Slovaquie, la France, le Portugal, le Danemark et les Pays-Bas affichent les taux de participation les plus élevés (plus de 57 %) et sont les pays qui enregistrent «les meilleures performances». Plusieurs obstacles peuvent entraver la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, même dans les pays les plus performants, notamment des obstacles financiers, culturels et linguistiques, le milieu socio-économique ainsi que des différences dans les politiques régionales et nationales relatives au congé parental et aux allocations de congé parental ou aux droits légaux en matière de garde d'enfants. En 2024, la participation des enfants de moins de 3 ans exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée inférieure de plus de 15 points de pourcentage à celle des enfants non exposés à ce risque. La facilité pour la reprise et la résilience (FRR) finance des réformes et des investissements ciblés qui soutiennent l'expansion des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, le développement d'infrastructures et la formation de la main-d'œuvre. Compte tenu de la lenteur de l'amélioration, il convient de redoubler d'efforts conformément à la garantie européenne pour l'enfance, à la stratégie européenne en matière de soins et à la recommandation du Conseil concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance.

Certaines caractéristiques des systèmes d'impôt sur le revenu des personnes physiques découragent les deuxièmes apporteurs de revenus, en particulier les femmes, de participer pleinement au marché du travail et contribuent à l'inégalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Les systèmes d'imposition conjointe, qui permettent aux familles de déclarer un revenu combiné en vue d'être potentiellement moins taxées, augmentent le taux marginal d'imposition pour les deuxièmes apporteurs de revenus, généralement les femmes (en 2022, 78 % des deuxièmes apporteurs de revenus étaient des femmes¹⁷⁴). Celles-ci sont donc moins incitées à travailler ou à augmenter leur temps de travail¹⁷⁵, et des recherches universitaires ont montré que l'abaissement des taux d'imposition effectifs pour le deuxième apporteur de revenus d'un couple marié peut contribuer à accroître la participation des femmes au marché du travail¹⁷⁶. En 2024, les «pièges de l'inactivité» (lorsque les impôts et le retrait de prestations découragent considérablement les deuxièmes apporteurs de revenus d'entrer sur le marché du travail) étaient les plus élevés en Lituanie, en Slovaquie, en Lettonie, au Luxembourg, au Danemark, en Belgique, en Allemagne et en Roumanie (voir graphique 2.2.14). Dans ces pays, les deuxièmes apporteurs de revenus qui entrent sur le marché du travail peuvent perdre au moins 40 % de leurs revenus ou plus en raison des impôts et du retrait de prestations. En revanche, l'Autriche, l'Italie, Chypre et l'Estonie comptent parmi les pays où les pièges de l'inactivité sont plus faibles et où cette perte peut être inférieure à 20 %. Remédier à ces freins structurels pourrait permettre de réduire l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes ainsi que les écarts en matière d'emploi à temps partiel et générer une forte croissance. Un récent rapport de

¹⁷⁴ Voir Commission européenne, [2023 report on gender equality in the EU](#), Office des publications de l'Union européenne, 2023.

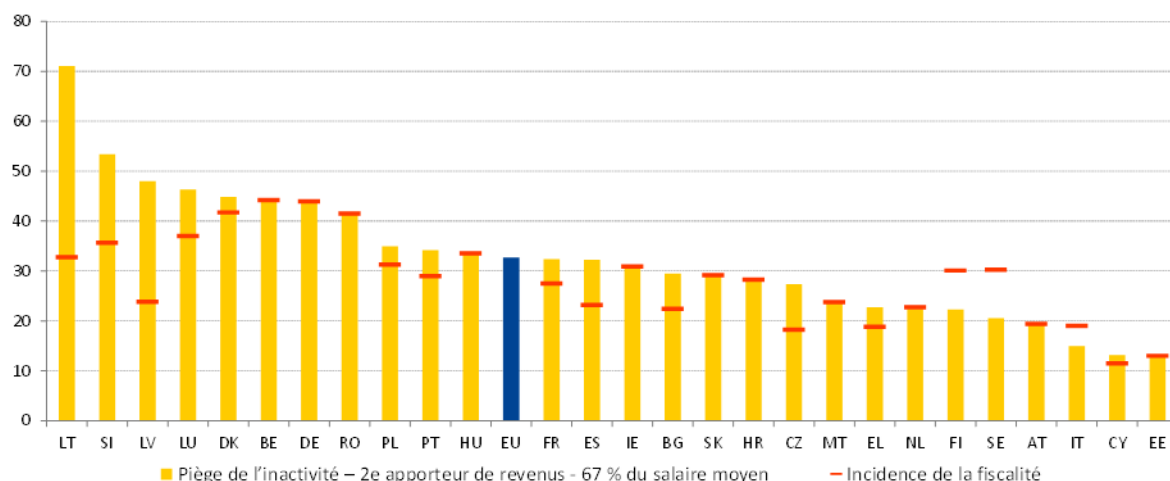
¹⁷⁵ Voir Coelho, M., et al., [Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality](#). Fonds monétaire international, 2022.

¹⁷⁶ Pour une analyse de l'incidence de l'impôt sur le revenu des personnes physiques sur les deuxièmes apporteurs de revenus, voir section 2.3.2 du [rapport annuel de la Commission européenne sur la fiscalité de 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

l'OCDE suggère que la suppression de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes d'ici à 2060 pourrait accroître le PIB par habitant de 3,9 % dans les pays de l'OCDE, tandis que la suppression de l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'heures travaillées pourrait l'accroître de 4,3 %¹⁷⁷.

Graphique 2.2.14: la fiscalité contribue de manière significative au piège de l'inactivité pour les deuxièmes apporteurs de revenus

Piège de l'inactivité pour les deuxièmes apporteurs de revenus (en %, 2024)

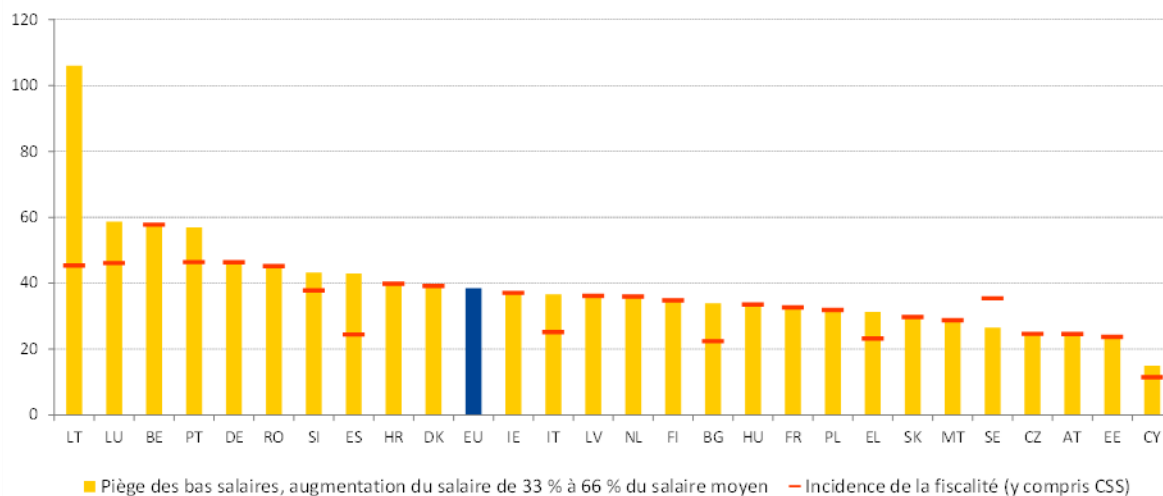


Remarque: les données présentent la situation d'un deuxième apporteur de revenus percevant 67 % du salaire moyen au sein d'une famille à deux revenus avec deux enfants; le principal apporteur de revenus gagne le salaire moyen. L'«incidence de la fiscalité» correspond au pourcentage du revenu brut supplémentaire qui est imposé en raison de la fiscalité et des cotisations de sécurité sociale (d'autres éléments contribuent au piège de l'inactivité, 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 (mise à jour en mai 2025); calculs de la DG TAXUD.

¹⁷⁷ Fluchtman, J., W. Adema et M. Keese (éds.) (2024), «[Gender equality and economic growth: Past progress and future potential](#)», documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 304, Éditions OCDE, Paris.

Graphique 2.2.15: dans de nombreux États membres, la fiscalité dissuade les bas salaires d'accroître leurs heures de travail

Piège des bas salaires pour les deuxièmes apporteurs de revenus (en %, 2024)



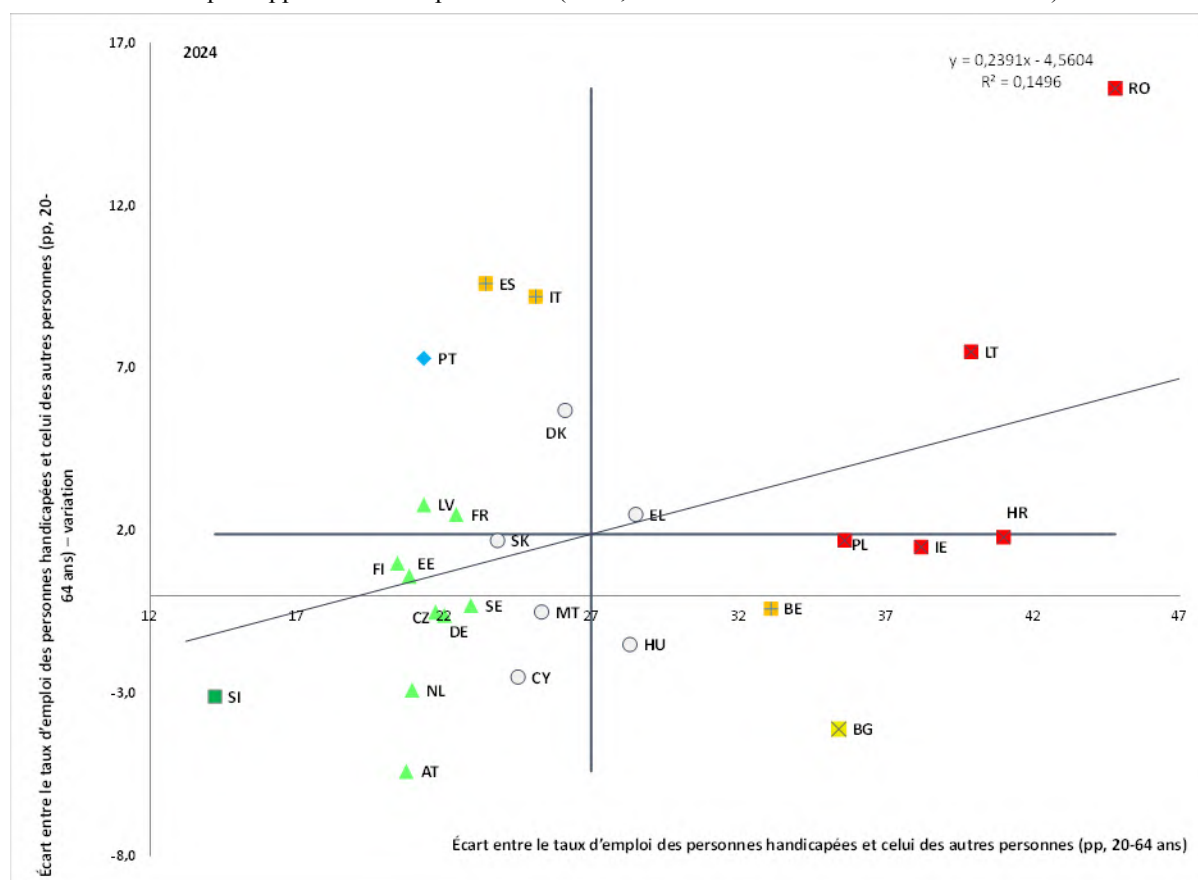
Remarque: piège des bas salaires lorsque le salaire du deuxième apporteur de revenus passe de 33 % à 66 % et que celui du principal apporteur de revenu est égal à 100 % du salaire moyen, pour un ménage avec deux enfants.

Source: Commission européenne, DG ECFIN, [base de données sur les impôts et les prestations](#), sur la base du modèle impôts-prestations de l'OCDE (mise à jour en mai 2025); calculs de la DG TAXUD.

Les femmes sont affectées de manière disproportionnée par le «piège des bas salaires», dans le cadre duquel les augmentations d'impôts et les réductions des prestations ont pour effet de diminuer le revenu supplémentaire qu'elles touchent lorsque leur salaire augmente. Dans la plupart des États membres, la structure fiscale joue un rôle clé dans la détermination du niveau du piège des bas salaires pour les deuxièmes apporteurs de revenus et, dès lors, du nombre d'heures de travail. Le graphique 2.2.15 illustre la proportion des revenus supplémentaires des deuxièmes apporteurs de revenus qui sont «imposés» lorsque leurs revenus augmentent d'un tiers à deux tiers du salaire moyen en raison d'une augmentation du nombre d'heures de travail. Les revenus perdus en raison de l'impôt peuvent être considérables: environ un tiers (36,6 %) des revenus supplémentaires sont imposés dans l'Union, cette perte dépassant 105 % en Lituanie en raison de la suppression de l'allocation de logement. L'incidence peut également être significative (plus de 50 %) au Luxembourg, en Belgique et au Portugal, tandis qu'elle semble être la plus faible à Chypre (14,9 %). Parallèlement à la conception du système fiscal, la disponibilité de services de soins abordables et de qualité et l'accès à ceux-ci, ainsi que des politiques bien conçues en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sont essentiels pour encourager les deuxièmes apporteurs de revenus à augmenter leur temps de travail.

Graphique 2.2.16: 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 2024 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.

Rupture de série pour DK, IT et PT. Données provisoires pour LT. Données non disponibles pour LU.

Source: Eurostat [[tepsr_sp200](#)], EU-SILC.

L'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail a reculé, avec des signes de divergence entre les États membres. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes¹⁷⁸ (c'est-à-dire la différence entre les taux d'emploi des personnes handicapées et non handicapées) a augmenté de 2,6 points de pourcentage pour atteindre 24,0 points de pourcentage en 2024¹⁷⁹ (contre 21,4 points de pourcentage en 2023), en annulant ainsi les progrès accomplis depuis 2020. En 2024, l'écart était supérieur à 20 points de pourcentage dans tous les États membres sauf un (la Slovaquie). En Lituanie, en Irlande, en Pologne, en Bulgarie et en Belgique, l'écart dépassait 30 points de pourcentage et était supérieur à 40 points de pourcentage en Roumanie et en Croatie. L'écart s'est réduit dans 11 États membres, dont la Slovaquie, qui affiche les «meilleures performances», où il a diminué de 3,1 points de pourcentage pour s'établir à 14,2 %. L'Autriche et les Pays-Bas ont également accompli des progrès modestes et se classent dans la catégorie des pays qui font

¹⁷⁸ 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). Voir l'annexe 2 pour de plus amples informations.

¹⁷⁹ L'Italie a fait état d'une rupture de série et est passée de 15,9 points de pourcentage à 25,1 points de pourcentage en 2024. Cela représente environ la moitié de l'évolution observée au niveau de l'Union.

«mieux que la moyenne», tout comme la Tchéquie, l'Estonie, l'Allemagne, la Finlande, la France et la Lettonie, où les niveaux restent inférieurs à la moyenne. D'autre part, des augmentations significatives ont été observées en Roumanie (15,6 points de pourcentage) et en Lituanie (7,5 points de pourcentage), ce qui les place dans une «situation critique» aux côtés de la Croatie, de l'Irlande et de la Pologne, qui ont enregistré des écarts importants de plus de 35 points de pourcentage. En Espagne et en Italie, l'écart a augmenté de plus de 9 points de pourcentage. Ces pays sont «à surveiller», de même que la Belgique, qui a enregistré un écart important de 33,1 points de pourcentage. Les dernières données EU-SILC indiquent un faible taux d'activité des personnes handicapées dans l'ensemble de l'Union (64 % contre 83 % pour les personnes non handicapées). Dans six États membres, le taux d'activité des personnes handicapées n'était que d'environ 50 % (Bulgarie, Croatie, Roumanie, Belgique, Grèce et Luxembourg). Dans l'ensemble, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer le système de soutien à l'activation des personnes handicapées sur le marché du travail dans l'ensemble de l'Union. En conséquence, les personnes handicapées en âge de travailler sont également exposées à un risque élevé de pauvreté et d'exclusion sociale (33,6 %, contre 18,4 % pour les personnes non handicapées).

Socle européen des droits sociaux – encadré n° 5: l'intégration des migrants sur le marché du travail de l'Union

Le renforcement de l'intégration des migrants sur le marché du travail contribue à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ainsi qu'aux défis plus larges liés au changement démographique, et favorise la cohésion sociale. Alors que les migrants¹⁸⁰ représentent 11,2 % de la population active de l'Union, ils sont à l'origine de 76 % de la croissance de l'emploi dans l'Union entre 2023 et 2024. En particulier, entre 2019 et 2024, la croissance relative de l'emploi des travailleurs nés en dehors de l'Union a été la plus forte dans les secteurs confrontés à d'importantes pénuries de main-d'œuvre. Il s'agissait notamment de secteurs qui n'exigent généralement pas de qualifications élevées, tels que la construction et les services d'hébergement et de restauration¹⁸¹. Dans le même temps, les taux de participation au marché du travail et d'emploi des migrants restent inférieurs à ceux de leurs pairs nés dans le pays, malgré les pénuries auxquelles l'Union est confrontée: en conséquence, environ 7,4 millions de migrants se trouvent en dehors de la population active de l'Union¹⁸². Cela s'explique par plusieurs obstacles liés à leur marché du travail et à leur intégration sociale, qui se renforcent souvent mutuellement. Il s'agit notamment du faible niveau d'éducation et de compétences linguistiques des migrants, de la discrimination ainsi que de mauvaises conditions de santé et de perspectives d'emploi médiocres¹⁸³. Les difficultés liées à la reconnaissance des qualifications restent un obstacle majeur à l'intégration des migrants. Améliorer l'intégration des migrants sur le marché du travail peut

¹⁸⁰ Dans le domaine de la politique générale et de la pratique statistique, les migrants qui se trouvent dans un pays donné peuvent être considérés: 1) comme nés en dehors de ce pays («nés à l'étranger»), ou 2) comme ayant la nationalité d'un autre pays (ressortissants/citoyens étrangers ou ressortissants/citoyens de pays tiers). Évaluer l'intégration des migrants sur le marché du travail au moyen du concept de pays de naissance permet de saisir les obstacles et les désavantages qui dépendent du lieu de naissance, tels que les compétences linguistiques. Dans la suite du présent rapport, le terme «migrants» sera utilisé comme équivalent à «personnes nées en dehors de l'Union».

¹⁸¹ Voir: [European economic forecast – Autumn 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

¹⁸² Source: Extraction spéciale d'Eurostat.

¹⁸³ Commission européenne, [Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

en outre contribuer à réduire les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, en comblant les pénuries dans le secteur des soins. Le plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027¹⁸⁴ fournit un cadre stratégique commun pour aider les États membres à élaborer des politiques nationales d'intégration des migrants.

Dans l'ensemble, les résultats des migrants sur le marché du travail sont moins bons que ceux des autochtones et même les personnes hautement qualifiées sont confrontées à des difficultés en raison de la reconnaissance partielle ou inexistante de leurs qualifications acquises en dehors de l'Union. En 2024, le taux de participation au marché du travail (15-64 ans) des migrants était plus faible, à 73,4 %, que celui des personnes nées dans le pays, qui était de 75,4 % (64,8 % pour les femmes migrantes contre 82,4 % pour les hommes). Leur taux d'emploi (20-64 ans) était également inférieur (de 8,9 points de pourcentage) à celui des personnes nées dans le pays (68,0 % contre 76,9 %, respectivement; 58,9 % pour les femmes migrantes contre 77,5 % pour les hommes). Si les migrants participaient à la population active à un taux plus élevé que les personnes nées dans le pays dans 12 États membres, ils n'affichaient des taux d'emploi supérieurs aux personnes nées dans le pays que dans quatre pays (Malte, Pologne, Roumanie et Tchéquie) (voir graphique). Les personnes diplômées de l'enseignement supérieur (soit environ 30 % des migrants) sont plus nombreuses à avoir décroché un emploi. Pourtant, par rapport à leurs pairs ayant un niveau d'éducation inférieur à l'enseignement primaire, les migrants hautement qualifiés (âgés de 20 à 64 ans) sont plus de six fois plus nombreux à avoir cité la reconnaissance des qualifications en tant qu'obstacle spécifique à l'obtention d'un emploi en 2021. La sous-valorisation des qualifications oblige souvent les migrants hautement qualifiés à travailler dans des emplois nécessitant des qualifications moins élevées¹⁸⁵. Dans tous les États membres, les taux de surqualification étaient plus élevés chez les migrants que chez les travailleurs nés dans le pays. Pour l'Union dans son ensemble, cet écart ne s'est que légèrement réduit au fil du temps¹⁸⁶ et demeure considérable. Les taux de surqualification des migrants allaient d'environ la moitié de l'ensemble des travailleurs migrants en Italie (51,5 %), en Espagne (51,7 %), en Grèce (54,2 %), en Tchéquie (46,9 %) et à Malte (44,8 %) à 18,4 % en Hongrie¹⁸⁷.

¹⁸⁴ Voir [Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027](#).

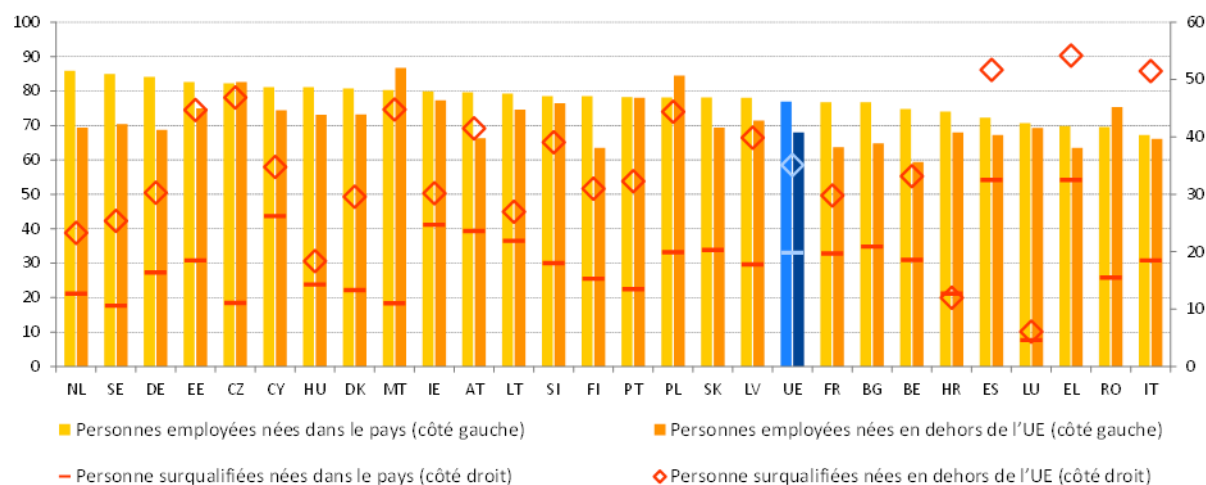
¹⁸⁵ Commission européenne, [Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2023](#), Office des publications de l'Union européenne, 2023.

¹⁸⁶ La proportion de migrants titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui occupent un emploi nécessitant un niveau d'éducation inférieur est passée de 38,7 % en 2014 à 34,9 % en 2023.

¹⁸⁷ Voir Commission européenne, [Employment and social developments in Europe – Quarterly review. January 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025. Les taux de surqualification les plus faibles sont observés en Croatie (12 %) et au Luxembourg (6,1 %), mais sur la base de données signalées comme non fiables.

Les migrants sont confrontés dans presque tous les États membres à des taux d'emploi plus faibles et à des taux de surqualification plus élevés que leurs pairs nés dans leur pays

Taux d'emploi et de surqualification (20-64 ans), niveaux de 2024 (en %)



Remarque: rupture de série pour BG, la définition diffère pour ES et FR. Les données relatives au taux de surqualification de BG, RO et SK ne sont pas disponibles.

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

Ces dernières années, plusieurs États membres ont soutenu l'intégration des migrants sur le marché du travail au moyen d'approches stratégiques globales. L'initiative «My Turn» de l'Allemagne, qui s'étend sur la période 2022-2029, combine des formations aux compétences numériques, des activités de pratique de la langue, des conseils en matière de compatibilité entre carrière et famille, la mise en réseau des employeurs et une aide facultative à l'accès aux services de garde d'enfants. En Suède, le système des «quatre catégories» pour les permis de travail permet d'accélérer le traitement des permis de travail pour les travailleurs hautement qualifiés de pays tiers depuis 2024, en classant les demandes en fonction de la profession, du niveau d'éducation et du secteur. Depuis 2018, le programme «Dispositivo Ampara» en Espagne soutient les demandeurs de protection internationale au moyen d'une évaluation initiale des compétences, d'une formation préalable combinant intégration civique et développement des compétences et d'un soutien financier couvrant les besoins essentiels, la garde d'enfants, les transports, la reconnaissance des qualifications et les formations, entre autres. En mai 2025, la Slovénie a adopté la loi sur la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine des soins de santé, qui facilite, accélère et garantit l'entrée des professionnels de la santé étrangers dans ce secteur. De même, en 2025, la Slovaquie a adopté une loi modifiant le processus de reconnaissance des documents d'études et des qualifications professionnelles, en numérisant le processus afin de le simplifier et en supprimant également les périodes d'attente et les frais.

Les ressortissants de pays tiers continuent d'être confrontés à d'importants obstacles sur le marché du travail. Les ressortissants de pays tiers (20-64 ans), qui sont différents des migrants (ceux-ci correspondant aux personnes nées en dehors de l'Union), représentaient 6 % de la population active de l'Union en 2024, mais 52,3 % de l'augmentation de la participation au marché du travail entre 2023 et 2024. Leur taux d'emploi, qui s'élevait à 64,3 % en 2024, était inférieur à celui des personnes nées en dehors de l'Union et des citoyens de l'Union (76,7 %) ¹⁸⁸. Le taux de chômage des ressortissants de pays tiers (15-

¹⁸⁸ Eurostat [[lfsa_ergan](#)], EFT de l'UE.

74 ans) est resté stable en 2024, à 12,5 %¹⁸⁹. Bien qu'il ait diminué par rapport aux 21,7 % enregistrés en 2014, il reste près de deux fois et demie plus élevé que celui des ressortissants de l'Union (5,4 %), avec des différences significatives entre les États membres. Les ressortissants de pays tiers se retrouvent souvent dans des professions caractérisées par un excédent ou une pénurie de main-d'œuvre, en particulier dans les professions peu qualifiées. Cela peut s'expliquer par le fait que ces secteurs présentent moins de barrières à l'entrée, ainsi que par leur dépendance à l'égard de la main-d'œuvre immigrée¹⁹⁰. Cela tend également à indiquer que les ressortissants de pays tiers sont davantage exposés aux emplois de moindre qualité et aux moins bonnes conditions de travail. La proportion de ressortissants de pays tiers (20-64 ans) titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et occupant un emploi nécessitant un niveau d'éducation inférieur est tombée à 39,6 % en 2024, mais des différences importantes et persistantes subsistent en ce qui concerne les taux de surqualification¹⁹¹. Cette tendance est également visible parmi les personnes déplacées en provenance d'Ukraine, qui, affichent sinon des taux d'emploi plus élevés¹⁹². Certains groupes, tels que les femmes migrantes, les personnes demandant une protection internationale et les migrants qui arrivent dans le cadre du regroupement familial, ont tendance à avoir de moins bons résultats sur le marché du travail, ce qui souligne la nécessité d'un soutien ciblé pour s'attaquer aux obstacles uniques auxquels ils sont confrontés¹⁹³.

2.2.2 Mesures prises par les États membres

Les États membres visent à accroître encore la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, notamment en améliorant l'accessibilité et en remédiant aux pénuries de personnel qualifié. Par exemple, l'**Irlande** a lancé le nouveau programme de soutien «Equal Start», qui prévoit des mesures universelles et ciblées pour aider les familles défavorisées à participer pleinement à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance et à la garde d'enfants en âge scolaire (par exemple, un financement supplémentaire pour les services de garde d'enfants afin de leur permettre de nouer le dialogue avec les parents et les services sociaux, ou un programme de déjeuners gratuits). Afin de favoriser l'égalité des chances, **Chypre** accorde des subventions financées par le FSE+ aux jardins d'enfants publics de petite taille et éloignés, pour les frais d'inscription et de transport destinés aux visites éducatives et aux activités périscolaires pour les enfants issus de milieux socio-économiques défavorisés. La **Grèce** a mis en place des mesures stratégiques pour aider les enfants issus de groupes vulnérables à accéder à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance tout au long de la journée et les étudiants ayant des besoins éducatifs particuliers bénéficient d'un soutien parallèle ciblé en classe avec le soutien du FSE+. La **Slovaquie** cofinance le développement des crèches ainsi que le renforcement des capacités du personnel et des compétences parentales, en particulier pour les parents issus de milieux socio-économiques défavorisés. Plus généralement, plusieurs États membres ont annoncé des plans visant à augmenter le nombre de places dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance, notamment l'**Autriche** (50 000 places supplémentaires d'ici à 2030), la **Belgique** (investissement dans 10 000 places supplémentaires en Flandre annoncé en 2025 et, avec le

¹⁸⁹ Eurostat [[lfsa_organ](#)], EFT de l'UE.

¹⁹⁰ Autorité européenne du travail (2025), [Rapport EURES sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre 2024](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹⁹¹ Commission européenne, [Employment and social developments in Europe – Quarterly review. January 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

¹⁹² Eurofound (2024b), [Social Impact of Migration: Addressing the challenges of receiving and integrating Ukrainian refugees](#), Office des publications de l'Union européenne.

¹⁹³ SWD(2025) 162 final.

soutien du PRR, 5 200 places supplémentaires en Wallonie et à Bruxelles d'ici à 2026), la **Pologne** (102 000 places d'ici à 2029, avec le soutien du FSE+ et de la FRR) et le **Portugal** (5 000 nouvelles places d'ici à 2027). En outre, plusieurs pays ont pris des mesures pour améliorer la qualité des services, notamment en remédiant aux pénuries d'enseignants, en améliorant la formation des enseignants et en élaborant des lignes directrices pédagogiques. En **Belgique** (Flandre), les travailleurs seront encouragés à bifurquer vers le secteur de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance au moyen de formations rémunérées et d'une évaluation et d'une réforme du réseau actuel d'aide à l'accueil de la petite enfance. L'**Allemagne** investit 4 milliards d'euros en 2025 et 2026 pour accroître la qualité et le nombre de places, augmenter le nombre de membres du personnel pleinement qualifiés, améliorer le taux d'encadrement des enfants et encourager l'apprentissage précoce de la langue. De nouvelles exigences pour le personnel de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance sont également prévues en **Finlande** et aux **Pays-Bas**, tandis que le taux d'encadrement des enfants est en cours d'adaptation en **Belgique** (Flandre), au **Danemark**, au **Luxembourg** et en **Pologne**. La **Pologne** met également en œuvre un programme national de formation («Académie de soutien») à l'intention des prestataires de services d'accueil des enfants et des autorités régionales et locales afin de soutenir l'introduction de nouvelles normes pédagogiques de qualité dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance pour les enfants âgés de moins de trois ans à partir de janvier 2026.

Dans les domaines des compétences de base en mathématiques, en lecture et en sciences, ainsi que des compétences numériques et de citoyenneté, plusieurs pays de l'Union ont introduit des réformes. Avec le soutien du FSE+, la **Roumanie** a récemment commencé à mettre en œuvre un programme national visant à réduire l'analphabétisme fonctionnel et à améliorer les compétences de base, qui comprend des mesures visant à analyser les facteurs d'échec, l'élaboration de normes d'apprentissage et d'évaluation de l'alphabétisation fonctionnelle, des activités de formation et de soutien des enseignants ainsi que l'expérimentation de mesures dans les écoles en vue d'une application à grande échelle au niveau national. En **Italie**, Agenda Sud se concentre sur le lettrisme (en faisant la distinction entre l'italien pour les locuteurs natifs et non natifs), le numérisme et les compétences linguistiques en anglais. La **Pologne** prépare actuellement une réforme des programmes d'études axée sur le renforcement des compétences, y compris les compétences de base et les compétences en STIM, qui doit être mise en œuvre en septembre 2026, en commençant par les niveaux préprimaire et primaire. En **Belgique**, les Communautés procèdent en ce moment à de vastes réformes des programmes d'études visant à renforcer les compétences de base, accompagnées de mesures de suivi. Si la plupart des pays suivent des stratégies globales, certains mettent en place des actions ciblées axées sur des disciplines spécifiques. Pour les mathématiques, la **Lituanie** a élaboré un plan visant à améliorer l'enseignement et l'apprentissage. Ce plan met l'accent sur le soutien aux élèves en difficulté et sur l'actualisation des compétences des enseignants. En **Tchéquie**, jusqu'à 100 écoles testent de nouveaux programmes d'enseignement primaire, qui offrent une plus grande flexibilité et mettent l'accent sur des éléments tels que le raisonnement mathématique et l'apprentissage fondé sur des projets. Afin d'améliorer la lecture et la maîtrise de la langue, l'**Autriche** a introduit un nouveau label de qualité en matière de lecture pour les écoles primaires. Les nouveaux programmes de l'**Irlande** dans les domaines des STIM fournissent des spécifications actualisées pour la biologie, la physique et la chimie, ainsi que pour les nouvelles matières de l'éducation au climat et du développement durable. Plusieurs initiatives visent à améliorer la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information. La **Slovénie** introduira une nouvelle matière consacrée à l'informatique et aux technologies numériques en septième année de l'école fondamentale à partir de l'année scolaire 2028-2029. La **Pologne** et **Malte**, par l'intermédiaire de la FRR et du FSE+, ont intensifié la

distribution de tablettes et d'ordinateurs portables, et la **Lettonie** aide les étudiants en leur fournissant des appareils numériques, un accès à l'internet et un soutien pédagogique sur mesure. La **Pologne** a introduit une nouvelle matière consacrée à l'éducation civique au niveau secondaire supérieur et une éducation à la santé à tous les niveaux, en offrant également un soutien aux enseignants en finançant des manuels d'enseignement et des séminaires de formation pertinents.

Le renforcement de la profession d'enseignant, en mettant l'accent sur l'attractivité et la qualité, reste une priorité essentielle pour améliorer les compétences de base des étudiants. En **Autriche**, la formation des enseignants a été rationalisée et sera davantage alignée sur les difficultés concrètes rencontrées. En outre, il est prévu de proposer un parcours en alternance dans lequel les étudiants enseigneraient dans des écoles sélectionnées pendant un semestre au cours de leurs études. Plusieurs pays ont augmenté les salaires des enseignants, notamment la **Bulgarie**, la **Lituanie**, la **Hongrie** et la **Slovénie**. En 2024, la **Hongrie** a commencé à mettre en œuvre une réforme majeure des salaires, cofinancée par le FSE+, visant à augmenter les salaires des enseignants pour qu'ils correspondent à au moins 80 % du salaire moyen des autres diplômés de l'enseignement supérieur d'ici à janvier 2025. L'**Irlande** et la **Pologne** proposent aux nouveaux enseignants des contrats d'enseignement à durée indéterminée après un an d'enseignement, en réduisant ainsi la durée de l'expérience pratique requise. La réforme actuelle de la profession et des carrières d'enseignant en **Suède** vise à améliorer la qualité de l'enseignement et l'attractivité de la profession d'enseignant. Un nouveau projet financé par l'instrument d'appui technique (IAT) de l'Union soutiendra les réformes en **Belgique** (Flandre) et aux **Pays-Bas** afin d'améliorer la pertinence et l'efficacité du développement professionnel continu des enseignants dans l'éducation numérique. Afin de garantir un enseignement de haute qualité dans les disciplines STIM, les États membres mettent également l'accent sur la préparation des enseignants. L'**Allemagne** a lancé plusieurs initiatives, telles que la formation des enseignants QuaMath, tandis que l'**Estonie** propose des microcertifications dans le cadre du programme «Académie des enseignants», par exemple sur des sujets liés aux STIM, afin de permettre aux enseignants d'obtenir de nouvelles qualifications tout en travaillant.

Les États membres continuent de lutter contre le décrochage scolaire et les inégalités en matière d'éducation, avec un soutien financier important de l'Union. En **Espagne**, il est prévu qu'au moins 2 700 écoles reçoivent une aide pour réduire le décrochage scolaire et l'abandon précoce de l'éducation et de la formation chez les élèves peu performants dans le cadre du «programme d'orientation, de progrès et d'enrichissement éducatif», au titre du plan pour la reprise et la résilience (PRR) de l'Espagne. Ce programme se concentre sur les écoles confrontées à des défis éducatifs particuliers, avec une proportion importante d'élèves vulnérables dans les classes ordinaires. Au **Luxembourg**, l'âge de la scolarité obligatoire passera de 16 à 18 ans à partir de septembre 2026 et le service national de la jeunesse repère les jeunes à risque de décrochage et les contacte individuellement pour leur fournir des conseils. La **Slovaquie** prévoit un double régime de justification des absences afin d'accroître la responsabilité des écoles.

Des efforts sont actuellement entrepris afin de répondre à l'émergence et à l'utilisation croissante de l'IA dans l'éducation et la formation. L'**Estonie** prévoit d'intégrer systématiquement les outils d'IA et la formation à l'IA dans l'éducation grâce à son nouveau programme d'éducation à l'IA «TI-Hüpe» («un bond vers l'IA»), lancé en septembre 2025. Ce programme vise à intégrer les outils et les compétences en IA dans le système éducatif en donnant accès à des applications d'IA de pointe et en formant les élèves et les enseignants. L'**Espagne** a mis en place une nouvelle filière de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) consacrée à l'IA et aux données et a intégré des modules numériques

dans tous les programmes existants. En **Finlande**, l'intégration responsable et efficace de l'IA dans les environnements d'apprentissage est guidée par des recommandations en matière d'IA, qui consistent en des obligations juridiques nationales et des lignes directrices générales à l'intention des prestataires d'enseignement et du personnel éducatif. De même, la **France** a adopté un cadre juridique et éthique pour l'utilisation de l'IA dans les écoles et fera en sorte que les outils d'IA contribuent à adapter l'apprentissage des compétences de base dans l'enseignement primaire et secondaire inférieur. L'**Irlande** vise elle aussi à soutenir les enseignants et à maintenir l'intégrité de l'évaluation des élèves au moyen de ses orientations sur l'utilisation de l'IA dans l'enseignement et l'apprentissage. Elle élabore actuellement des stratégies et des outils pour la mise en œuvre de l'IA dans l'enseignement scolaire. En **Croatie**, un nouveau programme d'études axé sur l'IA et les technologies numériques émergentes est en cours d'élaboration afin d'améliorer les compétences numériques des enseignants et des apprenants. L'intégration de l'IA dans les programmes d'études et la formation ciblée des enseignants font également partie de la stratégie de **Malte**, qui introduit des outils TIC et IA à tous les niveaux scolaires et vise à améliorer la maîtrise du numérique et de l'IA.

La modernisation des systèmes d'EFP s'est poursuivie, par exemple au moyen de réformes structurelles, d'infrastructures modernisées et de parcours d'apprentissage tout au long de la vie. Plusieurs pays ont mis en place ou mis à jour des stratégies nationales en matière d'EFP. **Chypre** élabore actuellement une nouvelle stratégie en matière d'EFP et a lancé de grands projets d'infrastructure financés par le PRR et le FTJ et a mis en place des lycées techniques sur une base pilote, dans le but de proposer un parcours plus souple combinant l'enseignement général et l'enseignement professionnel, financé par le FSE+. Une vague de réformes législatives vient également soutenir les efforts nationaux destinés à améliorer la réactivité de l'EFP. En **Espagne**, le cadre réglementaire pour l'EFP a encore été consolidé, en vue de mettre en place une approche renforcée de la formation par le travail et de l'apprentissage, avec plusieurs décrets royaux régissant la structure des programmes, les composantes du système et la gouvernance, tout en soutenant la mise en place de centres d'excellence et les transitions écologique et numérique dans le domaine de la formation. Afin de mieux aligner l'offre de formation sur la demande du marché du travail, la **Pologne** a lancé la création de centres de compétences industriels qui rassemblent les établissements d'EFP, les établissements d'enseignement supérieur, les employeurs et d'autres parties prenantes. L'**Estonie** a poursuivi la réforme de sa législation en matière d'EFP et d'éducation des adultes afin de promouvoir des parcours d'apprentissage flexibles et de soutenir le développement des microcertifications.

L'élargissement de l'accès à une formation par le travail de haute qualité reste une priorité. En **Bulgarie**, le cadre juridique de l'EFP en alternance a été actualisé et des fonds publics supplémentaires ont été alloués afin de couvrir les cotisations sociales et d'assurance-maladie des étudiants en alternance, en garantissant une meilleure coopération avec les employeurs et un recours plus large à la formation sur le lieu de travail. D'autres États membres ont donné la priorité à la population adulte et aux possibilités de perfectionnement. La **Suède** a alloué 900 millions de SEK supplémentaires (environ 80 millions d'euros) au développement de l'enseignement professionnel pour adultes, ce qui a permis d'augmenter le nombre de places d'études pour une année complète en réponse aux pénuries de compétences. Afin de faire en sorte que davantage de lieux de travail acceptent des apprentis, la bourse octroyée aux superviseurs dans la formation en apprentissage est également doublée pour atteindre 7 000 SEK (environ 624 euros) par an. Le renforcement de la numérisation et de la durabilité dans l'EFP figure également parmi les priorités. Les investissements de l'**Espagne** comprennent la conversion de plus de 1 200 salles de classe en espaces

technologiques appliqués, plus de 25 000 actions de formation de 30 heures sur les compétences vertes et numériques pour les enseignants de l'EFP et l'expansion des cycles de formation bilingues de l'EFP. Ces actions sont intégrées dans le PRR et devraient renforcer à la fois l'engagement des apprenants et l'adéquation au marché du travail.

Les États membres soutiennent les efforts déployés par les établissements d'enseignement supérieur pour moderniser leurs systèmes, renforcer les liens avec le marché du travail et stimuler l'internationalisation. Si le nombre de personnes diplômées de l'enseignement supérieur n'a cessé d'augmenter, l'accent est mis de plus en plus sur la garantie d'une éducation de haute qualité et sur l'amélioration de l'adéquation de l'enseignement supérieur au marché du travail afin de remédier aux pénuries de compétences. Avec le soutien du FSE+, la **Bulgarie** renforce l'apprentissage fondé sur les compétences et l'internationalisation de ses établissements d'enseignement supérieur. Le plan national de **Chypre** pour l'amélioration et la modernisation de l'enseignement supérieur met l'accent sur l'amélioration de la qualité et de l'excellence, sur l'établissement de liens entre l'enseignement et le marché du travail et sur la promotion de l'internationalisation. La **Tchéquie** entend introduire des programmes d'enseignement supérieur de cycle court dans de nouveaux établissements d'enseignement professionnel supérieur et l'**Espagne** a mis en place des procédures pour valider l'apprentissage informel et non formel. Certains pays ont récemment mis en place des stratégies d'internationalisation en vue d'accroître la mobilité et l'internationalisation dans l'enseignement supérieur. En **Autriche**, la stratégie nationale de mobilité et d'internationalisation pour l'enseignement supérieur 2020-2030 soutient la mobilité de tous les groupes de l'enseignement supérieur, en mettant davantage l'accent sur la promotion d'une mobilité universitaire de qualité. L'**Allemagne** espère accroître son attrait pour les étudiants internationaux en assouplissant les exigences légales (visas, conditions d'accès) et en facilitant l'accès aux programmes grâce à une reconnaissance accrue des compétences et des diplômes, à des cours de langue et à des services de logement et de conseil. Avec le soutien du Fonds social européen plus (FSE+), la **Pologne** élabore actuellement sa première stratégie d'internationalisation pour l'enseignement supérieur, qui doit être finalisée d'ici la fin de 2025.

Les États membres adoptent actuellement des mesures visant à accroître et à améliorer l'éducation et la formation des adultes conformément aux initiatives de l'union des compétences. Plusieurs États membres expérimentent en ce moment une approche de la formation axée sur la demande prenant la forme de comptes de formation individuels. En **Slovaquie**, une nouvelle loi sur l'éducation des adultes visant à renforcer le système d'éducation des adultes et à encourager l'éducation non formelle, notamment en testant des programmes de comptes de formation individuels, est entrée en vigueur en janvier 2025. Bien que les comptes de formation individuels visent à accorder un accès universel à la formation, certains projets pilotes se concentrent sur des groupes spécifiques. À **Chypre**, par exemple, un projet pilote financé par le FSE+ octroie 2 400 euros sur trois ans aux chômeurs de longue durée et aux adultes peu qualifiés. Un système d'éducation et de formation des adultes bien conçu nécessite un financement durable. Avec le soutien du FSE+, la **Lettonie** a adopté, en juillet 2025, une réglementation visant à mettre en place des fonds pour les compétences, qui contribueront à la création d'un système d'éducation et de formation des adultes plus durable et mieux financé, auquel les employeurs seront associés. Ce projet pilote vise à fournir une formation à plus de 4 700 personnes d'ici à 2029. Il se poursuivra jusqu'en 2029. Afin d'aligner les compétences sur les besoins du marché du travail, plusieurs pays améliorent leurs stratégies en matière de compétences et leurs systèmes d'anticipation des compétences. Jusqu'à la fin de 2025, l'**Espagne** mène des recherches au titre du PRR afin de détecter les besoins en compétences au moyen d'une enquête réalisée dans des secteurs clés en vue de

répondre efficacement aux exigences de formation et de reconversion. En juin 2025, le **Luxembourg** a mis en place un programme proactif de gestion de l'emploi et de la reconversion et du perfectionnement professionnels, le «Skills-Plang». Les États membres continuent de prendre des mesures pour mettre en œuvre l'approche européenne en matière de microcertifications, en encourageant le perfectionnement et la reconversion professionnels tout en rendant les compétences visibles et facilement comparables dans l'ensemble de l'Union. En septembre 2025, la **Hongrie** a introduit un nouveau règlement sur les programmes de formation conduisant à des microcertifications dans l'éducation des adultes, qui permet de proposer des formations plus courtes aux adultes sur la base de manuels d'EFP agréés. Dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** a inclus un plan d'action pour la création d'un cadre de développement des microcertifications. L'Espagne travaille également à la fourniture de microcertifications afin de soutenir des connaissances et des compétences spécifiques qui sont demandées sur le marché du travail. La reconnaissance des compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle et à l'apprentissage non formel reste une priorité essentielle dans tous les États membres. En juin 2024, la **Croatie** a adopté un nouveau règlement permettant la reconnaissance des apprentissages antérieurs, en accordant une attention particulière aux besoins des adultes peu qualifiés et des demandeurs d'emploi. La réforme aligne plus étroitement la validation sur les exigences du marché du travail et soutient les parcours débouchant sur des qualifications certifiées. À **Malte**, des lignes directrices nationales actualisées ont été publiées en septembre 2024 afin de réviser le cadre de validation de l'apprentissage non formel et informel, en promouvant une approche plus cohérente et plus favorable aux fournisseurs, soutenue par une meilleure assurance de la qualité et une meilleure coordination des parties prenantes.

Des initiatives ont été mises en place afin de renforcer les compétences numériques dans l'éducation. Par exemple, en **Belgique**, les gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne ont approuvé un nouvel accord de coopération sur l'éducation numérique dans les écoles obligatoires et dans l'éducation des adultes, garantissant que tous les élèves et membres du personnel acquièrent un ensemble minimal de compétences numériques, conformément au cadre européen des compétences numériques. **Malte** a lancé une stratégie en matière d'éducation numérique pour la période 2025-2030, qui vise à doter les étudiants de compétences numériques. La **Finlande** a lancé un programme de numérisation pour l'apprentissage continu dans le cadre de son PRR, comprenant des services visant à soutenir des transitions harmonieuses dans l'éducation et la vie professionnelle. Dans le cadre de la politique de transformation numérique pour l'éducation (2025-2035), soutenue par les Fonds ESI et les fonds de la FRR, la **Pologne** procède à l'équipement des écoles en matériel TIC, à la formation des enseignants aux compétences numériques ainsi qu'au développement d'un réseau de coordinateurs pédagogiques en TIC dans les écoles (25 000 enseignants seront formés pour devenir coordinateurs d'ici à 2028). Certains pays se concentrent sur le perfectionnement professionnel des adultes et des citoyens. La **Bulgarie** met actuellement en place 760 clubs numériques, qui offriront aux adultes un accès gratuit à des formations aux compétences numériques (avec un budget de 116 millions d'euros au titre de la FRR). Dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** a lancé une formation modulaire visant à assurer la reconversion et le perfectionnement professionnels des travailleurs et des chômeurs. Certains pays ont également introduit des mesures visant à soutenir les compétences numériques plus avancées et les professionnels des technologies de l'information. L'**Espagne** a mis en place des formations professionnelles sur les compétences numériques afin de former plus de 10 000 professionnels en dispensant à chacun d'entre eux au moins 250 heures de cours spécialisés dans le cadre du PRR. En 2025, à **Malte**, l'autorité maltaise de l'innovation numérique (MDIA) a relancé le programme de bourses numériques Pathfinder, qui vise à encourager les étudiants à se spécialiser dans l'IA et dans d'autres

domaines numériques au niveau des masters et des doctorats. La **Suède** investit 28 millions de SEK (environ 2,5 millions d'euros) en 2025 pour permettre à sept établissements d'enseignement supérieur de concevoir des formations courtes de renforcement des compétences axées sur l'IA à l'intention des professionnels de différents secteurs. D'ici à 2026, avec le soutien de la FRR, la **Pologne** vise à former au moins 250 000 citoyens aux compétences numériques, y compris ceux exposés au risque d'exclusion.

Conformément à la stratégie relative à la double transition et à la recommandation du Conseil sur une transition équitable vers la neutralité climatique, les États membres sont en train d'étendre leurs initiatives de formation qui répondent à la demande de compétences vertes dans l'ensemble des secteurs et des professions. En septembre 2024, la **Grèce** a lancé, dans le cadre de la FRR, plus de 600 programmes de formation axés sur les compétences vertes, dispensés par les services nationaux de l'emploi et destinés à 50 000 salariés du secteur privé. Ces programmes sont ouverts aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entrepreneurs et portent sur des thèmes tels que l'agriculture durable, les technologies vertes et les énergies renouvelables. Au **Luxembourg**, l'initiative «Skillsbridges», lancée au cours de l'année scolaire 2024-2025 et qui fait partie du plan national pour la reprise et la résilience, soutient le perfectionnement et la reconversion professionnels conformément à la veille stratégique nationale sur les besoins en compétences et aux besoins du marché du travail, en mettant particulièrement l'accent sur la formation destinée aux secteurs touchés par les transitions numérique et écologique, y compris la construction, les transports et l'industrie manufacturière. Un exercice de cartographie des possibilités de formation dans le domaine du développement durable et des emplois verts devrait être réalisé à **Malte**, dans le but de recenser les déficits de capacités et d'alimenter une feuille de route pour les compétences vertes alignée sur les prévisions du marché du travail.

Les États membres prennent des mesures pour soutenir l'employabilité des jeunes, conformément à la garantie renforcée pour la jeunesse. **Malte** a lancé sa «garantie pour la jeunesse 3.0» en février 2025, avec un budget total de 10 millions d'euros au titre du FSE+. Cette garantie vise à renforcer les parcours d'activation des jeunes en proposant un soutien personnalisé, des formations ciblées et des stages en entreprise. La **Bulgarie** a introduit une mesure financée par le FSE+ intitulée «Des stages pour la jeunesse», qui encourage les employeurs à proposer des contrats à durée indéterminée après un stage. En septembre 2024, avec le soutien du FSE+, le **Portugal** a approuvé le programme de stages INICIAR. Celui-ci cofinance 65 % du coût d'une bourse de stage, une part qui peut atteindre 80 % dans les professions où la représentation des femmes est insuffisante, pour les personnes handicapées, dans les régions intérieures à faible densité de population et lorsqu'un contrat de travail permanent à temps plein est signé avec le stagiaire dans les 20 jours ouvrables suivant la fin du stage. Le **Portugal** met aussi actuellement en œuvre une mesure financée par le FSE+ qui apporte aux employeurs un soutien financier pour recruter et retenir des jeunes travailleurs qualifiés, par exemple en promouvant la qualité de l'emploi et en fixant une rémunération adaptée aux qualifications. En **Grèce**, une mesure financée par le FSE+ est en cours d'élaboration afin de préparer 25 000 jeunes chômeurs (âgés de 18 à 29 ans) à s'intégrer sur le marché du travail. Dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** a inclus trois programmes ciblant l'emploi des jeunes, axés sur l'acquisition de compétences professionnelles par la formation et l'emploi, en accordant une attention particulière aux compétences liées au climat et au numérique. En **Suède**, des mesures ciblant les NEET sont mises en œuvre aux niveaux municipal et régional afin de faciliter la réinsertion sur le marché du travail et dans la vie sociale, tout en mettant également l'accent sur la santé mentale.

Des travaux sont en cours en vue de promouvoir une plus grande égalité de genre en ce qui concerne l'emploi et les niveaux de rémunération. Le **Luxembourg** a adopté en 2024 une loi portant création d'un «Observatoire de l'égalité entre les genres» et d'un «Conseil supérieur à l'égalité entre les genres». L'Observatoire a pour mission de collecter des données, de fournir des informations ainsi que de suivre et d'analyser les évolutions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le Conseil supérieur, composé de neuf membres, étudie toutes les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et fournit des conseils à ce sujet. La **France** a transposé la directive (UE) 2022/2381 relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration dans le cadre de la loi Copé-Zimmermann, qui vise à améliorer la parité entre les hommes et les femmes dans les grandes entreprises. En **Finlande**, le gouvernement et les organisations centrales du marché du travail ont négocié des mesures conjointes en faveur de l'égalité salariale pour la période 2024-2027. L'objectif du programme pour l'égalité salariale est de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à moins de 15 % d'ici à 2027. La **Tchéquie**, la **Finlande**, la **Pologne** et la **Slovaquie** ont toutes pris des mesures en vue de transposer la directive sur la transparence des rémunérations, en renforçant ainsi le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail de même valeur. Des efforts supplémentaires ont également été déployés dans les États membres afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des personnes ayant des responsabilités parentales. Au **Danemark**, le droit des parents aux prestations d'absence et de maternité est passé d'un total de trois mois cumulés à 12 mois pour chaque parent dans le cas des nouveau-nés hospitalisés. En **Belgique**, les parents ayant des responsabilités à long terme envers un enfant placé en famille d'accueil pourront désormais également demander un congé parental. D'autres États membres incitent davantage les femmes à travailler. L'**Italie** offre une exonération partielle des cotisations de sécurité sociale aux femmes salariées et indépendantes qui ont au moins deux enfants. Cette prestation, qui est valable jusqu'aux 10 ans du plus jeune enfant et, à partir de 2027, jusqu'aux 18 ans du plus jeune enfant pour les mères de trois enfants ou plus, est réservée aux personnes dont le revenu imposable ne dépasse pas 40 000 euros par an et qui ne participent pas au régime d'imposition forfaitaire. La mesure prévoit une limite de dépenses annuelle de 300 millions d'euros. Un programme des services publics de l'emploi en **Grèce** encourage l'entrepreneuriat en soutenant la création de nouvelles petites et moyennes entreprises par 5 880 chômeurs âgés de 30 à 59 ans, en mettant l'accent sur les femmes au chômage. Le montant de l'aide accordée aux nouvelles entreprises/nouveaux bénéficiaires s'élève à 17 000 euros.

Dans de nombreux États membres, des efforts sont consentis en vue de renforcer l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. Certains pays attendent du secteur public qu'il améliore l'égalité d'accès au marché du travail. Par exemple, un programme d'emplois subventionnés en **Grèce** contribue à hauteur de 75 % au salaire et aux cotisations de 1 000 chômeurs handicapés, qui doivent être employés par les administrations locales. Ce programme, d'une durée de 18 mois, vise à assurer l'intégration de ses participants sur le marché du travail. En **Espagne**, les procédures de sélection des administrations publiques seront réformées afin d'être plus adaptées aux besoins des personnes handicapées. Le **Luxembourg** modifie actuellement une loi relative aux personnes handicapées, en actualisant ses définitions, en élargissant les droits qu'elle accorde et en affinant ses mécanismes de soutien afin de renforcer l'inclusion juridique, sociale et professionnelle. La **Suède** entend sensibiliser davantage les employeurs aux aides disponibles pour les personnes handicapées sur le marché du travail et a chargé les services publics de l'emploi de mener des initiatives d'information.

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

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 7, qui recommande aux États membres d'améliorer le fonctionnement des marchés 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 prévention de la segmentation du marché du travail, l'adaptation à de nouvelles méthodes de travail, ainsi que la garantie de l'efficacité des politiques actives du marché du travail et la lutte contre le travail non déclaré. 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 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 2.3.1 examine les aspects liés à la qualité de l'emploi et à la segmentation du marché du travail, ainsi qu'à l'avenir du travail, y compris dans le contexte de la transformation numérique. Le chômage de longue durée et les politiques actives du marché du travail sont analysés plus en détail dans le cadre de la présente ligne directrice. Enfin, la présente section examine le rôle des partenaires sociaux et l'importance du dialogue social, ainsi que d'une consultation appropriée de la société civile, pour la conception et la mise en œuvre des politiques. La section 2.3.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

2.3.1 Indicateurs clés

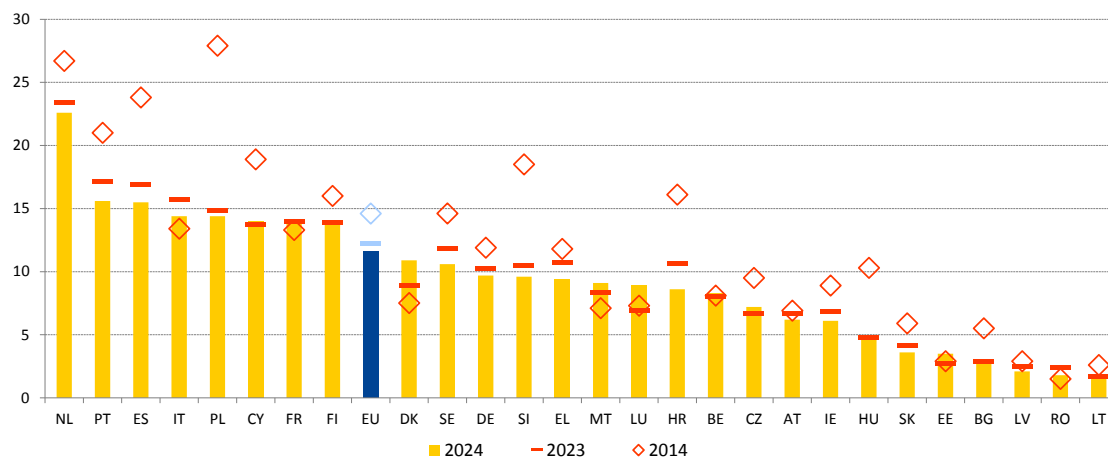
Des formes de contrat flexibles peuvent contribuer à répondre aux demandes du marché du travail, mais peuvent aussi favoriser la segmentation du marché du travail et peser sur la qualité de l'emploi. Les formes de travail atypiques, telles que le travail temporaire et à temps partiel, peuvent offrir une plus grande flexibilité tant aux employeurs qu'aux salariés et servir de «tremplin» vers un emploi stable et de meilleures conditions de travail. Toutefois, dans certains cas, elles peuvent limiter la mobilité ascendante, prolonger l'instabilité et donner lieu à de mauvaises conditions de travail. Elles sont souvent associées à des revenus plus faibles et à un accès limité à la protection sociale, à la formation et à la représentation¹⁹⁴. Elles peuvent également entraîner une diminution de l'attractivité de certains secteurs et professions, en exacerbant les pénuries de main-d'œuvre, si les salaires sont faibles et les conditions de travail médiocres¹⁹⁵. Les jeunes, les femmes, les migrants, les travailleurs âgés et les personnes peu qualifiées sont davantage touchés par la segmentation du marché du travail. Parmi d'autres mesures, des politiques actives du marché du travail qui encouragent la transition vers des emplois de meilleure qualité, des mesures incitant les employeurs à embaucher des travailleurs à temps plein pour une durée indéterminée ainsi qu'un accès adéquat à la protection sociale et aux possibilités d'apprentissage peuvent contribuer à réduire la segmentation du marché du travail et à améliorer la qualité de l'emploi.

¹⁹⁴ Eurofound, [Labour market segmentation](#), Dictionnaire européen des relations industrielles, 2019.

¹⁹⁵ Voir Commission européenne, [Employment and Social developments in Europe 2024](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024, et Eurofound, [Company practices to tackle labour shortages](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

Graphique 2.3.1: au cours des dix dernières années, la part de l'emploi temporaire a diminué, mais des variations substantielles persistent 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 2023 et 2024. Rupture de série pour DK en 2023 et pour BG en 2024.

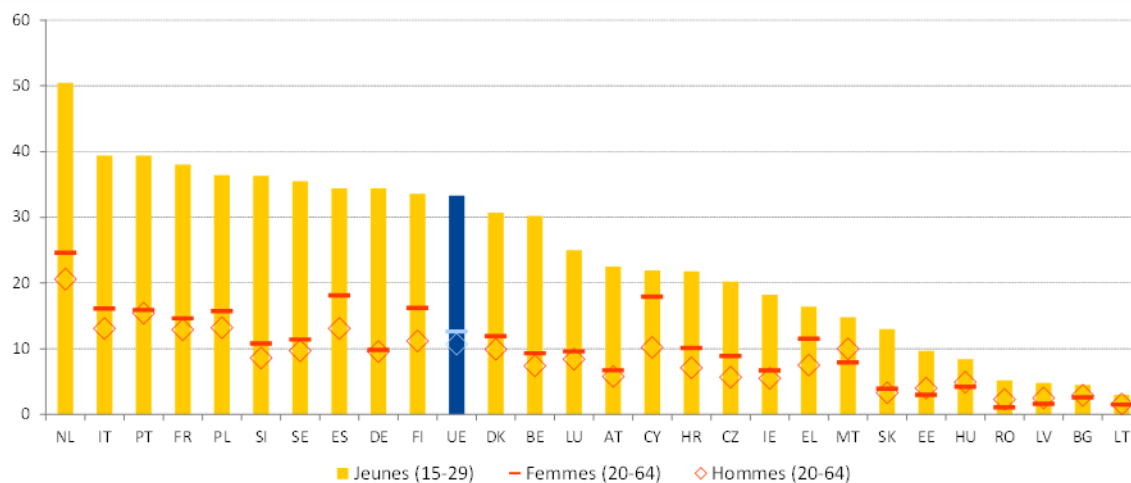
Source: Eurostat, [lfsi_pt_a], EFT de l'UE.

La part des travailleurs temporaires dans l'Union a continué de diminuer dans un contexte de taux d'emploi élevés et en hausse, mais les différences entre les États membres restent considérables¹⁹⁶. La part des travailleurs temporaires dans l'ensemble des salariés (20-64 ans) a poursuivi sa tendance à la baisse et a atteint 11,6 % en 2024, soit 0,6 point de pourcentage de moins que l'année précédente et 3 points de pourcentage de moins qu'il y a dix ans (voir graphique 2.3.1). Si la majorité des États membres ont connu une évolution similaire, l'écart entre les parts de travail temporaire les plus élevées et les plus faibles reste important (21,1 points de pourcentage). Les Pays-Bas (22,6 %), ainsi que le Portugal, l'Espagne, l'Italie et la Pologne (au-dessus ou autour de 15 %) ont continué d'afficher les parts les plus élevées de l'Union en 2024, tandis que les chiffres étaient inférieurs à 3 % en Bulgarie, en Lettonie, en Roumanie et en Lituanie.

¹⁹⁶ Les salariés sous contrat temporaire sont définis comme étant des salariés ayant un contrat à durée déterminée, dont l'emploi principal prendra fin soit après une période fixée à l'avance, soit après une période non connue à l'avance.

Graphique 2.3.2: la part de travail temporaire chez les jeunes et les femmes varie considérablement d'un État membre à l'autre

Proportion de travailleurs temporaires parmi les jeunes (15-29 ans) ainsi que parmi les femmes et les hommes (20-64 ans) (en %, 2024)



Remarque: La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG.

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

Les contrats temporaires sont presque trois fois plus fréquents chez les jeunes et sont plus répandus chez les femmes que chez les hommes, avec d'importantes variations d'un État membre à l'autre. En 2024, après une baisse de 1,0 point de pourcentage par rapport à 2023, 33,3 % des jeunes salariés (15-29 ans) dans l'Union étaient engagés sous contrat temporaire, contre seulement 11,6 % de l'ensemble des salariés âgés de 20 à 64 ans. Les taux les plus faibles (inférieurs à 5 % ou proches de ce niveau) ont été enregistrés en Bulgarie, en Lettonie, en Lituanie et en Roumanie, tandis que les Pays-Bas, l'Italie et le Portugal étaient caractérisés par des taux situés aux alentours ou au-dessous de 40 % (voir graphique 2.3.2). Dans la plupart des États membres (20), les femmes étaient plus souvent sous contrat temporaire que les hommes, d'où un écart entre les hommes et les femmes de 1,9 point de pourcentage en 2024 en moyenne dans l'Union. À Chypre, en Finlande et en Espagne, cet écart était compris entre 5 et 7 points de pourcentage, tandis qu'en Lituanie, en Allemagne et en Bulgarie, il était compris entre 0,1 et 0,3 point de pourcentage.

Socle européen des droits sociaux – encadré n° 6: aspects relatifs à la qualité de l'emploi dans les États membres de l'Union

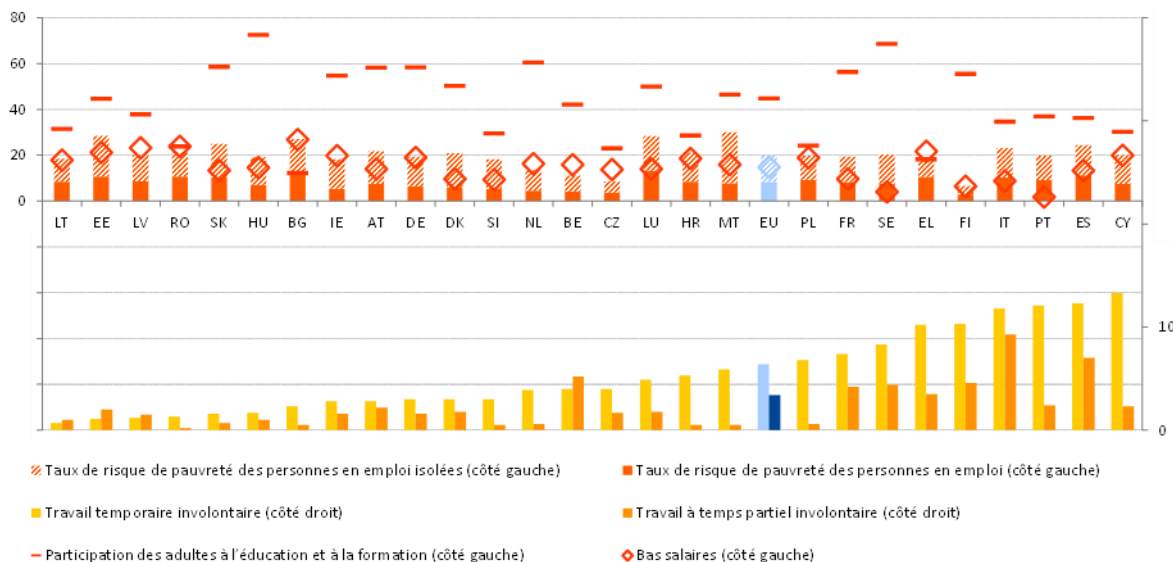
La promotion d'emplois de qualité est essentielle à une économie sociale de marché compétitive, caractérisée par une productivité et une capacité d'innovation élevées, une main-d'œuvre hautement qualifiée et une plus grande cohésion sociale. La qualité de l'emploi couvre plusieurs aspects qui sont aussi influencés par les changements structurels sur le marché du travail. Ces changements sont notamment les transformations numérique et écologique, le changement démographique, l'évolution des contrats de travail et des formes de travail, l'évolution des cultures sur le lieu de travail ainsi que des valeurs et objectifs sociétaux plus larges tels que la non-discrimination et l'égalité des chances. Comme discuté au sein du Comité de l'emploi (COEM) et indiqué dans l'avis du COEM au Conseil EPSCO

de juin 2025¹⁹⁷, la qualité de l'emploi englobe des aspects traditionnels tels que des *revenus adéquats et des salaires équitables, la sécurité de l'emploi et de la carrière*, ainsi que le *développement des compétences et la progression de carrière*. Tous ces aspects sont des éléments interdépendants qui, combinés, peuvent créer un cercle vertueux d'autonomisation personnelle, de productivité et de croissance économique. Parallèlement, comme souligné dans l'avis du COEM, *la santé et la sécurité au travail*, associées au *bien-être sur le lieu de travail*, à des *aménagements du temps de travail* optimaux, à un *équilibre entre vie professionnelle et vie privée* et à une *autonomie professionnelle*, peuvent jeter les bases nécessaires au développement personnel et professionnel, ainsi qu'à la réussite organisationnelle. On pourrait, par exemple, obtenir ces résultats grâce à une plus grande créativité et responsabilité, à une motivation et une productivité accrues, ainsi qu'à une réduction des cas d'épuisement professionnel. En outre, *la représentation et l'organisation collectives des intérêts, l'égalité de genre et l'égalité des chances* ainsi que les efforts visant à favoriser le *passage du travail non déclaré et sous-déclaré à l'emploi formel*, sont des facteurs essentiels d'un marché du travail juste et inclusif. Enfin, le degré et le type de *protection sociale* dont bénéficient les différentes formes d'emploi font partie intégrante de la qualité de l'emploi. La future feuille de route pour des emplois de qualité, élaborée en coopération avec les partenaires sociaux de l'Union, symbolise un renouvellement de l'engagement en faveur de la création d'emplois de qualité et à l'épreuve du temps dans une Union compétitive. Elle présentera une stratégie globale visant à relever les défis et à saisir les opportunités des marchés du travail européens en ce qui concerne les emplois de qualité ainsi qu'à contribuer à une transition écologique et numérique juste, à l'anticipation des changements et à une intervention plus rapide en cas de menace de restructuration. La feuille de route présente des initiatives et des outils visant à aligner les politiques en matière d'emploi avec les besoins d'une économie en rapide mutation tout en restant fondée sur les principes de l'économie sociale de marché européenne, du progrès social et du plein-emploi. Elle souligne également les principaux facteurs qui favorisent la création d'emplois de qualité dans un environnement favorable aux entreprises et réclame l'application des droits sociaux existants, l'existence de services de qualité pour tous et dans toutes les régions, un financement adéquat ainsi qu'un dialogue social et une négociation collective renforcés.

¹⁹⁷ Voir [l'avis du Comité de l'emploi sur les dimensions de la qualité de l'emploi](#) présenté au Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» de juin 2025.

Les performances en matière de qualité de l'emploi varient d'un État membre à l'autre et selon les aspects étudiés

Taux de risque de pauvreté au travail (18-64 ans), 2024, en % des travailleurs et en % des travailleurs célibataires; Participation des adultes à l'apprentissage (25-64 ans) (au cours des 12 derniers mois), 2022, en % des travailleurs; taux d'emploi temporaire et à temps partiel involontaire (15-64 ans), 2024, en % des salariés, bas salaires, 2022, en % des salariés



Remarque: données sur le travail temporaire involontaire uniquement disponibles, pour LV, pour la raison [JOB_TCTR] et, pour SK, pour la raison [NF_PJOB]. Rupture de série pour BG et définition différente pour ES et FR tant pour le travail temporaire que pour l'emploi à temps partiel involontaires. Données de faible fiabilité pour EE [JOB_TCTR] et pour MT, AT et SI pour [NF_PJOB]. Rupture de série pour HR et données provisoires pour LT en ce qui concerne les deux taux de risque de pauvreté au travail. Rupture de série concernant la participation des adultes à l'éducation et à la formation pour FR, IT et RO.

Source: Eurostat [[tesem190](#)], [[lfsa_eetpgar](#)], [[tespm070](#)], [[ilc_iw02](#)], [[earn_ses_pub1s](#)], [extraction spéciale d'Eurostat du taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée, issu de l'enquête sur l'éducation des adultes.](#)

Les performances enregistrées pour les différents aspects de la qualité de l'emploi varient considérablement d'un État membre à l'autre et varient également d'un aspect à l'autre au sein d'un même État membre. Par exemple, la Bulgarie, bien qu'elle affiche de faibles parts de travail temporaire involontaire¹⁹⁸ et d'emploi à temps partiel involontaire¹⁹⁹ [2,3 % et 0,5 % des salariés (15-64 ans), respectivement], enregistre l'un des taux de risque de pauvreté au travail les plus élevés (12,1 %) et l'un des taux d'accidents du travail mortels les plus élevés (3,5 pour 100 000 travailleurs). La Finlande affiche des taux relativement élevés de travail temporaire involontaire (10,3 %) et d'emploi à temps partiel involontaire (4,6 %). Dans le même temps, son taux de risque de pauvreté au travail est relativement faible (2,8 %), plus de la moitié (55,5 %) des salariés participent à une formation et les accidents mortels sont relativement rares (1 pour 100 000 travailleurs). La Slovaquie enregistre un taux de risque de pauvreté au travail relativement élevé (10,3 %), mais obtient de bons résultats pour tous les autres aspects susmentionnés. D'autres États membres, tels

¹⁹⁸On entend par «travail temporaire involontaire» le travail temporaire dû à l'une de ces deux raisons: «Travail permanent non trouvé» [[lfsa_etgar](#)] ou «Emploi seulement disponible avec un contrat temporaire» [[lfsa_etgar](#)].

¹⁹⁹ L'emploi à temps partiel involontaire est défini comme étant dû à la raison suivante: «Travail à temps plein non trouvé» [[lfsa_eetpgar](#)].

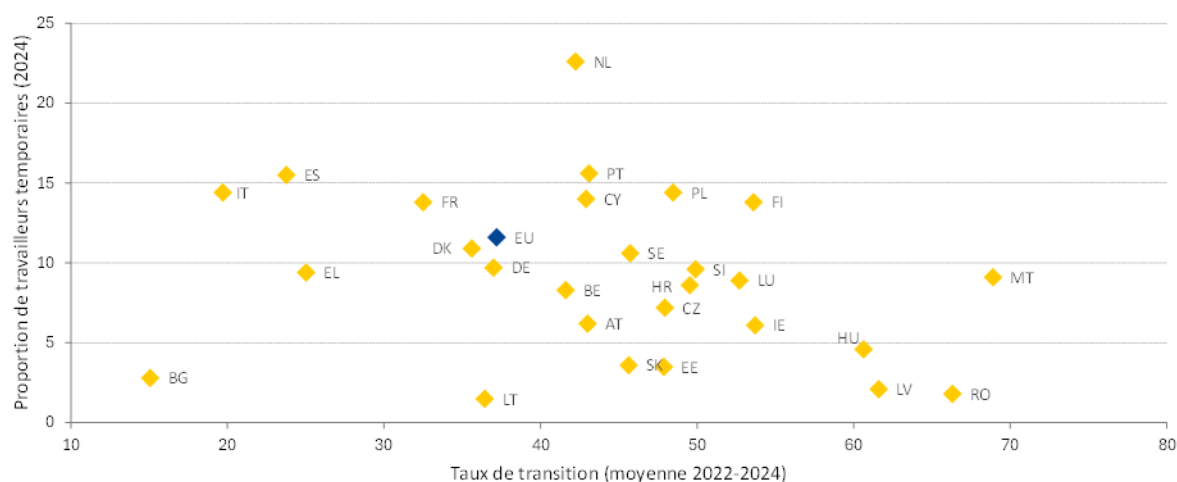
que l'Italie et l'Espagne, sont confrontés à des difficultés dans de nombreux aspects de la qualité de l'emploi.

Les États membres prennent des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi dans ses différents aspects. Par exemple, la **Slovaquie** a achevé la transposition de la directive sur les salaires minimaux en novembre 2024. Cela contribuera à assurer une rémunération adéquate au bas de l'échelle de la répartition des revenus, grâce à l'introduction de critères d'évaluation du caractère adéquat du salaire minimal légal, au relèvement du mécanisme d'indexation automatique à 60 % du salaire mensuel moyen de l'année précédente et à la création d'une commission sur le salaire minimal avec la participation des partenaires sociaux. Dans le cadre d'une réforme plus large du marché du travail, en juin 2025, la **Slovénie** a introduit des exigences plus strictes pour les agences de travail intérimaire et renforcé la surveillance réglementaire de ces agences afin d'améliorer la protection des travailleurs temporaires. En juin 2024, la **Grèce** a introduit une carte de travail numérique dans le cadre d'un projet pilote visant à protéger pleinement les droits des travailleurs, en permettant la surveillance du temps de travail réel et de la rémunération des salariés. L'objectif est de lutter contre les pratiques abusives d'heures supplémentaires non déclarées, ainsi que contre les changements illégaux et les heures supplémentaires. L'**Italie** a étendu les déductions fiscales accordées pour l'embauche de salariés sous contrat à durée indéterminée et a introduit des exonérations de cotisations sociales de 2025 à 2029 pour les employeurs du secteur privé qui embauchent du personnel permanent dans certains secteurs. Avec le soutien de la FRR, l'**Espagne** a introduit un plan d'action pour la création d'un cadre de développement des microcertifications et s'emploie à fournir des microcertifications couvrant de nombreuses actions de formation différentes afin de doter les travailleurs de connaissances et de compétences spécifiques demandées sur le marché du travail. Par ailleurs, en 2025, dans le cadre de négociations avec les partenaires sociaux, le salaire minimal a été augmenté de 700 euros par an, ce qui a bénéficié à environ 2,4 millions de travailleurs. Afin de renforcer la sécurité et la santé au travail, le **Luxembourg** a adopté, en mars 2025, un décret actualisant les protections sur le lieu de travail contre les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, en renforçant les obligations des employeurs en matière de surveillance, de recherche de produits de substitution et de contrôles de l'hygiène.

Certains États membres affichent une proportion relativement élevée de contrats temporaires et de faibles taux de transition vers des contrats à durée indéterminée. Cela peut témoigner de difficultés rencontrées pour se servir des contrats temporaires comme d'un «tremplin» vers un emploi permanent à plus long terme. Parmi les pays affichant les proportions les plus élevées de travailleurs temporaires, l'Italie et l'Espagne ont enregistré des taux de transition tournant autour de 20 % ou moins (contre 37,2 % en moyenne dans l'Union), tandis qu'aux Pays-Bas et au Portugal, ils dépassaient 40 % (voir graphique 2.3.3). À l'inverse, en Hongrie, en Lettonie et en Roumanie, la part des travailleurs temporaires était inférieure à 5 %, et, à Malte, elle était inférieure à 10 %, mais les taux de transition vers des contrats à durée indéterminée étaient très élevés (entre 60 et 70 %). Ces niveaux élevés tendent à indiquer que ces pays disposent de trajectoires efficaces pour passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent.

Graphique 2.3.3: les taux de transition vers des contrats à durée indéterminée dans l'Union se caractérisent par une grande hétérogénéité entre les États membres

Part des travailleurs temporaires dans l'ensemble des salariés (20-64 ans) en 2024 et taux de transition vers des emplois permanents (15-64 ans) (valeur moyenne pour 2022, 2023 et 2024).



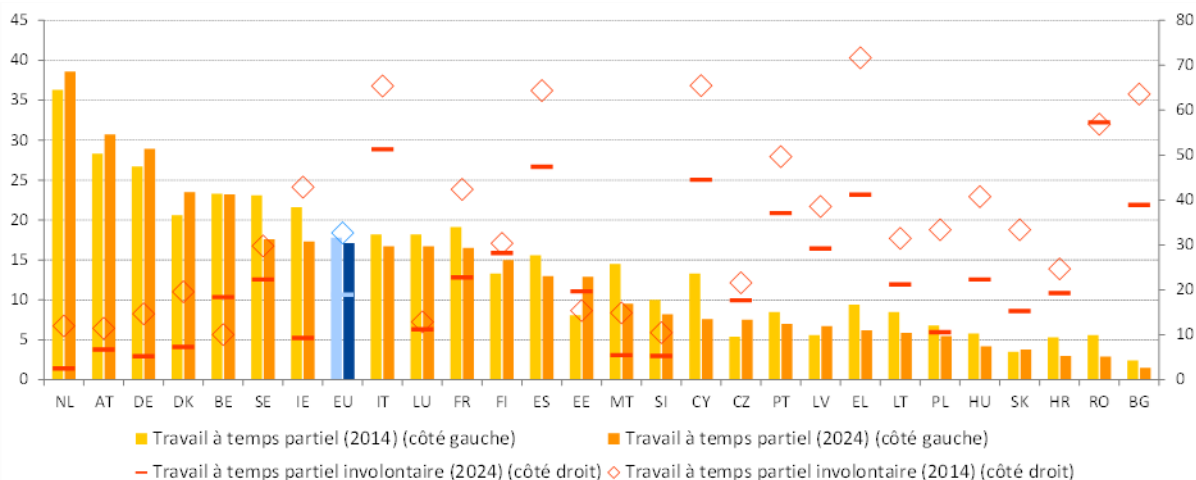
Remarque: la tranche d'âge des 15-64 ans est prise en considération pour les taux de transition de contrats temporaires vers des contrats à durée indéterminée. Le taux de transition n'est pas disponible pour DE en 2022, pour DK en 2024 et pour LU en 2023. Rupture de série en 2023 pour FR. Données provisoires en 2024 pour LT. La tranche d'âge des 20-64 ans est utilisée pour l'emploi temporaire, conformément à l'indicateur clé du tableau de bord social sur l'emploi et à l'analyse correspondante dans la section. La définition diffère pour ES et FR en 2024. Rupture de série pour BG en 2024.

Source: Eurostat, [lfsi_pt_a], EFT de l'UE et [ilc_lvhl32], EU-SILC.

Le travail temporaire involontaire touche une part substantielle de la main-d'œuvre, avec des disparités marquées entre les États membres et une incidence plus élevée pour les jeunes et les femmes. Le travail temporaire involontaire est révélateur de situations dans lesquelles l'accord contractuel ne reflète pas les préférences du salarié en matière de flexibilité. En 2024, un salarié temporaire sur deux (20-64 ans) (53,7 %, soit environ 10,6 millions de travailleurs) était involontairement lié par un tel accord contractuel, soit globalement 6,4 % de l'ensemble des salariés. Sur l'ensemble des salariés, la part des personnes sous contrat temporaire involontaire variait de 10 % ou plus à Chypre, en Espagne, au Portugal, en Italie et en Grèce à environ 1 % ou moins en Estonie et en Lituanie (voir graphique 2.3.4). Dans presque tous les cas, les femmes affichaient des parts plus élevées que les hommes, excepté en Bulgarie, en Hongrie et en Lituanie. Parmi les travailleurs temporaires, la proportion de personnes occupant un travail temporaire involontaire allait de 16 à 25 % aux Pays-Bas et au Danemark jusqu'à 95,1 % à Chypre. Si les Pays-Bas et l'Espagne affichent tous deux des taux élevés de travail temporaire, les Pays-Bas enregistrent la part la plus faible de travailleurs temporaires qui se trouvent involontairement dans cette situation, avec des taux de transition moyens, tandis qu'en Espagne, trois travailleurs temporaires sur quatre le sont involontairement, et les taux de transition sont relativement faibles. Ces chiffres mettent en évidence la double nature du travail temporaire, qui peut être une forme d'emploi flexible choisie et une trajectoire potentielle vers un emploi stable, mais qui peut aussi résulter de possibilités limitées et de faibles taux de transition vers des emplois stables pour les travailleurs.

Graphique 2.3.4: le travail temporaire involontaire touche un travailleur temporaire sur deux, en particulier les femmes et les jeunes

Travailleurs temporaires involontaires en pourcentage du nombre total de salariés (20-64 ans) (en %, 2024)



Remarque: La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG. Données peu fiables pour LV, MT, AT, SI, EE et SK. Les données relatives au nombre total et au nombre total en pourcentage de l'ensemble des travailleurs temporaires n'étaient disponibles que pour la raison «Emploi seulement disponible avec un contrat temporaire» pour LV et que pour la raison «Travail permanent non trouvé» pour SK. Données relatives aux femmes et aux jeunes non disponibles pour LV et EE et uniquement disponibles pour la raison «Travail permanent non trouvé» pour SK et RO.

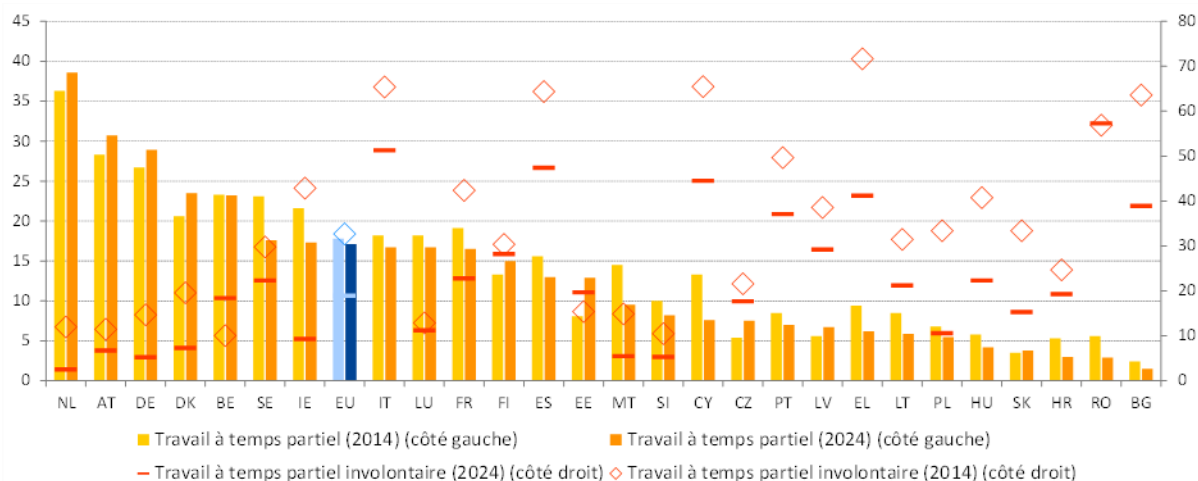
Source: Eurostat, [lfsa_etgar], EFT de l'UE.

L'emploi à temps partiel dans l'Union a diminué au cours des dix dernières années et sa composante involontaire a également diminué, mais est restée importante dans certains États membres. Depuis 2014, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total (20-64 ans) a diminué de 0,7 point de pourcentage pour atteindre 17,1 % en 2024. Dans trois États membres (Pays-Bas, Autriche, Allemagne), environ 30 % ou plus de l'emploi total était à temps partiel, tandis que cinq États membres ont fait état de chiffres inférieurs à 5 % (Hongrie, Slovaquie, Croatie, Roumanie, Bulgarie). Les femmes continuent de représenter le plus grand groupe de travailleurs à temps partiel (voir section 2.2). À mesure que les taux d'emploi ont augmenté au cours des dix dernières années et que la tension sur les marchés du travail s'est accentuée, l'emploi à temps partiel involontaire n'a cessé de diminuer à mesure que les employeurs peinent à pourvoir les postes vacants à temps plein²⁰⁰. En conséquence, en 2024, 18,9 % de l'emploi total à temps partiel (15-64 ans) était involontaire, contre 32,7 % dix ans auparavant. À cet égard également, il existe une grande hétérogénéité entre les États membres. Alors qu'en Espagne, en Italie et en Roumanie, environ un travailleur à temps partiel sur deux l'est involontairement, à Malte, en Slovaquie, en Allemagne et aux Pays-Bas, ce n'est le cas que de 5 % ou moins des travailleurs à temps partiel.

²⁰⁰ OCDE, [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2025: Pouvons-nous surmonter la crise démographique?](#), Éditions OCDE, Paris.

Graphique 2.3.5: La part de l'emploi à temps partiel a légèrement diminué, tandis que les différences quant à sa composante involontaire demeurent importantes d'un État membre à l'autre

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



Remarque: La définition diffère pour ES et FR. Pour l'emploi à temps partiel, rupture de série pour BG en 2024. Pour l'emploi à temps partiel involontaire, rupture de série pour FR en 2014 et BG en 2021 et faible fiabilité pour MT, HR et SI en 2024 et NL en 2014.

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

La part des travailleurs indépendants sans salariés a légèrement diminué dans l'Union, mais on observe des différences marquées d'un État membre à l'autre. Ce travail indépendant sans salariés, tout en témoignant de l'esprit d'entreprise, peut aussi être interprété comme indicateur du faux travail indépendant, qui masque des relations de travail dépendantes²⁰¹. En 2024, 9,0 % de l'emploi total (20-64 ans) dans l'Union concernait des travailleurs indépendants sans salariés²⁰². Bien qu'en baisse de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2023, cela représentait encore 17,7 millions de travailleurs en 2024. Les parts les plus élevées de travailleurs indépendants sans salariés dans l'emploi total ont été enregistrées en Tchéquie, en Italie et aux Pays-Bas (13 % environ), ainsi qu'en Pologne (14,1 %) et en Grèce (19,1 %). Les chiffres les plus bas (moins de 5 %) ont été observés au Danemark, en Allemagne et au Luxembourg. Dans l'ensemble, 15 % des travailleurs indépendants sans salariés dans l'Union peuvent être considérés comme économiquement dépendants²⁰³, les proportions les plus élevées étant observées dans l'agriculture, les services financiers ainsi que dans les services de santé et autres services²⁰⁴. Parmi eux, environ 40 % déclarent éprouver au moins quelques difficultés à joindre les deux bouts.

La pauvreté au travail s'est stabilisée dans l'Union en 2024, après une période de diminution progressive, mais touchait toujours un travailleur sur douze. La proportion de travailleurs âgés de 18 à 64 ans exposés au risque de pauvreté est tombée à 8,2 % dans

²⁰¹ Voir Commission européenne, [Employment and Social developments in Europe 2023](#), Office des publications de l'Union européenne, 2023.

²⁰² Eurostat, [lfsa_egaps] et [lfsi_emp_a], EFT de l'UE. La définition diffère pour ES et FR (voir métadonnées).

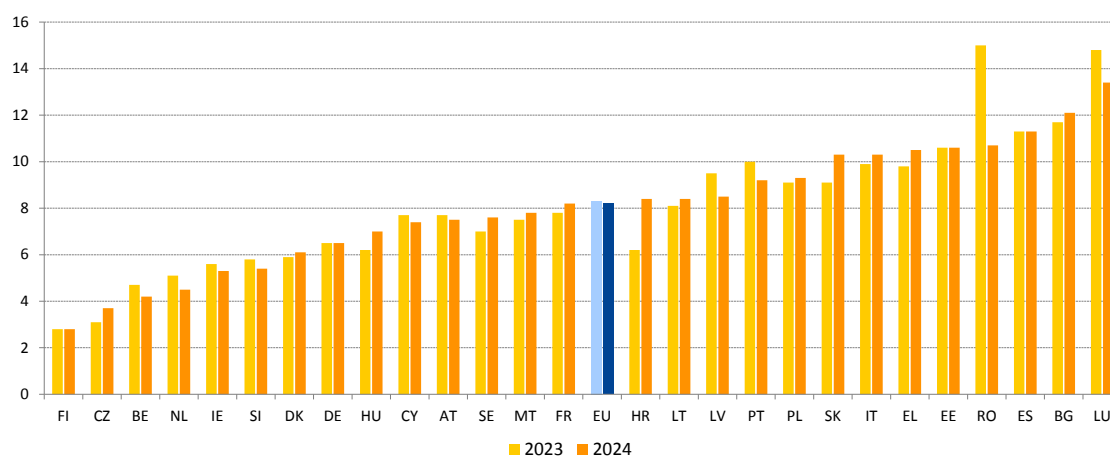
²⁰³ Les travailleurs indépendants économiquement dépendants sont définis comme les travailleurs indépendants sans salariés qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois pour un seul client ou pour un client dominant qui décide de leurs heures de travail.

²⁰⁴ Eurofound, [Enquête européenne sur les conditions de travail 2024: premiers résultats](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

l'Union en 2024, contre 8,3 % en 2023²⁰⁵, soit nettement moins qu'avant la pandémie de COVID (9,1 % en 2019 et 9,8 % en 2016). Les travailleurs exerçant des formes d'emploi atypiques sont relativement plus touchés, car ils ont souvent des revenus annuels et une intensité de travail plus faibles. Parmi les ménages à forte intensité de travail, en 2024, le taux de pauvreté au travail représentait moins du tiers de celui des ménages à faible intensité de travail²⁰⁶. La croissance plus forte des salaires parmi les ménages à faibles revenus, également favorisée par de fortes augmentations des salaires minimaux à partir de 2022, a contribué à améliorer la situation des ménages à faibles revenus ces dernières années (voir section 2.1.1)²⁰⁷. En 2024, la Roumanie a été le pays qui a connu la plus forte réduction de la pauvreté au travail (de 4,3 points de pourcentage, pour atteindre 10,7 % en 2024), bien qu'elle reste supérieure à la moyenne de l'Union (8,2 %). Le Luxembourg, la Lettonie et le Portugal ont également enregistré des réductions significatives (respectivement de 1,4 point de pourcentage, de 1 point de pourcentage et de 0,8 point de pourcentage), mais se situaient toujours autour ou au-dessus de la moyenne de l'Union (respectivement 13,4 %, 8,5 % et 9,2 %). En revanche, la pauvreté au travail a augmenté de 1,2 point de pourcentage en Slovaquie. Le Luxembourg, la Bulgarie et l'Espagne ont enregistré les taux de pauvreté au travail les plus élevés (respectivement 13,4 %, 12,1 % et 11,3 %). Comme les années précédentes, les taux de pauvreté au travail étaient plus élevés chez les ressortissants de pays tiers, les travailleurs ayant un faible niveau d'éducation, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les ménages ayant des enfants à charge²⁰⁸. La pauvreté au travail était également plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Graphique 2.3.6: le taux de pauvreté au travail était globalement stable dans l'Union en 2024, avec des différences importantes d'un État membre à l'autre

Taux de risque de pauvreté au travail (18-64 ans) (en %, données annuelles)



Remarque: Rupture de série en 2023 pour DE et HR. Rupture de série en 2024 pour HR. Données provisoires pour LT en 2024.

Source: Eurostat [[tespm070](#)], EU-SILC.

L'accélération de la transformation numérique est en train de remodeler les marchés du travail européens, avec un travailleur sur 10 dans l'Union qui utilise l'intelligence

²⁰⁵ Eurostat, [[ilc_iw01](#)], EU-SILC. Les taux de pauvreté au travail font référence au revenu de l'année précédente.

²⁰⁶ Voir Eurostat, [[ilc_iw03](#)], EFT de l'UE.

²⁰⁷ Voir Commission européenne, [Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2025](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

²⁰⁸ Voir Eurostat, [[ilc_iw15](#)], [[ilc_iw04](#)], [[ilc_iw07](#)], [[ilc_iw05](#)], [[ilc_iw02](#)], données EU-SILC.

artificielle générative pour le travail. L'intelligence artificielle (IA) et la gestion algorithmique offrent des outils puissants pour favoriser l'innovation, stimuler la productivité, par exemple grâce à l'automatisation et en secondant les travailleurs dans leurs tâches, et renforcer la compétitivité de l'Europe à l'échelle mondiale. Lorsqu'elle est conçue et mise en œuvre de manière responsable, l'utilisation de systèmes d'IA et de gestion algorithmique sur le lieu de travail peut accroître l'efficacité, rationaliser le recrutement, réduire les biais et améliorer la qualité de l'emploi (voir également section 2.1.1). Toutefois, ces outils doivent être gérés de manière appropriée afin de répondre comme il se doit aux préoccupations relatives à l'augmentation de la pression au travail, à la surveillance constante, aux biais potentiels et aux risques en matière de protection des données pour les travailleurs. Selon une enquête Eurobaromètre menée en 2025, la plupart des Européens considèrent que l'IA et les technologies numériques ont une incidence positive sur leur emploi, sur l'économie et sur la qualité de vie²⁰⁹. Parallèlement, 84 % d'entre eux estiment que l'IA nécessite une gestion prudente, en particulier sur le lieu de travail. En 2024, 12 % des travailleurs de l'Union utilisaient différentes formes d'IA générative dans leur travail afin de simplifier des tâches mentales complexes ou de recevoir des recommandations sur la manière dont ils devraient travailler²¹⁰. L'utilisation de l'IA générative a été particulièrement élevée chez les cadres (23 %) et les professionnels (28 %) et dans les services financiers (28 %). Son utilisation variait également d'un État membre à l'autre. En Belgique, au Danemark, aux Pays-Bas, en Suède et au Luxembourg, entre 20 et 25 % des travailleurs utilisent déjà de tels outils, tandis qu'en Italie, en Grèce, en Roumanie et au Portugal, ils sont 5 % ou moins à le faire. En outre, le recours à la surveillance numérique au travail et à la gestion algorithmique des processus de travail transforme la manière dont le travail est organisé, coordonné, contrôlé et géré²¹¹. La surveillance numérique est la plus répandue dans les pays d'Europe centrale et orientale, notamment en Slovaquie, en Tchéquie, en Pologne, en Roumanie, en Bulgarie, en Lettonie, ainsi qu'à Malte et à Chypre. Outre les deux pratiques les plus courantes (suivi des heures de travail et des mouvements d'entrée et de sortie), dans ces pays, la surveillance de l'internet, les caméras de surveillance, la localisation des appels et le suivi de la localisation des véhicules sont fréquemment utilisés. Toutefois, d'une manière générale, il existait un degré élevé d'hétérogénéité entre les États membres en ce qui concerne la prévalence et les types de surveillance numérique. En ce qui concerne la gestion algorithmique, les données de l'enquête montrent que 24 % des travailleurs de l'Union ont un temps de travail automatiquement attribué. Le règlement de l'Union européenne sur l'IA définit un ensemble clair de règles fondées sur les risques pour les développeurs et les déployeurs d'IA en ce qui concerne les utilisations spécifiques de l'IA, la garantie de la sécurité, les droits fondamentaux et l'IA axée sur l'humain, tout en renforçant l'adoption de

²⁰⁹ Commission européenne, [Eurobaromètre spécial 554: Artificial Intelligence and the future of work \(L'intelligence artificielle et l'avenir du travail\)](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

²¹⁰ Eurofound, [Enquête européenne sur les conditions de travail 2024: premiers résultats](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

²¹¹ Gonzalez Vazquez, I., Fernandez Macias, E., Wright, S., et Villani, D., [Digital Monitoring, Algorithmic Management and the Platformisation of Work in Europe](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025. La surveillance numérique est définie comme étant la pratique consistant à collecter des données sur le processus de production au moyen d'appareils numériques afin de surveiller différents aspects du travail et les travailleurs eux-mêmes. La gestion algorithmique est définie comme l'utilisation de technologies fondées sur les données, qui peuvent inclure l'IA, pour automatiser au moins partiellement certains aspects de la gestion et de la coordination de la main-d'œuvre, en combinaison avec la collecte de données et la surveillance des travailleurs.

l'IA, les investissements et l'innovation dans ce domaine dans l'ensemble de l'Union²¹². Parallèlement, la stratégie pour l'application de l'IA²¹³, qui encourage l'adoption de l'IA dans 10 secteurs de l'Union et dans le secteur public, reconnaît l'importance d'une utilisation responsable et bénéfique de l'IA sur le lieu de travail.

La directive sur le travail via une plateforme facilite la détermination du statut professionnel correct des travailleurs des plateformes et promeut la transparence, l'équité, le contrôle humain, la sécurité et la responsabilité dans la gestion algorithmique. En 2025, 43 millions de travailleurs devraient travailler par l'intermédiaire d'une ou de plusieurs plateformes de travail numériques dans l'Union européenne²¹⁴. Le travail via une plateforme peut offrir de la flexibilité et des revenus primaires ou supplémentaires, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en réduisant les barrières à l'entrée sur le marché du travail pour les jeunes et les groupes vulnérables, tels que les migrants et les personnes handicapées. Toutefois, le travail via une plateforme est également associé à la précarité, à de faibles revenus, à un accès limité à la protection sociale et à des problèmes liés à une gestion algorithmique opaque. En outre, étant donné que la plupart du travail effectué par via des plateformes numériques se fait en ligne, les flux de travail transfrontières sont difficiles à suivre et, dans de nombreux cas, dissimulés. La majorité des personnes qui travaillent via des plateformes dans l'Union sont considérées comme des travailleurs indépendants, bien que, selon les estimations, jusqu'à 5,5 millions de personnes ne le seraient pas réellement. Environ 55 % des travailleurs des plateformes gagnent moins que le salaire minimal²¹⁵. Afin de garantir des conditions de travail décentes dans le cadre du travail via une plateforme, tout en soutenant la croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union, la directive sur le travail via une plateforme a été adoptée en octobre 2024²¹⁶. Cette directive traite des questions liées à la qualification erronée du statut professionnel, à la gestion algorithmique et à la transparence en ce qui concerne le travail transfrontière, en complément de l'acquis existant de l'Union²¹⁷. Les États membres ont jusqu'à décembre 2026 pour achever sa transposition en droit national.

L'innovation numérique peut permettre de créer des emplois plus productifs et de meilleure qualité, mais elle peut également conduire à une intensification du travail et transformer les possibilités de «travailler n'importe où» en attentes, en brouillant ainsi les frontières entre le travail et la vie privée. Par exemple, les technologies numériques ont permis la croissance du télétravail. Avant la pandémie de COVID-19, la prévalence du télétravail était relativement modeste, avec 11,3 % des salariés qui travaillaient à domicile au moins une partie du temps en 2019. En 2024, environ 20 % des travailleurs travaillaient chez

²¹² Voir [règlement \(UE\) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle](#).

²¹³ Commission européenne, [communication sur une stratégie pour l'application de l'IA, COM\(2025\) 723 final du 8.10.2025](#).

²¹⁴ Conseil européen, [Règles de l'UE sur le travail via une plateforme](#), Office des publications de l'Union européenne, 2025.

²¹⁵ Voir Conseil européen, [Coup de projecteur sur les travailleurs de plateformes numériques dans l'UE – Consilium](#).

²¹⁶ Conseil européen, [Travailleurs des plateformes: le Conseil adopte de nouvelles règles pour améliorer leurs conditions de travail – Consilium](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2024.

²¹⁷ La directive améliorera le respect de la réglementation et la traçabilité du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières, en demandant aux plateformes de déclarer le travail dans le pays où il est effectué et de fournir aux autorités nationales certaines informations sur leurs conditions générales et sur les personnes qui travaillent par leur intermédiaire.

eux. Selon une enquête menée par Eurofound en 2025²¹⁸, les préférences en matière de télétravail ont également changé. En 2024, plus de 50 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles préféreraient travailler depuis leur domicile plusieurs fois par semaine, tandis que 24 % ont exprimé le souhait de travailler exclusivement à domicile. Malgré cette préférence, les possibilités diminuent, étant donné que les emplois effectués entièrement à distance sont passés de 24 % en 2022 à 14 % en 2024. Les progrès technologiques et les formules de travail à distance et hybrides qui ont vu le jour dans ce cadre peuvent également avoir une incidence sur les rythmes de travail. D'une manière générale, les horaires de travail qui s'écartent du temps de travail normal à temps plein, qui peuvent avoir une incidence négative sur la qualité de l'emploi, se sont légèrement améliorés dans l'Union. En 2024, 6,6 % de l'ensemble des travailleurs prestaient de longues heures dans leur emploi principal, contre 7,1 % en 2023. La part des travailleurs aux horaires atypiques reste toutefois élevée, à 33,6 % de l'emploi total, soit une légère baisse de 0,3 point de pourcentage depuis 2021. À la suite de l'échec des négociations des partenaires sociaux interprofessionnels européens sur la mise à jour de leur accord-cadre de 2002 sur le télétravail, et suite également à la résolution du Parlement européen de 2021 sur le droit à la déconnexion²¹⁹, la Commission européenne a procédé à une consultation formelle en deux étapes des partenaires sociaux sur le droit à la déconnexion et le télétravail. La deuxième phase de cette consultation s'est achevée le 6 octobre 2025. Les réponses des partenaires sociaux européens alimenteront le suivi donné par la Commission à cette la résolution.

Alors que les transitions numérique et écologique en cours transforment les marchés du travail, les conditions d'emploi varient considérablement d'une activité connexe à l'autre. Les «métiers d'avenir» et les «métiers d'intérêt» sont définis comme des emplois qui sont pertinents pour au moins deux des transformations numérique, écologique et démographique²²⁰. Sept indices de qualité de l'emploi d'Eurofound, qui évaluent la qualité de l'emploi au niveau de celui-ci, suggèrent que les professions à plus forte intensité de compétences numériques affichent la qualité globale d'emploi la plus élevée (selon la propre définition d'Eurofound) (voir graphique 2.3.7)²²¹. Ces travailleurs sont particulièrement bien notés en ce qui concerne les revenus, les perspectives d'emploi, la qualité du temps de travail, les compétences et le pouvoir d'appréciation ainsi que l'environnement physique, par rapport à la plupart des autres groupes de professions. Les personnes qui exercent ces professions ont également déclaré plus souvent avoir récemment participé à une formation. À l'inverse,, certaines professions vertes d'avenir, qui comprennent des emplois manuels, ont généralement obtenu les scores les plus faibles pour les indices susmentionnés.

²¹⁸ Eurofound, [Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

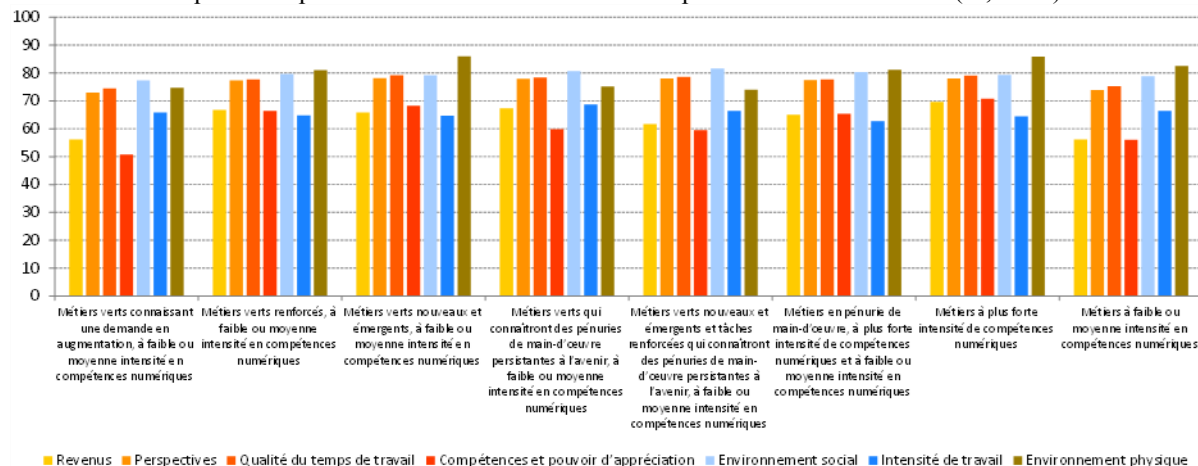
²¹⁹ Parlement européen, [Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion](#), 2021.

²²⁰ L'analyse présentée ici est une mise à jour partielle du document [Future-oriented occupations in the EU: main features, employment conditions, and job strain - European Commission](#) réalisée au moyen de l'enquête 2024 d'Eurofound sur les conditions de travail.

²²¹ Ces indices reposent sur sept aspects utilisés par Eurofound pour évaluer la qualité de l'emploi au niveau de celui-ci: l'environnement physique et social, les tâches professionnelles, les caractéristiques organisationnelles, l'aménagement du temps de travail, les perspectives d'emploi et les caractéristiques intrinsèques de l'emploi.

Graphique 2.3.7: les métiers d'avenir présentent des variations en ce qui concerne la qualité de l'emploi au sens de la définition d'Eurofound

Résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail pour les métiers d'avenir (% , 2024)



Remarque: seules certaines professions sont présentées; pour de plus amples informations sur les groupes de professions, voir la publication originale.

Source: Eurofound, calculs propres fondés sur l'[enquête européenne sur les conditions de travail 2024](#).

Le travail non déclaré ainsi que la santé et la sécurité au travail restent des défis, avec de grandes disparités entre les États membres au niveau des capacités et des ressources des inspections du travail. Les dernières estimations indiquent que 9,7 % de la main-d'œuvre totale du secteur privé de l'UE était non déclarée en 2019²²². L'attention se porte de plus en plus sur les formes «simples» de travail non déclaré, telles que les ménages privés qui commandent des services sans facture officielle, plutôt que sur les formes plus complexes, telles que le travail non déclaré effectué par des ressortissants de pays tiers. Dans le cadre de la plateforme visant à lutter contre le travail non déclaré, l'Autorité européenne du travail a facilité les échanges entre les États membres sur ces sujets. La lutte contre le travail non déclaré repose de plus en plus sur l'utilisation d'analyses fondées sur les risques, sur l'utilisation des mégadonnées et sur l'IA. Les indicateurs de l'OIT sur les inspections du travail révèlent d'importantes disparités entre les États membres en ce qui concerne les capacités et les ressources permettant de détecter et de combattre le travail non déclaré. En 2023, l'indicateur de l'OIT relatif au nombre d'inspecteurs pour 10 000 salariés allait de 0,23 en Irlande à 3,08 au Luxembourg²²³. Les inspections du travail jouent également un rôle important dans la garantie de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail. En 2022, 3 286 accidents du travail mortels ont été enregistrés dans l'Union, soit une baisse de 103 décès par rapport à l'année précédente et 1,66 accident mortel pour 100 000 travailleurs. Près d'un quart (22,9 %) de tous les accidents du travail mortels dans l'Union ont eu lieu dans le secteur de la construction, ce qui met en évidence les défis spécifiques auxquels ce secteur est confronté à cet égard.

Le taux de chômage de longue durée dans l'Union a le plus diminué dans les États membres qui affichent les niveaux les plus élevés, ce qui témoigne d'une certaine convergence ascendante en termes absolus. Le taux de chômage de longue durée dans

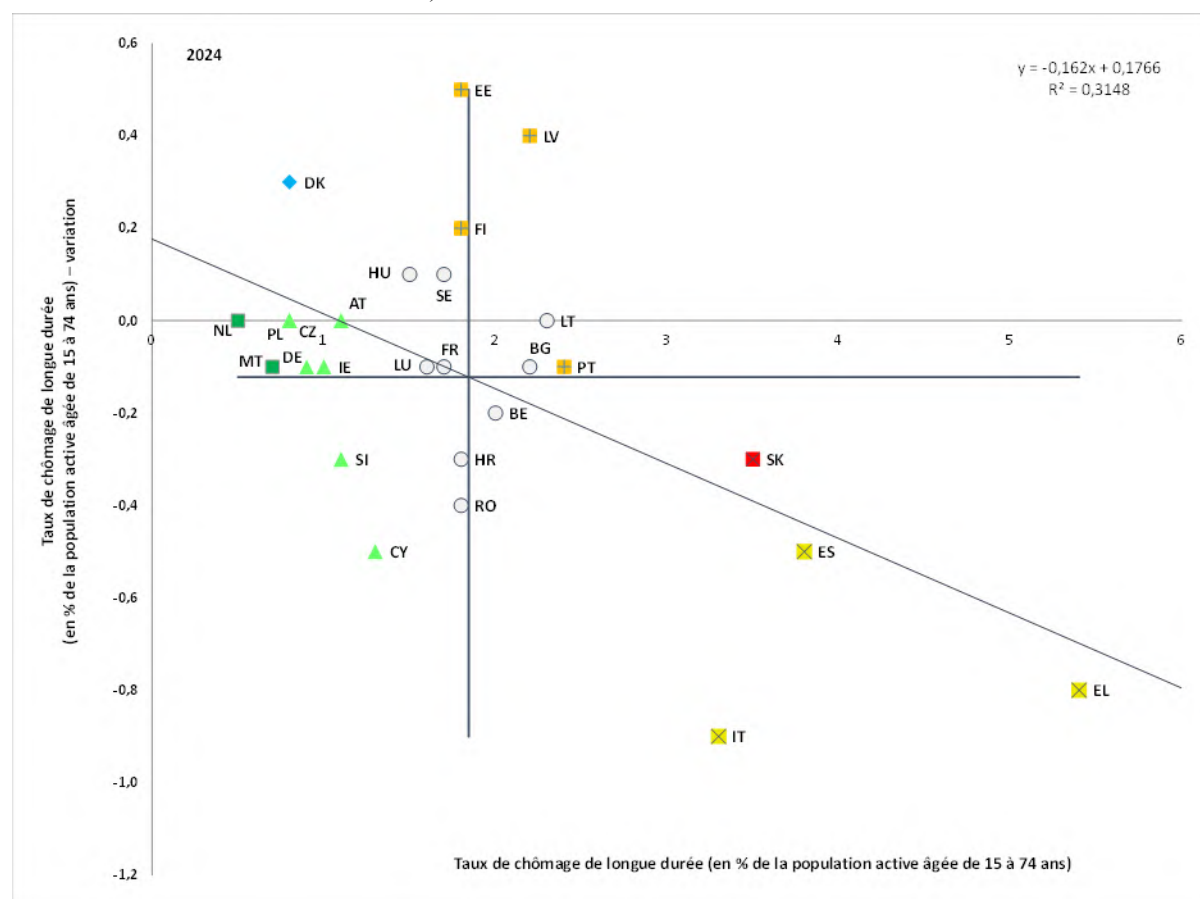
²²² Les estimations de la taille réelle de l'économie non déclarée doivent être interprétées avec prudence. Voir Franic, J., [Extent of undeclared work in the European Union](#) (Étendue du travail non déclaré dans l'Union européenne).

²²³ Voir [ILO – Data explorer](#).

l'Union a diminué pour la troisième année consécutive pour s'établir à 1,9 % en 2024, soit 0,2 point de pourcentage de moins qu'en 2023. En particulier, les taux ont le plus diminué dans les États membres où ils sont particulièrement élevés, les améliorations les plus importantes ayant été enregistrées en Italie, en Grèce et en Espagne, qui se classent toutes dans la catégorie «faible, mais en voie d'amélioration» (voir graphique 2.3.8). Le taux a également légèrement diminué en Slovaquie (de 0,3 point de pourcentage) et le pays est resté dans une «situation critique», avec l'un des taux de chômage de longue durée les plus élevés de l'Union, à 3,5 %. Après avoir connu des augmentations en 2024, l'Estonie, la Lettonie et la Finlande sont désormais «à surveiller», tout comme le Portugal, qui affiche un taux relativement élevé de 2,4 %, avec seulement une légère amélioration. En revanche, Malte et les Pays-Bas affichent les «meilleures performances», avec les taux les plus bas. Dans une grande majorité d'États membres, l'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le taux de chômage de longue durée était inférieur à 0,5 point de pourcentage en 2024, alors qu'il était considérable en Grèce, en Espagne et en Lettonie.

Graphique 2.3.8: les taux de chômage de longue durée ont continué de baisser dans la grande majorité des États membres, témoignant d'une convergence ascendante globale

Taux de chômage de longue durée (15-74 ans), niveaux de 2024 et variations par rapport à 2023 (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. La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG.

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

Les taux de chômage de longue durée varient d'un État membre à l'autre, mais plus encore d'une région à l'autre, et sont particulièrement élevés dans les régions

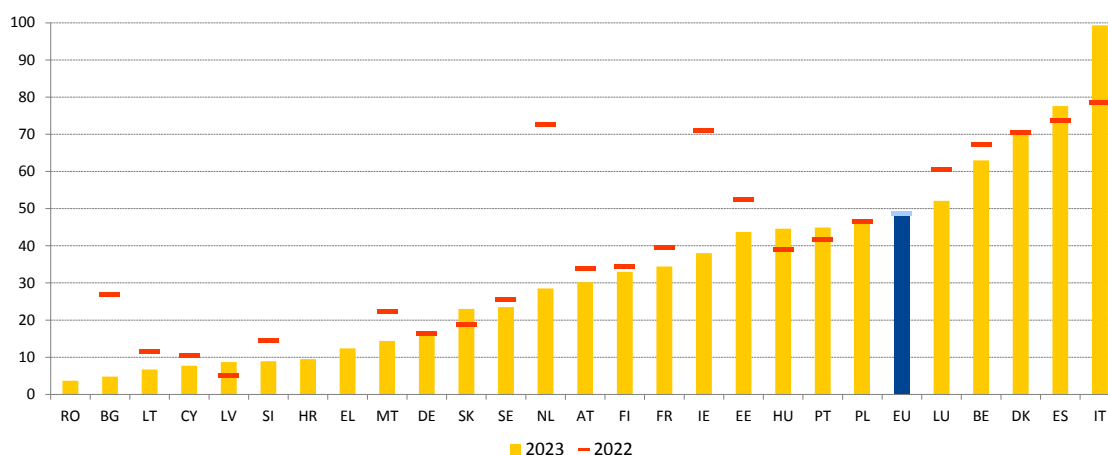
ultrapériphériques. Par rapport au taux global de chômage de longue durée (15-74 ans), qui varie déjà considérablement d'un État membre à l'autre, des différences nettement plus importantes sont observées au niveau régional²²⁴. En 2024, les taux les plus faibles ont été enregistrés dans les régions d'Utrecht et du Brabant septentrional des Pays-Bas ainsi que dans les régions de Prague et de Bohême centrale en Tchéquie (0,4 % dans les quatre cas), tandis que les taux les plus élevés ont été enregistrés dans la région espagnole de Ciudad de Melilla (16,3 %) et de Ciudad de Ceuta (15,8 %), ainsi que dans la région ultrapériphérique française de Guadeloupe (11,4 %). Dans certains États membres, tels que le Danemark et les Pays-Bas, les disparités régionales en matière de taux de chômage de longue durée sont réduites (voir graphique 7 à l'annexe 5). À l'inverse, les écarts entre les régions affichant les taux les plus bas et les plus élevés ont été les plus prononcés en Italie, en France et en Espagne, avec des différences respectives de 9,2 points de pourcentage, de 10,6 points de pourcentage et de 14,8 points de pourcentage.

Les taux de participation aux politiques actives du marché du travail restent caractérisés par de fortes variations partout dans l'Union. En 2023, la part des chômeurs désireux de travailler et ayant participé à des mesures de politique active du marché du travail est restée globalement stable dans une majorité d'États membres. Toutefois, des baisses et des augmentations significatives ont pu être observées dans certains pays (voir graphique 2.3.9). Les données les plus récentes font état de taux de participation particulièrement faibles (inférieurs à 10 %) en Roumanie, en Bulgarie, en Lituanie, à Chypre, en Lettonie, en Croatie et en Slovénie. Les taux de participation étaient par contre supérieurs à 50 % au Luxembourg et en Belgique et même largement supérieurs à 50 % au Danemark, en Espagne et en Italie. Dans certains États membres, des baisses notables ont été observées. En Slovénie et à Malte, le taux a diminué d'environ un tiers. Aux Pays-Bas, la participation a diminué de plus de moitié et en Bulgarie, seuls 4,8 % des chômeurs participaient à ces politiques, contre près de 27 % l'année précédente.

²²⁴Aucune donnée n'est disponible pour les régions de Brême, de Mecklembourg-Poméranie occidentale et de Sarre en DE et de Corse et de Mayotte en FR, pour les régions autonomes des Açores et de Madère au PT ainsi que pour Åland en FI.

Graphique 2.3.9: les taux de participation aux politiques actives du marché du travail continuent d'afficher d'importantes variations d'un pays à l'autre

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



Remarque: séries chronologiques non disponibles pour CZ. Dernières données disponibles pour RO (2020), HR (2021). Les séries chronologiques sont estimées pour DK, NL et SE. Faible fiabilité des données pour EL et IT. Des chiffres très élevés ou supérieurs à 100 peuvent indiquer que des personnes sont enregistrées plusieurs fois dans la série de données sur la politique active du marché du travail.

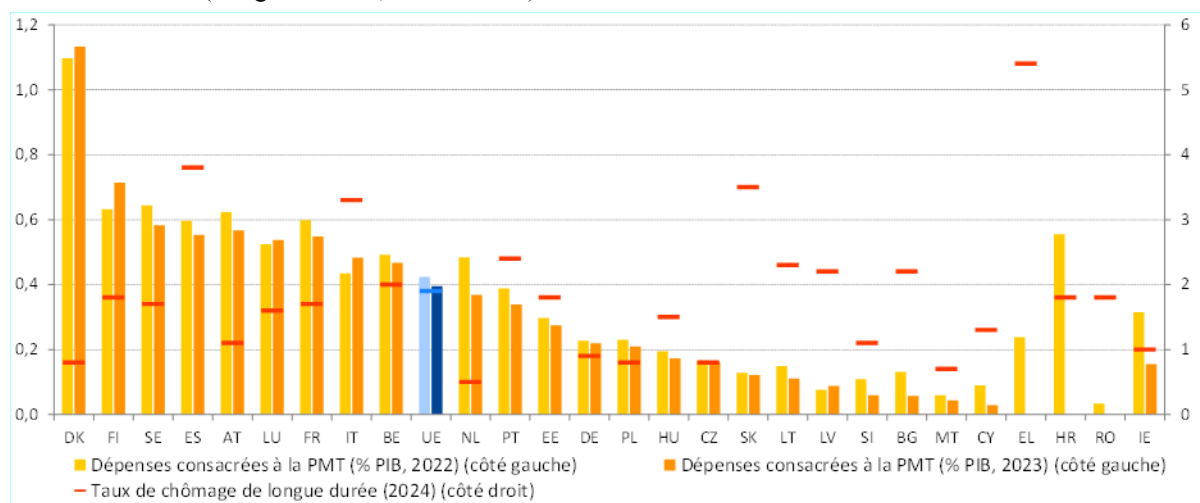
Source: base de données sur les politiques du marché du travail (PMT) [[Imp_ind_actsup](#)].

Sept ans après l'adoption de la recommandation du Conseil concernant la lutte contre le chômage de longue durée, il subsiste un important déficit de mise en œuvre dans l'ensemble de l'Union. Au deuxième trimestre de 2025, l'Union comptait 4,2 millions de chômeurs de longue durée (15-74 ans, chômeurs depuis 12 mois ou plus), un chiffre qui n'avait jamais été aussi bas. En outre, la proportion de chômeurs de longue durée dans l'emploi total a diminué, passant de 48,6 % en 2016 à 32,6 % en 2024. Toutefois, un nombre important d'États membres (10) n'ont pas encore atteint le premier objectif de la recommandation, à savoir fournir un accord d'intégration professionnelle (AIP), ou une mesure équivalente, à au moins 90 % des chômeurs de longue durée inscrits depuis au moins 18 mois. On dénombre encore cinq États membres (Belgique, Espagne, Chypre, Portugal et Slovaquie) dans lesquels deux tiers ou plus des chômeurs de longue durée ne disposent pas d'un AIP actif. En 2023, dans les États membres pour lesquels des données sont disponibles, seuls 41 % des périodes de chômage des utilisateurs d'AIP ont abouti à l'obtention d'un emploi, contre 43,6 % en 2022²²⁵. En revanche, la majorité (63 %) des personnes insérées avec succès sur le marché du travail en 2022 étaient toujours employées 12 mois plus tard, un chiffre en augmentation de 2,3 points de pourcentage par rapport à 2021. Dans le même temps, la part des utilisateurs d'AIP intégrés avec succès sur le marché du travail qui sont retombés au chômage est passée de 15,7 % en 2022 à 14,4 % en 2023. Les données mettent également en évidence les taux de réussite plus élevés des plans d'action individuels assortis d'une évaluation approfondie par rapport aux véritables AIP et, en particulier, par rapport aux plans d'action individuels classiques.

²²⁵ Source: Commission européenne, base de données de surveillance de LTU. Aucune donnée disponible pour CZ, DE, EE, EL, FR, HU, LV, LU, NL, RO et FI.

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

Taux de chômage de longue durée (en %, 15-74 ans), dépenses consacrées aux mesures de politique active du marché du travail (catégories 2 à 7, en % du PIB)



Remarque: dernières données disponibles pour les dépenses consacrées aux politiques du marché du travail (PMT) pour RO (2020) et HR (2021). Aucune donnée sur les dépenses consacrées aux politiques du marché du travail n'est disponible pour 2023 pour EL, HR, RO et pour 2022, les données en IT se rapportent aux données de 2020. Données estimées pour DE, NL et SE. Données provisoires sur les politiques du marché du travail pour EU. Rupture dans les données relatives aux politiques du marché du travail pour FI en 2023. Pour le taux de chômage de longue durée, la définition diffère pour ES et FR et il y a une rupture de série pour BG en 2024. *Source:* Base de données sur les politiques du marché du travail [[lmp_expsumm](#)] et Eurostat [[une_ltu_a](#)], EFT de l'UE.

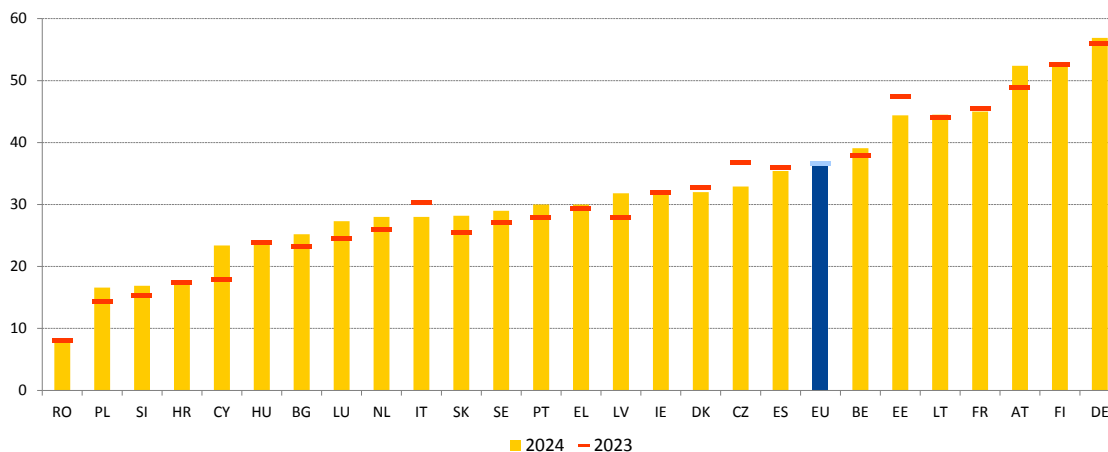
Des politiques actives du marché du travail efficaces sont essentielles pour favoriser de bons résultats sur le marché du travail; les dépenses consacrées à ces politiques varient considérablement d'un État membre à l'autre. Le taux de chômage de longue durée (15-74 ans) a diminué de plus de moitié dans l'Union, passant de 5,4 % de la population active en 2014 à 1,9 % en 2024, notamment grâce à l'amélioration de la capacité des États membres à réintégrer efficacement les personnes sur le marché du travail. Il existe d'importantes disparités entre les pays de l'Union en ce qui concerne les dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail (voir graphique 2.3.10). Parmi les États membres qui ont communiqué des taux de chômage de longue durée proches ou supérieurs à la moyenne de l'Union, tous les pays, à l'exception de la Belgique, de l'Italie et de l'Espagne, dépensaient moins que la moyenne de l'Union pour des interventions actives sur le marché du travail. En 2023, les niveaux de dépenses les plus faibles ont été observés en Slovaquie, à Malte et à Chypre (avec des taux de chômage de longue durée inférieurs à la moyenne de l'Union), mais aussi en Bulgarie et en Lettonie (avec pour les deux pays des taux de chômage de longue durée supérieurs à la moyenne de l'Union). Le Danemark (1,1 % du PIB), ainsi que la Finlande, la Suède, l'Espagne et l'Autriche (environ 0,57 % du PIB ou plus), quant à eux, étaient les pays qui ont dépensé le plus pour ce type de mesures.

En raison de la baisse du taux de chômage de longue durée dans l'Union, la part des demandeurs d'emploi de longue durée inscrits auprès des services publics de l'emploi (SPE) a diminué. Elle est tombée à 37,3 % en 2023, en descendant sous la barre des 40 % pour la première fois depuis la pandémie de COVID-19. Dans le même temps, la composition de la clientèle des SPE a aussi considérablement changé. La part des femmes est passée de 47,0 % à 51,3 %, sous l'effet de l'augmentation de leur taux de participation au marché du travail. Les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans représentaient 22,6 % des clients des SPE en 2023, contre 13,1 % en 2010, tandis que la part des demandeurs d'emploi de moins de

30 ans a diminué, passant de 28,5 % à 21,9 %. Cette évolution résulte en partie du vieillissement de la population et reflète en partie l'augmentation de la participation des plus de 55 ans au marché du travail. La proportion de clients diplômés de l'enseignement supérieur est passée de 12,9 % en 2010 à 19,9 % en 2023²²⁶, en raison de l'augmentation générale des taux d'enseignement supérieur dans les États membres.

Graphique 2.3.11: le taux de couverture des prestations de chômage pour les demandeurs d'emploi de courte durée est resté globalement stable en 2024, avec des différences entre les États membres

Taux de couverture des prestations de chômage pour les chômeurs de courte durée (moins de 12 mois, 15-64 ans, en %)



Remarque: les données pour 2023 et 2024 ne sont pas disponibles pour MT. La définition diffère pour ES et FR. Rupture de série pour BG en 2024 et pour DK en 2023. Données peu fiables pour LU en 2023, pour SI en 2023 et 2024 et pour HR en 2024.

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

En 2024, la couverture des prestations de chômage pour les chômeurs de courte durée a été globalement stable dans l'Union, en affichant toutefois des tendances différentes d'un État membre à l'autre. La part des chômeurs de courte durée (15-64 ans) percevant des prestations de chômage s'élevait à 37,1 % dans l'Union en 2024, ce qui est globalement stable par rapport à 2023 (36,6 %). Les baisses les plus significatives de la couverture ont été observées en Tchéquie, en Estonie et en Italie (voir graphique 2.3.11). En revanche, la couverture a augmenté au Luxembourg, en Slovaquie, en Autriche, en Lettonie et à Chypre. En 2024, les taux de couverture les plus élevés ont été observés en Allemagne (56,9 %), en Finlande (52,9 %) et en Autriche (52,4 %), suivis par la France, la Lituanie et l'Estonie, avec des chiffres tournant autour de 45 %. À l'inverse, les taux de couverture les plus faibles (inférieurs à 20 %) ont été observés en Roumanie, en Pologne, en Slovaquie et en Croatie. La proportion de chômeurs de courte durée bénéficiant d'allocations de chômage tend à être positivement corrélée avec des transitions plus fréquentes vers l'emploi.

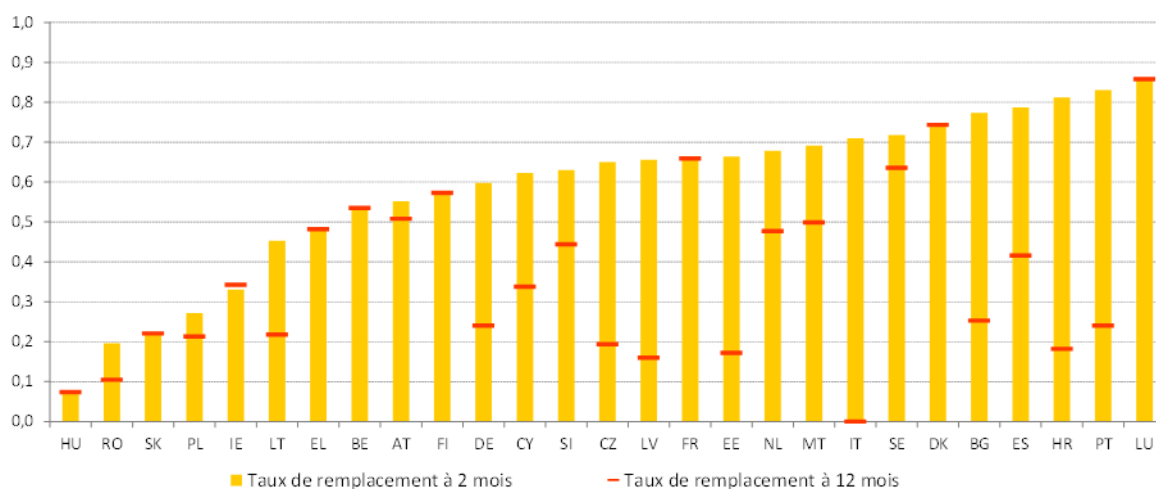
La durée de la période d'acquisition du droit aux prestations de chômage et la durée maximale de celles-ci sont restées globalement inchangées en 2025, mais présentent des variations sensibles selon les États membres, de même que pour les taux de remplacement. La durée des cotisations requises pour avoir droit aux prestations de chômage varie considérablement d'un État membre à l'autre, de même que les règles précises

²²⁶ Collecte de données tirées de l'apprentissage comparatif des SPE, rapport 2025 du réseau des SPE sur la capacité des SPE (à paraître). Données ajustées pour l'EU-27.

régissant l'acquisition de ce droit. La période d'acquisition des droits va de 13 semaines de cotisations à l'assurance en Italie, 39 semaines en Croatie et en Irlande et 52 semaines dans plusieurs autres pays, tels que la Belgique, l'Estonie et la Roumanie, à 104 semaines en Slovaquie. En outre, la durée maximale des prestations de chômage pour les personnes ayant travaillé pendant un an est restée globalement inchangée. Depuis 2019, seuls trois États membres ont modifié la durée maximale. En 2020, la Lettonie a réduit la durée maximale de 39 à 35 semaines. En 2023, la France a réduit la durée de 104 à environ 78 semaines (à quelques exceptions près, par exemple pour les travailleurs âgés), avec la possibilité d'ajouter 26 semaines en cas de détérioration des conditions économiques. Depuis 2025, la Slovaquie a fixé la durée maximale des prestations de chômage à six mois. Le niveau du revenu de remplacement est souvent étroitement lié à la durée de la période de chômage. Globalement, dans 17 pays de l'Union européenne, les chômeurs qui ont travaillé pendant un an peuvent recevoir des prestations de chômage durant six mois au maximum²²⁷. Les taux de revenu de remplacement net des travailleurs à bas salaire ayant un parcours professionnel court varient considérablement d'un État membre à l'autre (voir graphique 2.3.12). Au deuxième mois, le taux de revenu de remplacement net va de 7,4 % des revenus (nets) précédents en Hongrie à 85,8 % au Luxembourg. En 2024, les taux de remplacement en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, en Grèce, en Hongrie, au Luxembourg et en Slovaquie étaient identiques aux deuxième et douzième mois de la période de chômage.

Graphique 2.3.12: les taux de remplacement présentent des différences significatives d'un État membre à l'autre, tant au stade initial qu'aux stades plus avancés du chômage.

Taux de remplacement net des prestations de chômage à 67 % du salaire moyen, aux 2e et 12e mois de chômage (2024)



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](#).

Les citoyens mobiles de l'Union sont généralement bien intégrés sur le marché du travail de leur pays d'accueil, mais la mobilité semble diminuer. Environ 14 millions de citoyens de l'Union de tous âges vivaient dans un État membre dont ils n'avaient pas la nationalité en 2024, soit une augmentation annuelle d'environ 1,5 % au cours des cinq

²²⁷ L'analyse fait référence aux prestations de chômage généralement accordées aux personnes qui s'inscrivent après avoir perdu leur emploi sans faute de leur part, à l'exclusion des régimes de nature temporaire.

dernières années. Les citoyens mobiles de l'Union représentaient 3,8 % de la population de l'Union en âge de travailler (20-64 ans)²²⁸. La durée moyenne du séjour des travailleurs mobiles à l'étranger a connu des augmentations successives au cours des dix dernières années. Cette augmentation de la durée s'inscrit dans le contexte d'une intégration réussie des citoyens mobiles de l'Union sur le marché du travail. En 2023, ces citoyens affichaient un taux d'emploi de 78 %, contre 76 % pour les ressortissants nationaux. Parmi eux, on compte 1,8 million de travailleurs frontaliers, soit une augmentation de 3 % par rapport à 2022²²⁹.

Le dialogue social offre aux marchés du travail et aux économies de l'Union la capacité d'adaptation nécessaire pour relever les défis à venir, tout en garantissant la compétitivité économique et l'équité sociale. Les modalités et les processus du dialogue social varient d'un État membre à l'autre, en ce qui concerne les relations collectives de travail, le rôle de la négociation collective dans la fixation des conditions de travail, les capacités et le taux d'affiliation des organisations ainsi qu'en ce qui concerne les structures formelles de participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques. Les systèmes de négociation collective des États membres diffèrent aussi par leur degré de centralisation. Pourtant, dans de nombreux États membres, le dialogue social et la négociation collective sont de plus en plus sous pression. Si le taux d'affiliation aux organisations d'employeurs reste relativement stable, en dépit d'une tendance à la baisse dans plusieurs États membres, le taux de syndicalisation a quant à lui diminué en moyenne dans l'ensemble de l'Union²³⁰. En outre, la couverture des négociations collectives a diminué de 11 points de pourcentage, passant d'environ 77 % en 2005 à 66 % en 2024, avec des baisses particulièrement importantes en Europe centrale et orientale. Dans un certain nombre d'États membres, il est possible d'améliorer la capacité des partenaires sociaux à participer efficacement au dialogue social et à contribuer à l'élaboration des politiques.

La participation des partenaires sociaux varie considérablement d'un domaine d'action à l'autre. Les données provenant de la base de données PolicyWatch d'Eurofound mettent en lumière la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques et révèlent des différences significatives entre les domaines d'action (voir graphique 2.3.13). Entre avril 2020 et mai 2025, le degré le plus élevé de participation des partenaires sociaux a été déclaré en ce qui concerne les réponses politiques apportées dans le cadre de la COVID-19, ainsi que les mesures prises dans le contexte de la transformation numérique, 40 % et 39 % de ces mesures, respectivement, ayant été convenues ou adoptées en consultation avec eux. En outre, les partenaires sociaux ont été associés à près d'une mesure sur trois liées à la transition écologique (32 %) ou au coût élevé de la vie (29 %). Viennent ensuite les mesures liées aux instruments de soutien aux restructurations (26 %) et à la guerre en Ukraine (22 %). Le degré de participation le plus faible a été enregistré pour les mesures prises en réponse à des phénomènes météorologiques extrêmes (12 %). En outre, les récentes conclusions d'Eurofound²³¹ font état d'une satisfaction variable quant à la participation des partenaires sociaux au Semestre européen et à l'élaboration des PRR, au niveau national. Si, dans

²²⁸ Les citoyens mobiles de l'Union sont des citoyens de l'Union qui résident dans un autre État membre que celui dont ils ont la nationalité.

²²⁹ Commission européenne, [Annual report on intra EU-labour mobility 2024](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

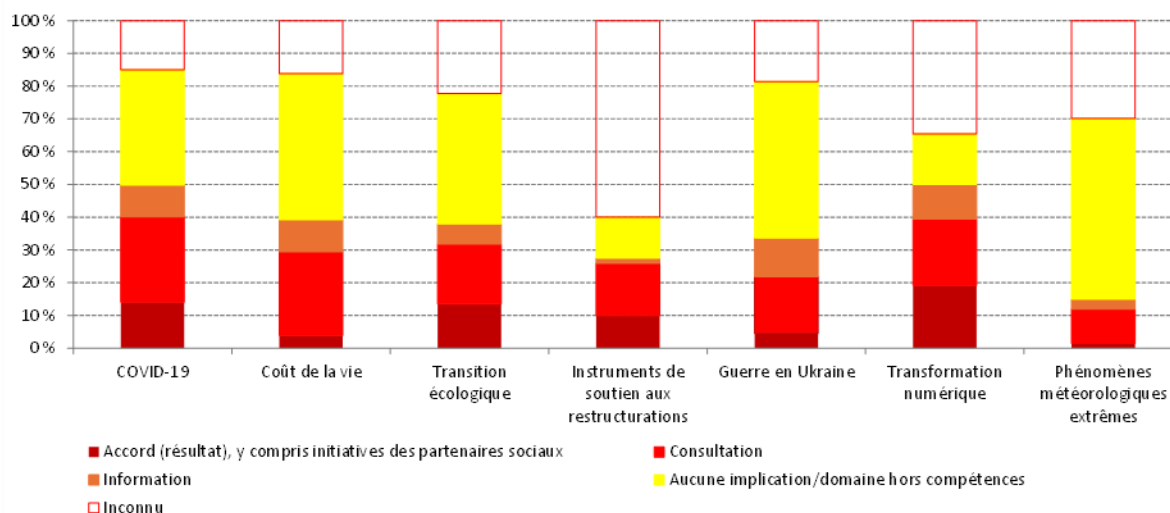
²³⁰ Voir la [base de données ICTWSS \(Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts\)](#) de l'OCDE/AIAS.

²³¹ Eurofound, [National-level social governance of the European Semester and the Recovery and Resilience Facility](#), National social partners and policymaking series, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

quelques pays où la tradition du dialogue social est bien établie, les partenaires sociaux se disent modérément satisfaits, dans de nombreux autres cas, ils estiment que leur participation est considérée comme une formalité. Nombre d'entre eux soulignent un temps de consultation insuffisant et une information inadéquate.

Graphique 2.3.13: la participation des partenaires sociaux varie considérablement d'un domaine d'action à l'autre

Participation des partenaires sociaux à la conception des politiques nationales par contexte (en %)



Remarque: le graphique comprend 3 375 politiques (certaines sont comptées deux fois lorsque les politiques ont trait à plusieurs contextes), données collectées entre avril 2020 et mai 2025. Les politiques ne comprennent que la législation ou d'autres réglementations légales et les accords tripartites. La participation des partenaires sociaux est présentée comme étant la moyenne de la participation des employeurs et des syndicats dans chaque catégorie. Les différences dans le degré de participation des employeurs et des syndicats sont mineures.

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

Les partenaires sociaux européens et la Commission ont renouvelé leur engagement en faveur du renforcement du dialogue social en cette période de transformation mondiale.

Les traités reconnaissent pleinement le rôle essentiel du dialogue social dans l'économie sociale de marché de l'Union, qui est également consacré par le socle européen des droits sociaux et les lignes directrices pour l'emploi, tout en respectant pleinement l'indépendance des partenaires sociaux et la diversité des relations de travail au niveau national. En s'appuyant sur la déclaration des partenaires sociaux de Val Duchesse de 2024²³², la Commission et les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont signé un pacte pour le dialogue social européen en mars 2025²³³. Ce pacte recense les mesures que la Commission et les partenaires sociaux doivent prendre pour favoriser et créer les conditions propices à la mobilisation du plein potentiel du dialogue social à tous les niveaux. Il vise ainsi à offrir un cadre permettant au dialogue social de prospérer à tous les niveaux, y compris aux niveaux national et européen, intersectoriel et sectoriel. La recommandation du Conseil relative au renforcement du dialogue social dans l'Union fournit pour la première fois des orientations aux États membres sur la meilleure manière de promouvoir le dialogue social et de renforcer la négociation collective. La Commission collabore notamment avec les partenaires sociaux en vue de l'élaboration d'une feuille de route pour des emplois de qualité et s'est engagée à les consulter également sur les initiatives politiques qui ne relèvent pas du

²³² [Déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux.](#)

²³³ [Pacte pour le dialogue social européen.](#)

champ d'application des articles 153 et 154 TFUE, mais qui présentent un intérêt particulier pour eux.

La participation et la consultation des organisations de la société civile sont essentielles pour l'élaboration des politiques et pour favoriser un changement durable et inclusif.

Au niveau de l'Union, les organisations de la société civile sont activement associées aux discussions sur les priorités et les propositions politiques, y compris dans le cadre du Semestre européen, et participent de manière importante à la mise en œuvre des politiques. Elles jouent un rôle essentiel en fournissant aux décideurs politiques des informations précieuses sur les défis actuels et émergents, en éclairant les initiatives politiques nationales et de l'Union dans des domaines clés et en évaluant l'efficacité des politiques sur le terrain.

Socle européen des droits sociaux – encadré n° 7: des réformes et des investissements bien conçus en matière de marché du travail, de compétences et de politique sociale en faveur de la croissance économique, de la compétitivité et de la cohésion sociale

Les réformes et les investissements en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale peuvent avoir des retombées sociales et économiques, s'ils sont conçus de manière efficace et efficiente, sur la base de méthodes d'évaluation solides. Des réformes et des investissements bien conçus dans le domaine du marché du travail, des compétences et des politiques sociales favorisent la convergence sociale ascendante et contribuent à la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux et à la réalisation des grands objectifs de l'Union pour 2030 en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté. Ils peuvent favoriser la capacité d'innovation, la croissance économique et la compétitivité grâce à leurs effets sur le capital humain et la productivité, notamment grâce à une main-d'œuvre plus qualifiée. Afin de maximiser l'efficacité et l'efficience des mesures, des analyses d'impact et des évaluations de haute qualité sont essentielles et doivent idéalement être menées avant, pendant et après la mise en œuvre des politiques. Sur la base des travaux menés au sein du Comité de l'emploi (COEM), du Comité de la protection sociale (CPS) et du groupe de travail informel sur l'investissement social sous les présidences espagnole et belge, les conclusions du Conseil de juin 2024 invitaient les États membres à envisager de renforcer leur capacité d'évaluation des politiques et la Commission européenne à les soutenir. Il s'agit notamment de créer un pôle de connaissances sur l'investissement social pour poursuivre les travaux, de promouvoir l'apprentissage mutuel et d'améliorer l'accessibilité et l'actualité des données socio-économiques²³⁴. Parallèlement, le Conseil a approuvé des principes directeurs volontaires à l'intention des États membres de l'Union en vue d'évaluer les effets économiques des réformes et des investissements dans les domaines du marché du travail, des compétences et de la politique sociale²³⁵.

Les investissements et les réformes qui renforcent efficacement le capital humain peuvent avoir de solides retombées économiques. Par exemple, les investissements dans des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité peuvent avoir des retombées économiques importantes, en fournissant des bases solides pour l'apprentissage des enfants et en permettant aux parents, en particulier aux femmes, de participer au marché du travail. Une étude récente suggère que la réalisation des objectifs

²³⁴ [Conclusions du Conseil sur le rôle des politiques du marché du travail, des politiques en matière de compétences et des politiques sociales pour des économies résilientes. Juin 2024.](#)

²³⁵ [Principes directeurs volontaires à l'intention des États membres de l'UE en vue d'évaluer les effets économiques des réformes et des investissements dans les domaines du marché du travail, des compétences et de la politique sociale. Juin 2024.](#)

révisés de Barcelone de l'Union en matière de couverture des milieux d'accueil de la petite enfance pourrait entraîner une augmentation substantielle de l'emploi des mères. Selon les estimations, les gains pourraient se monter jusqu'à 48 % dans les pays où la participation est faible²³⁶, ce qui aurait une incidence positive sur la croissance du PIB²³⁷. Il a été constaté que les investissements dans le capital humain, y compris le perfectionnement et la reconversion professionnels, stimulaient la productivité et la croissance. Compte tenu de ces éléments, la Commission présente également, dans le cadre de ce paquet d'automne du Semestre européen, une recommandation de recommandation du Conseil relative au capital humain dans l'Union européenne. Une analyse microéconomique réalisée par le Cedefop a estimé, par exemple, que la réduction de la proportion d'adultes peu qualifiés de 23,5 % à 7,4 % sur dix ans (dans un scénario de politiques inchangées estimé à 14,7 %) pourrait augmenter le PIB annuel de l'Union de plus de 200 milliards d'euros²³⁸. Lorsqu'elles sont efficaces et bien structurées, les politiques actives du marché du travail (PAMT) peuvent en outre apporter des avantages à la fois économiques et sociaux, y compris bien au-delà du calendrier des interventions politiques. Par exemple, on estime que les interventions relatives aux PAMT financées par le FSE+ au cours de la période de programmation 2021-2027 amélioreront les résultats en matière d'emploi pendant les 20 années suivant l'investissement initial, avec un pic de +0,11 % d'emploi en 2027²³⁹. Dans le même temps, des politiques sociales bien conçues peuvent grandement favoriser la stabilisation macroéconomique en atténuant considérablement les risques sociaux et les futures dépenses sociales liés aux coûts de l'inaction.

Certains États membres procèdent déjà systématiquement à des analyses d'impact et à des évaluations afin de concevoir des réformes et des investissements efficaces et efficaces en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale, adaptés aux mesures stratégiques spécifiques et à la situation du pays. Par exemple, le modèle d'investissement socio-économique **danois**, ou modèle *Socioøkonomisk Investerings model (SØM)*, fournit un cadre d'analyse coûts-avantages qui comprend une base de données de pratiques efficaces. Il calcule également les coûts directs et les résultats potentiels des politiques sociales sur la base d'initiatives stratégiques sélectionnées par les utilisateurs et de données démographiques cibles²⁴⁰. En outre, le système public danois de l'emploi a successivement rassemblé des données probantes sur différents aspects des PAMT en menant divers essais randomisés contrôlés. Le programme «Familles 0-3» de l'**Espagne** est conçu pour soutenir les familles ayant des enfants de moins de 3 ans, en particulier celles issues de milieux à faibles revenus, en donnant aux parents les moyens d'agir grâce à des ateliers visant à améliorer l'éducation de la petite enfance. Une analyse d'impact et une évaluation continue au moyen d'essais randomisés contrôlés garantissent la qualité et l'efficacité du programme, avec des données sur la participation et les résultats qui favorisent les améliorations. Cette approche est étayée par la législation espagnole récente, qui crée une structure claire et

²³⁶ Nazareni, M., Caraianni, P., Janta, B., *EU Labour Supply-Demand Microsimulation Model (EUROLAB): The impact of increasing formal childcare on mothers' labour supply*. Document de travail du JRC, 2022.

²³⁷ Darvas, Z., Welslau, L., Zettelmeyer, J., *Incorporating the impact of social investments and reforms in the European Union's new fiscal framework*. Bruegel Working paper, 2024.

²³⁸ Cedefop (2017). *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU*. Office des publications de l'Union européenne.

²³⁹ Voir Commission européenne, [Employment and Social developments in Europe 2024](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

²⁴⁰ Kvist, J. (2018). Inclusive growth and social investments over the life course. In C. Deeming, & P. Smyth (éds.), *Reframing global social policy: Social investment for sustainable and inclusive growth* (p. 213-228). Policy Press.

complète expliquant comment l'évaluation devrait être abordée dans toutes les politiques gouvernementales afin d'améliorer la responsabilité et la transparence²⁴¹. En 2019, l'**Allemagne** a lancé les programmes «Participation au marché du travail» et «Intégration des chômeurs de longue durée», qui proposent des subventions salariales et un accompagnement aux employeurs qui embauchent des chômeurs de longue durée. Une évaluation réalisée en 2024 par l'institut allemand pour la recherche sur l'emploi, combinant des méthodes quantitatives et qualitatives, a conclu que ces initiatives étaient efficaces pour réduire l'exclusion sociale et stimuler l'emploi: en effet, 51 % des participants sont passés à un emploi régulier après 26 mois et des signes précoces de tendances similaires ont été observés chez les chômeurs de très longue durée²⁴². En **Slovénie**, les récents programmes de formation destinés aux demandeurs d'emploi ont rendu les participants davantage susceptibles d'être employés que les non-participants aux caractéristiques similaires et ont augmenté leurs revenus, comme l'a montré une évaluation d'impact contrefactuelle réalisée par le service slovène de l'emploi, en coopération avec la Commission européenne et l'OCDE²⁴³. Dans le même temps, de nombreux États membres se heurtent encore à des obstacles lorsqu'il s'agit d'institutionnaliser une culture d'évaluations régulières des politiques. Ces obstacles prennent notamment la forme de capacités administratives et/ou analytiques insuffisantes et d'un accès limité à des données de haute qualité et pertinentes.

2.3.2 Mesures prises par les États membres

Certains États membres ont pris des mesures pour s'attaquer davantage à la segmentation du marché du travail et lutter contre l'utilisation abusive de contrats atypiques. La loi de **Malte** sur l'«égalité de rémunération pour un travail de valeur égale», en vigueur depuis janvier 2025, exige que les travailleurs intérimaires bénéficient des mêmes conditions de rémunération et d'emploi (telles que le salaire, les congés, les heures supplémentaires et les périodes de repos) que les salariés des entreprises utilisatrices exerçant des rôles équivalents. En juillet 2024, le **Luxembourg** a transposé la législation de l'Union relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles. Celle-ci oblige les employeurs à inclure des informations supplémentaires détaillées dans les contrats, ou peu après le début du contrat. Pour les contrats à durée déterminée, les périodes d'essai doivent durer au moins deux semaines. Les salariés qui ont accompli six mois de service à l'issue de cette période peuvent demander un changement de leur statut professionnel – en passant soit de durée déterminée à durée indéterminée, soit de temps partiel à temps plein – une fois par an. En décembre 2024, l'**Italie** a prolongé la déduction fiscale maximale existante pour les entreprises et les travailleurs indépendants qui embauchent des salariés sous contrat à durée indéterminée en 2025 et 2026. Depuis juillet 2025, la **Hongrie** a limité le travail saisonnier dans l'agriculture et le tourisme à 120 jours par an, quel que soit le nombre d'employeurs, afin de prévenir les abus. À partir de janvier 2026, les travailleurs agricoles peuvent prolonger cette période de 90 jours si leur employeur paie un taux de cotisation plus élevé de 50 % pendant la prolongation. L'autorité fiscale contrôlera numériquement les jours de travail afin de faire respecter ces limites.

²⁴¹ Gobierno de España (2022), [Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado](#) [loi n° 27/2022 du 20 décembre 2022 sur l'institutionnalisation de l'évaluation des politiques publiques au sein du gouvernement central].

²⁴² [Subsidised jobs for the long-term unemployed: An evaluation of the German Participation Opportunities Act - IAB-Forum](#).

²⁴³ OCDE/Commission européenne (2025), [Impact Evaluation of Wage Subsidies and Training for the Unemployed in Slovenia](#), Connecting People with Jobs, Éditions OCDE, Paris.

Plusieurs États membres ont pris des mesures pour améliorer la protection des travailleurs. En avril 2025, l'**Espagne** a modifié le statut des travailleurs afin de réglementer la résiliation du contrat en cas d'incapacité permanente. Cette réforme précise que la résiliation ne peut avoir lieu que lorsqu'un travailleur est déclaré en incapacité permanente et qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être effectué, qu'il n'existe aucun poste approprié et disponible ou que le travailleur rejette une réaffectation dûment proposée. Elle introduit également un processus de consultation obligatoire du travailleur avant toute prise de décision et renforce l'obligation faite à l'employeur d'étudier d'éventuelles réaffectations ou adaptations susceptibles d'éviter la résiliation. En mars 2025, le **Luxembourg** a adopté une modification de son code du travail qui renforce la protection des travailleurs en précisant les règles relatives à la rémunération des heures supplémentaires, au consentement et à la tenue de registres. Cette actualisation globale permet de trouver un équilibre entre des garanties plus solides pour les salariés en ce qui concerne les conditions de travail, les congés de maladie et les licenciements et des obligations de conformité plus claires et simplifiées pour les entreprises. La **Roumanie** a mis en place un nouveau système en ligne d'enregistrement des salariés (REGES-ONLINE) en mars 2025. Ce système permet aux salariés de vérifier que les conditions négociées avec les employeurs, telles que les salaires et les horaires, sont correctement reflétées dans leurs contrats, et de recevoir une notification si l'une de ces conditions venait à changer.

Un certain nombre d'États membres ont accompli des progrès supplémentaires dans le renforcement de leurs cadres de santé et de sécurité au travail. En septembre 2024, l'**Espagne** a adopté le décret royal n° 893/2024, qui établit des protections en matière de santé et de sécurité pour les travailleurs domestiques et les aidants à domicile, en alignant leurs droits sur la législation générale en matière de prévention des risques liés au travail. Ce décret garantit l'accès aux évaluations des risques, à l'information, à la formation, aux équipements de protection et à la surveillance de la santé et oblige les employeurs à procéder à des évaluations des risques, à prendre des mesures de prévention et à garantir des conditions de travail sûres. En mars 2025, le **Luxembourg** a introduit de nouvelles règles relatives à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail. Le règlement grand-ducal correspondant actualise les protections sur le lieu de travail contre les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques. En mars 2025, le **Danemark** a mis en place une loi permettant à l'autorité danoise pour l'environnement de travail d'exiger, dans des circonstances exceptionnelles, que les contractants sur les chantiers de construction interrompent leurs activités. En outre, cette loi augmente les amendes infligées aux entreprises reconnues coupables de graves violations des obligations de sécurité et de santé au travail. À partir de 2026, l'**Italie** a prévu un fonds de 500 000 euros par an pour financer des programmes de dépistage et de prévention des maladies cardiovasculaires et oncologiques, ainsi que la fourniture de défibrillateurs automatiques et semi-automatiques sur les lieux de travail.

Plusieurs États membres ont introduit des mesures visant à clarifier davantage les réglementations relatives aux nouvelles modalités de travail, telles que le télétravail et le travail flexible. La nouvelle loi sur le télétravail (*Telearbeitsgesetz*) en **Autriche**, entrée en vigueur en janvier 2025, étend le travail à distance au-delà du domicile des salariés pour y inclure les résidences familiales, les espaces de cotravail, les cybercafés et les lieux de vacances. Elle maintient des avantages fiscaux, tels qu'une déduction annuelle de 300 euros pour le mobilier ergonomique et un abattement fiscal de 3 euros par jour pour les jours de télétravail, mais oblige les employeurs à mentionner explicitement ces jours sur les fiches de paie. En février 2025, la **France** a approuvé une loi mettant en œuvre un accord sur la

convention fiscale avec le Luxembourg, visant à éviter la double imposition et l'évasion fiscale des travailleurs frontaliers qui travaillent à distance. Ce nouvel accord permet aux travailleurs frontaliers qui résident en France et sont employés au Luxembourg de travailler à domicile jusqu'à 34 jours par an sans être soumis à l'impôt français sur le revenu. En **Estonie**, la loi sur les contrats de travail, actualisée au second semestre de 2025, augmente la flexibilité des accords sur le temps de travail, en donnant une plus grande marge de manœuvre aux employeurs et aux salariés pour définir d'un commun accord le travail à distance, les horaires flexibles ou d'autres horaires non traditionnels. En novembre 2024, la **France** a approuvé la poursuite de l'expérimentation du travail à temps partagé pendant les quatre prochaines années. Cette législation vise à améliorer l'efficacité du temps partagé pour les chômeurs de longue durée, les personnes touchant le salaire social minimum et les personnes handicapées. Elle vise à améliorer l'employabilité de ces groupes en leur proposant des contrats de travail à temps partiel à durée indéterminée.

Certains États membres ont commencé à transposer la directive sur le travail via une plateforme entrée en vigueur en décembre 2024. En juin 2025, l'**Italie** a adopté une loi qui décrit les étapes de cette transposition. Il s'agit notamment de mettre à jour la définition des «plateformes de travail numériques», d'établir des procédures d'évaluation des relations de travail et d'introduire des restrictions concernant le traitement automatisé des données à caractère personnel. La transposition vise également à renforcer les protections en matière de sécurité sociale, à exiger des pratiques transparentes de gestion des données et à améliorer les mesures de santé et de sécurité, y compris les politiques de lutte contre le harcèlement et la violence. En **Belgique**, une nouvelle loi rendant l'assurance accidents du travail obligatoire pour les travailleurs indépendants des plateformes entrera en vigueur en janvier 2026, afin d'aligner la protection de tous les salariés.

De nombreux États membres prennent des mesures pour lutter contre le travail non déclaré, notamment en tirant parti des outils numériques, tels que l'IA. En novembre 2024, le **Danemark** a adopté une loi visant à renforcer les garanties juridiques contre le recours au travail illégal. En **Belgique**, le gouvernement flamand a introduit des règles plus strictes pour lutter contre l'utilisation abusive des règles de l'Union européenne en matière de détachement et améliorer la surveillance dans les secteurs à risque. En vertu de ces règles, toutes les parties d'une chaîne de sous-traitance sont tenues responsables si un sous-traitant embauche illégalement des travailleurs étrangers. Cette réforme impose aux entreprises des secteurs à haut risque de vérifier le respect des règles par leurs sous-traitants. En **Grèce**, la carte de travail numérique lutte contre le travail non déclaré en surveillant les heures de travail effectivement prestées et en garantissant une rémunération adéquate, en ciblant les heures supplémentaires abusives et les changements de travail illégaux. Ce projet a déjà couvert 750 000 travailleurs de secteurs tels que les banques et le commerce de détail et, avec l'extension à l'alimentation et au tourisme prévue en juin 2025, il couvrira 1,5 million de travailleurs. En **Espagne**, les autorités utilisent des outils fondés sur l'IA pour lutter contre le travail non déclaré et ont mis en place une collaboration, à laquelle participent l'administration fiscale nationale, la police et la garde civile ainsi que l'administration de la sécurité sociale. L'**Estonie** teste actuellement sa vision de l'économie en temps réel, qui a pour but d'automatiser la communication d'informations par les entreprises, de réduire les charges administratives et d'améliorer la productivité, ainsi que de passer de pratiques économiques informelles à des pratiques économiques formelles et de réduire les paiements non déclarés.

Les États membres continuent de lutter contre le chômage de longue durée au moyen d'actions stratégiques spécifiques. En **Slovénie**, le ministère du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances réexamine actuellement les lignes directrices pour la mise en œuvre des PAMT 2021-2025 en vue de les mettre à jour pour la période 2026-2030, dans le but de réduire le chômage de longue durée et d'accélérer l'activation des personnes âgées et des personnes peu qualifiées. En janvier 2025, la **Tchéquie** a prolongé le projet pilote «Emplois d'intégration», qui comprendra 240 participants en 2025 et 400 en 2026. Afin de réduire le chômage de longue durée, ce projet combine des subventions salariales pour l'embauche de groupes défavorisés ayant des besoins spécifiques à des activités d'intégration destinées à soutenir le développement personnel. En **Autriche**, le train de mesures pour l'emploi «Aktion 55 plus» pour les chômeurs de longue durée âgés prendra effet en janvier 2026. Le budget alloué à ce train de mesures passera de 50 millions d'euros en 2025 à 100 millions d'euros d'ici à 2027.

Des mesures visant à encourager le travail et à soutenir l'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises sociales ont été prises dans certains États membres. L'**Italie** a introduit une exonération partielle des cotisations de sécurité sociale pour la période 2025-2027 aux femmes salariées et indépendantes qui ont au moins deux enfants, à l'exception des travailleuses domestiques. Cette prestation est valable jusqu'aux 10 ans du plus jeune enfant et, à partir de 2027, jusqu'aux 18 ans du plus jeune enfant pour les mères de trois enfants ou plus. Elle est réservée aux bénéficiaires dont le revenu imposable est inférieur ou égal à 40 000 euros par an et ses dépenses annuelles sont limitées à 300 millions d'euros. Dans le cadre de son PRR et avec le soutien du FSE+, la **Pologne** élabore actuellement une modification de la loi sur l'économie sociale, dans le but de promouvoir l'économie sociale et l'entrepreneuriat social. Pour ce faire, les instruments juridiques et financiers seraient renforcés afin de développer le fonctionnement des entreprises sociales et d'améliorer la coordination des actions du gouvernement et des administrations locales. Une mesure mise en œuvre de 2025 à 2028 et financée par le FSE+ soutient l'entrepreneuriat dans le nord de la **Bulgarie** en apportant une aide aux entrepreneurs depuis la conception d'une idée d'entreprise jusqu'à sa concrétisation. En favorisant l'emploi indépendant et les compétences entrepreneuriales, cette mesure vise à créer de nouveaux emplois et à contribuer ainsi à prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale.

De nombreux États membres accordent de plus en plus la priorité aux mesures visant à renforcer le système des politiques actives du marché du travail. En mai 2025, le gouvernement wallon, en **Belgique**, a approuvé en première lecture deux projets de loi visant à réformer le rôle du «Forem», le service public de l'emploi. Le «Forem» exigera un CV en ligne et rendra les profils des demandeurs d'emploi visibles pour les employeurs une fois qu'un poste de carrière aura été défini, ce qui contribuera à améliorer la qualité de l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Les demandeurs d'emploi, à quelques exceptions près (par exemple, les demandeurs d'emploi en formation), recevront des conseils individuels tous les quatre mois, ainsi que des offres ciblées, et seront en contact mensuel avec le SPE. En avril 2025, la **Grèce** a apporté des modifications à sa plateforme numérique pour la gestion des données relatives à l'emploi. Le nouveau système ERGANI 2 actualise son prédécesseur, notamment en numérisant entièrement les déclarations d'emploi, en allégeant la charge administrative grâce à la rationalisation des procédures pour les employeurs, en améliorant les outils de suivi du marché du travail et en fournissant un registre de l'emploi et des assurances plus fiable et plus transparent. En décembre 2024, l'**Espagne** a étendu les subventions éligibles dans le cadre des programmes communs d'activation de l'emploi, en y ajoutant les indemnités de résidence et les cotisations sociales

patronales correspondantes dans certaines régions. La réforme renforce également les politiques d'activation en intégrant certains programmes pour l'emploi des jeunes dans le cadre commun.

De nombreux États membres entreprennent actuellement des réformes majeures de leurs services publics de l'emploi, notamment des changements institutionnels, une amélioration de leur efficacité et la numérisation des services. Grâce à un programme de soutien du FSE+ de 183 millions d'euros, la **Roumanie** modernise en ce moment ses services publics de l'emploi (SPE). Ce programme vise à augmenter les effectifs des SPE de 600 personnes, à former 1 840 employés des SPE et à fournir des services modernisés à 275 000 personnes et 21 750 employeurs. Il devrait également améliorer la visibilité des SPE au moyen d'une campagne de communication et moderniser leurs locaux. Le projet durera 60 mois, de janvier 2025 à décembre 2029. En **Finlande**, la responsabilité de l'organisation des services publics de l'emploi a été transférée aux municipalités en janvier 2025 afin d'accroître l'égalité d'accès aux services et de contribuer à l'embauche rapide des demandeurs d'emploi en améliorant les services en faveur de l'emploi et des entreprises. Dans le cadre de ce transfert, un modèle de financement a été créé pour permettre aux municipalités de développer leurs activités de promotion de l'emploi. Entre 7 000 et 10 000 personnes devraient bénéficier de l'effet direct de cette réforme sur l'emploi. En décembre 2024, avec le soutien de la FRR et du FSE+, **Chypre** a adopté une vaste réforme de ses SPE. La réforme en cours comprendra la mise en œuvre de plateformes pour la numérisation des programmes de recrutement du ministère du travail, le développement d'un système de gestion des performances et la mise en place d'un système d'alerte précoce et de suivi pour les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET). En janvier 2025, la **France** a introduit un décret visant à adapter la loi sur le plein emploi à ses régions ultrapériphériques. Les modifications adaptent la législation aux spécificités institutionnelles des régions ultrapériphériques et concernent la gouvernance, les questions de garde d'enfants ainsi que la prolongation du délai de conclusion des contrats entre les chômeurs et les services de l'emploi.

Plusieurs États membres ont mis en œuvre des réformes visant à aligner leurs systèmes de prestations de chômage sur les conditions actuelles du marché du travail. En janvier 2025, la **Finlande** a supprimé les compléments à la subvention au marché du travail et à l'allocation de chômage de base versés lors de la participation à des actions de promotion de l'emploi. En juin 2025, la **Tchéquie** a apporté des modifications à son système d'allocations de chômage afin d'améliorer le soutien financier et la protection sociale des demandeurs d'emploi. L'aide octroyée pendant la phase initiale du chômage atteindra jusqu'à 80 % du revenu touché par la personne lors de son précédent emploi. En juin 2025 également, l'**Estonie** a réformé son système de prestations de chômage, en simplifiant les procédures et en introduisant un modèle universel de prestations de base qui entrera en vigueur en janvier 2026. Cette réforme remplace l'ancien système à deux niveaux par un régime unique d'assurance chômage. En juillet 2025, la **Belgique** a adopté une réforme majeure de son système de prestations de chômage, qui entrera en vigueur en janvier 2026. Elle limitera la durée globale des prestations à deux ans, à la suite de modifications des critères d'admissibilité, avec certaines exemptions. En octobre 2025, la **Lituanie** a modifié sa loi sur l'assurance sociale chômage afin de porter la prestation de chômage minimale de 241,5 euros à 350 euros en 2025, de prolonger de quatre mois la durée maximale des prestations pour les personnes proches de la retraite et de mieux cibler globalement les prestations, en particulier pour les ménages à faibles revenus. En octobre 2025, la **Suède** a mis en œuvre une réforme de son système d'assurance chômage afin de mieux aligner l'octroi des prestations sur la perte de revenus réelle du demandeur.

Plusieurs États membres ont mis en œuvre des mesures visant à attirer les talents étrangers et à relâcher les tensions sur le marché du travail. En mai 2025, la **Grèce** a lancé, avec le soutien du FSE+, le programme HELIOS+, qui vise à soutenir l'intégration des ressortissants de pays tiers au moyen d'une approche globale couvrant leur accès à l'éducation, au marché du travail et à la formation professionnelle. En modifiant sa loi sur les étrangers en mars 2025, la **Croatie** libéralise l'accès des travailleurs qualifiés (en particulier dans le secteur des technologies de l'information), renforce la surveillance des employeurs et améliore la protection des droits des travailleurs étrangers. En outre, le pays a mis en œuvre de nouvelles mesures destinées à favoriser le retour et la réintégration des émigrants croates. En 2025, **Malte** a réformé sa politique d'immigration de la main-d'œuvre en mettant l'accent sur le maintien des travailleurs, sur les droits et sur les besoins du marché du travail. Les mesures comprennent de nouveaux critères d'éligibilité pour les employeurs, des limites au recrutement par les entreprises ayant des taux élevés de résiliation de contrats (avec des exemptions pour les microentreprises) et des trajectoires améliorées pour les ressortissants de pays tiers qui souhaitent changer d'employeur. Pour contribuer à atténuer les pénuries de main-d'œuvre et à attirer des travailleurs étrangers hautement qualifiés, la **Tchéquie** a adopté un décret gouvernemental accordant un libre accès au marché du travail aux citoyens de dix pays tiers. En octobre 2024, l'**Allemagne** a adopté la stratégie pour la main-d'œuvre indienne qualifiée, qui vise à attirer des travailleurs qualifiés provenant d'Inde en améliorant les conditions-cadres pour le recrutement, la délivrance de visas, les cours de langue, la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères et l'intégration.

Certains États membres ont pris des mesures pour renforcer le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux. En mai 2025, la **Roumanie** a présenté un projet de plan d'action visant à promouvoir la négociation collective au cours de la période 2025-2028 en encourageant l'adhésion aux organisations syndicales et patronales, en soutenant une participation éclairée aux négociations et en facilitant les accords aux niveaux sectoriel et national. Ce plan vise également à renforcer le dialogue social, à introduire des sanctions dissuasives en cas de non-respect et à renforcer les capacités institutionnelles au moyen d'une assistance technique, d'inspections et d'une mise en œuvre plus efficace. En octobre 2024, le gouvernement **hongrois** a adopté un décret établissant un cadre juridique pour un Forum permanent de consultation du secteur privé (VKF). Ce cadre vise à assurer la mise en place et le fonctionnement continu des mécanismes de fixation du salaire minimal. En mai 2025, la **Pologne** a modifié le règlement relatif à la représentativité des organisations d'employeurs. La nouvelle loi interdit la double affiliation à ces organisations, afin de pouvoir calculer correctement leur représentativité, et leur applique ainsi la même norme qu'aux syndicats.

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 pour tous, favorisent l'inclusion sociale et combattent la pauvreté, conformément aux principes 2 (égalité de genre), 3 (égalité des chances), 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance), 12 (protection sociale), 14 (revenu minimum), 15 (prestations et pensions de vieillesse), 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. Premièrement, les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale ainsi que les inégalités de revenus seront abordés. Viendra ensuite

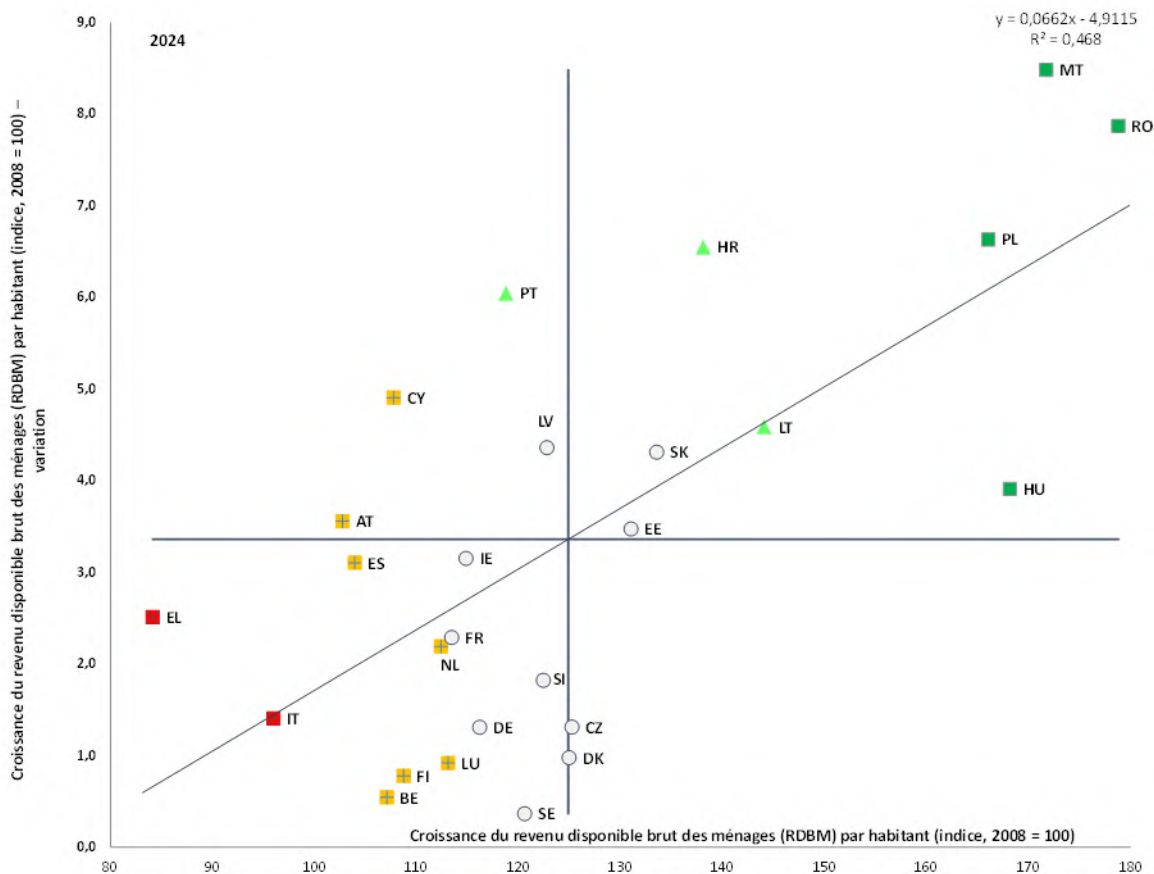
l'analyse du revenu minimum et des systèmes de protection sociale en général, ainsi que de leur incidence sur la réduction de la pauvreté. Le logement social et l'accessibilité financière du logement seront également analysés au regard de la ligne directrice n° 8. La section 2.4.2 rendra compte des mesures prises par les États membres.

2.4.1 Indicateurs clés

L'indice de la croissance du revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) par habitant a considérablement augmenté au niveau de l'EU-27 en 2024. Il s'élevait à 141,3 (niveau en 2008 = 100) en 2024, soit 2,5 points de plus qu'en 2023. L'augmentation la plus importante a été observée à Malte, en Roumanie et en Pologne, tandis que des augmentations plus faibles, mais néanmoins considérables, ont été signalées en Croatie, au Portugal et à Chypre (voir graphique 2.4.1). Malte, la Roumanie, la Pologne et la Hongrie affichaient les «meilleures performances» en 2024, en raison de niveaux élevés (plus de 160 % par rapport à 2008) et, pour les trois premières, d'augmentations considérables. Un certain nombre d'États membres ont enregistré des augmentations plus modestes, certains d'entre eux se maintenant à des niveaux moyens, tels que la Suède, le Danemark, la Tchéquie et la Slovaquie. Au vu de leurs performances en 2024, la Grèce et l'Italie se sont trouvées dans des «situations critiques» en raison de leurs niveaux constamment faibles, faisant suite à de légères améliorations. La situation était «à surveiller» en 2024 en Belgique, en Finlande et au Luxembourg (où les niveaux étaient proches de la moyenne de l'Union, mais après des améliorations seulement relativement modestes), ainsi qu'à Chypre, en Autriche, en Espagne et aux Pays-Bas (où les niveaux étaient inférieurs à la moyenne de l'Union malgré des améliorations tournant autour de la moyenne).

Graphique 2.4.1: la croissance du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant a augmenté pour l'UE, avec une forte variation d'un État membre à l'autre en 2024

Indice de la croissance du revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) par habitant, niveaux de 2024 et variations par rapport à l'année précédente (2008 = 100, 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. Données non disponibles pour BG.

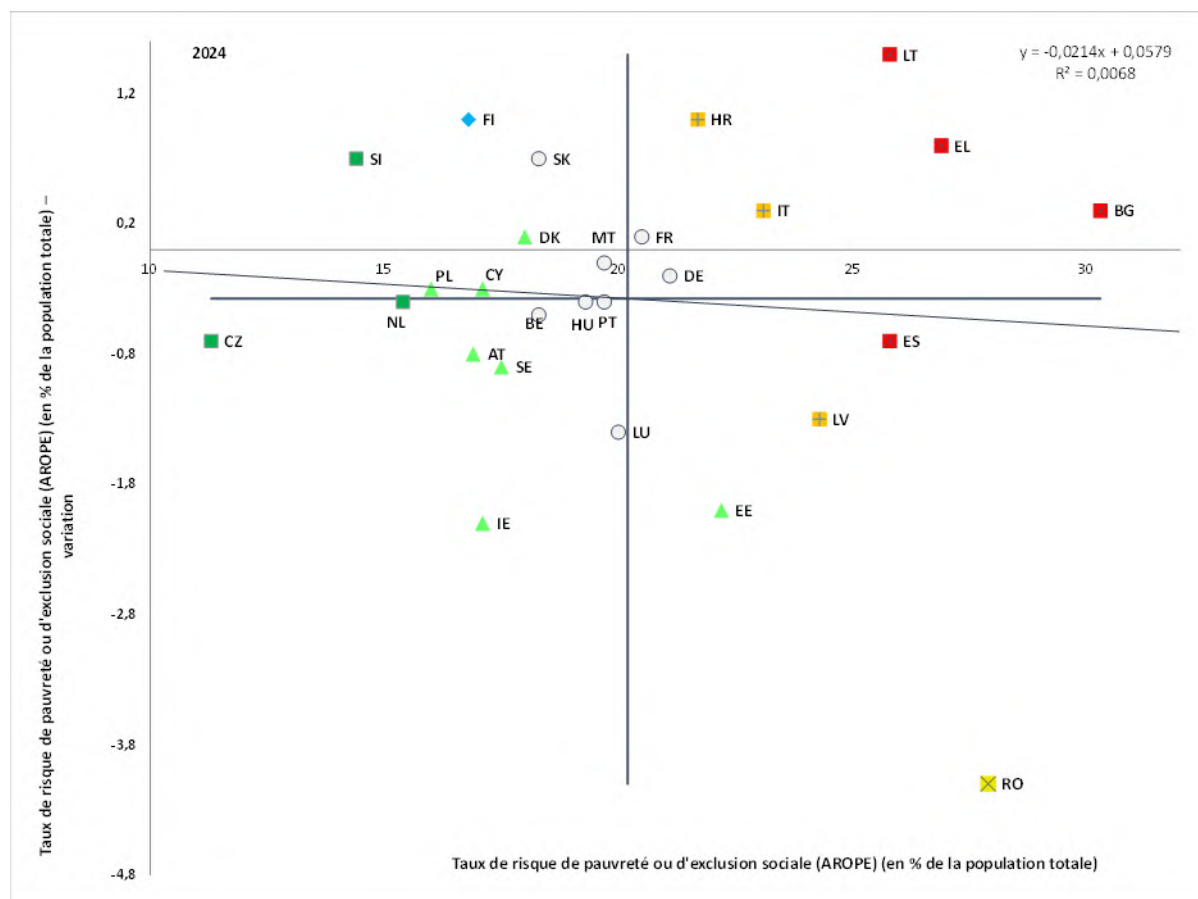
Source: Eurostat [[tEPSR wc310](#)], comptes européens par secteur.

L'Union a enregistré des améliorations très modestes en ce qui concerne la réduction du taux de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2024, sans signe clair de convergence ascendante. Le taux AROPE est tombé de 21,3 % en 2023 à 21 %, avec une différence de près de 2 points de pourcentage entre les hommes et les femmes (20 % contre 21,9 %). La situation en 2024 était «critique» en Bulgarie, en Grèce, en Lituanie et en Espagne, où les niveaux relativement élevés (respectivement 30,3 %, 26,9 %, 25,8 % et 25,8 %) ne se sont pas améliorés de manière significative (Espagne) ou ont augmenté légèrement (Bulgarie et Grèce) voire considérablement (de 1,5 point de pourcentage en Lituanie) (voir graphique 2.4.2). La Croatie, l'Italie et la Lettonie étaient «à surveiller», soit en raison d'un niveau relativement élevé (24,3 % en Lettonie), soit en raison d'une augmentation (+ 1 point de pourcentage et +0,3 point de pourcentage respectivement pour la Croatie et l'Italie). Dans le même temps, la Roumanie connaissait une situation «faible, mais en voie d'amélioration», en enregistrant l'un des niveaux les plus élevés de l'UE (27,9 %) après avoir connu la plus forte baisse (- 4,1 points de pourcentage), ce qui reflète la poursuite des efforts de réduction de la pauvreté. À l'inverse, la Tchéquie, la Slovaquie et les Pays-Bas affichaient les «meilleures performances» (avec des taux AROPE de 11,3 %, 14,4 % et 15,4 %, respectivement). L'Irlande et l'Estonie ont enregistré des baisses importantes

(respectivement -2,1 et -2 points de pourcentage) malgré des niveaux déjà bons ou moyens. Aucun signe clair de convergence ascendante entre les États membres n'a été observé.

Graphique 2.4.2: le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale n'a que légèrement diminué en 2024 dans l'UE

Proportion de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, niveaux de 2024 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. rupture de série pour HR et données provisoires pour LT.
Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC.

Les variations régionales et urbaines/rurales du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'ensemble de l'Union sont importantes, conformément à ce qui est observé entre les États membres. Les variations étaient importantes entre les régions de l'UE (NUTS 2) en 2024, y compris au sein des États membres, en particulier en Italie, en Pologne, en Hongrie et en Slovaquie (voir graphique 8 à l'annexe 5). Les taux AROPE allaient de 59,5 % en Guyane, 48,8 % en Calabre et 44,5 % à Ciudad de Melilla à 8,8 % à Jihozápad, 8,6 % à Bratislavsky kraj et 6,6 % dans la Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen. Les régions ultrapériphériques ont enregistré des taux AROPE supérieurs à la moyenne de l'Union, allant de 59,5 % en Guyane à 22,9 % à Madère. Dans l'Union, les petites villes et les banlieues ont enregistré des taux AROPE légèrement inférieurs à ceux des grandes villes et des zones rurales (respectivement 20,3 %, 21,3 % et 21,3 %). Toutefois, les variations étaient considérables d'un État membre à l'autre. Les taux AROPE allaient de 27,8 % en Belgique à 12,2 % en Pologne pour les grandes villes, de 32 % en Bulgarie à 11,7 % en Tchéquie pour les petites villes et les banlieues et de 41,7 % en Roumanie à 8,6 % à Malte pour les zones rurales. Si des taux AROPE relativement élevés dans les grandes villes vont de pair avec des taux relativement faibles dans les zones rurales de la partie occidentale de l'Union, l'inverse

tend à être observé dans un certain nombre de pays méditerranéens et baltes et dans la partie orientale de l'Union.

Les facteurs de risque de pauvreté sont multiples. Ces risques trouvent leur origine dans des inégalités de chances dues, par exemple, à des disparités territoriales et régionales²⁴⁴ ou à des discriminations²⁴⁵. Ils sont liés à des différences d'efficacité et d'efficience des politiques actives du marché du travail et des politiques de protection et d'inclusion sociales. La transmission intergénérationnelle des désavantages²⁴⁶ pèse sur les enfants. Les politiques d'inclusion active, la conception et l'efficacité des systèmes d'imposition et d'indemnisation ainsi que l'accès aux services de soutien (y compris à l'éducation, à la santé et aux services sociaux et essentiels) jouent un rôle central dans la lutte contre les risques de pauvreté et la prévention de ces risques. Pour aider les États membres dans ce cadre, l'Union a adopté un large éventail d'initiatives susceptibles de contribuer à la réduction de la pauvreté, si elles sont correctement mises en œuvre²⁴⁷. Sur cette base, la future stratégie européenne de lutte contre la pauvreté visera à aider les personnes à accéder à la protection et aux services essentiels dont elles ont besoin, tout en s'attaquant aux causes profondes de la pauvreté. L'objectif général est de contribuer à l'éradication de la pauvreté dans l'Union d'ici à 2050.

Objectifs – encadré n° 3: progrès accomplis en vue de la réalisation de l'objectif de réduction de la pauvreté pour 2030

La population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a encore diminué en 2024, mais les progrès restent insuffisants pour atteindre le grand objectif de l'Union d'ici à 2030. Le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROE) a diminué de 1,1 million en 2024, pour s'établir à 93,3 millions. Si l'on tient compte des ruptures de série en Allemagne et en France, la réduction s'élève à 2,9 millions par rapport à l'année de référence 2019, ce qui laisse un écart de 12,1 millions par rapport à l'objectif de 15 millions. Autrement dit, une réduction annuelle moyenne de plus de 2 millions serait nécessaire pour atteindre l'objectif d'ici à 2030 (voir graphique ci-dessous). La réalisation de cet objectif nécessitera donc une accélération significative des efforts d'ici la fin de la décennie. La pauvreté des enfants a également diminué en 2024 dans l'Union, avec environ 0,4 million d'enfants (0-17 ans) en moins exposés à des risques de pauvreté ou d'exclusion sociale. Néanmoins, ce nombre reste supérieur de 0,25 million au niveau de référence de 2019 et de 5,25 millions aux objectifs nationaux agrégés de réduction de la pauvreté des enfants.

²⁴⁴ Voir Commission européenne, Durán Laguna, et al., [Ninth report on economic, social and territorial cohesion](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

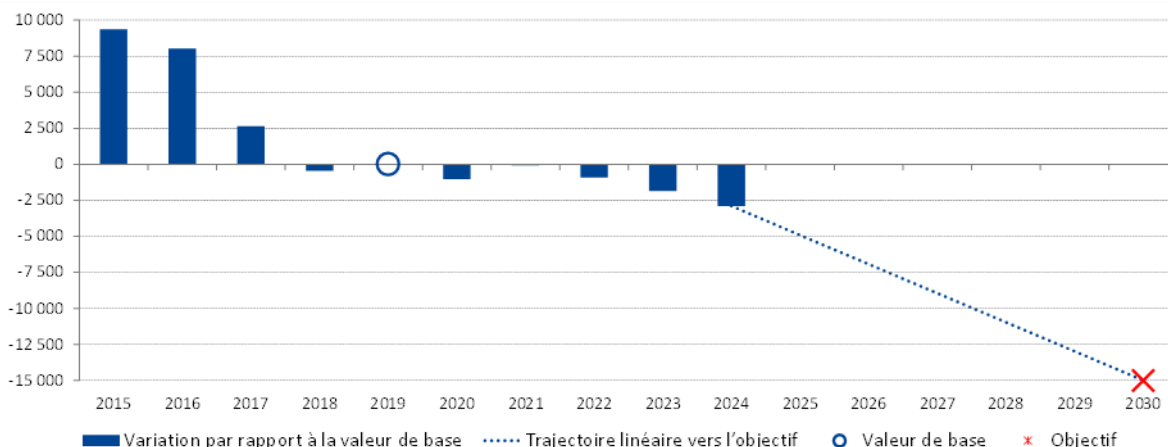
²⁴⁵ Les dernières données de 2024 montrent, par exemple, que 70 % des Roms étaient exposés au risque de pauvreté, avec des progrès accomplis entre 2016 et 2024. Voir: Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, [Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024](#).

²⁴⁶ Voir UNICEF Innocenti – Global Office of Research and Foresight, [Innocenti Report Card 18: Child poverty in the midst of wealth](#), UNICEF Innocenti, Florence, décembre 2023.

²⁴⁷ Il s'agit notamment de la [garantie européenne pour l'enfance](#), recommandation (UE) 2021/1004 du Conseil du 14 juin 2021; de la [directive relative à des salaires minimaux adéquats](#), directive (UE) 2022/2041; de la [recommandation du Conseil relative à l'accès à la protection sociale](#), recommandation du Conseil (2019/C 387/01) du 8 novembre 2019; de la [recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active](#), recommandation (UE) 2023/C 41/01 du Conseil du 30 janvier 2023; de la plateforme européenne sur la lutte contre le sans-abrisme, [déclaration de Lisbonne du 21 juin 2021 sur la plateforme européenne de lutte contre le sans-abrisme](#); et de la [communication de la Commission intitulée «Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres»](#), COM(2022) 494.

Si le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union européenne a diminué ces dernières années, les progrès accomplis restent insuffisants pour atteindre l'objectif de l'Union pour 2030

Évolution du niveau de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'EU-27 par rapport à l'année de référence 2019 et au grand objectif de l'UE pour 2030 y afférent (population totale, en milliers de personnes)



Remarque: série corrigée des ruptures de série, en raison de ruptures majeures sous-jacentes observées pour l'Allemagne en 2020 (rupture ajustée rétroactivement à 2019) et pour la France en 2022 (l'agrégat de l'UE utilise des chiffres pour la «France métropolitaine» plutôt que pour la «France», afin de s'aligner sur le chiffre de 2019 pour la France).

Source: Eurostat [[ilc_pecs01](#)] et calculs de la DG EMPL.

Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs nationaux de réduction de la pauvreté restent inégaux d'un État membre à l'autre. En 2024, seuls 14 États membres ont enregistré une réduction du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et seuls 16 États membres ont progressé dans la réalisation de leurs objectifs pour 2030 depuis 2019 (voir graphique ci-dessous)²⁴⁸. Sept d'entre eux (la Roumanie, la Tchéquie, la Lettonie, les Pays-Bas, la Pologne, la Belgique et la Bulgarie) sont globalement en bonne voie, la Roumanie ayant enregistré une réduction substantielle en 2024 (de 739 000). La Suède et l'Irlande sont devenues les deux premiers pays à atteindre leurs objectifs en 2024, tandis que les écarts relatifs les plus importants subsistent²⁴⁹ au Luxembourg, en Slovaquie, en Slovénie, au Danemark, en Finlande et en France. Parmi les 21 pays ayant fixé des objectifs complémentaires en matière de réduction de la pauvreté des enfants²⁵⁰, 13 ont enregistré des améliorations en 2024 et 11 ont réalisé des progrès depuis 2019, tandis que l'Irlande, Chypre et la Suède ont déjà atteint leurs objectifs. En revanche, la Tchéquie, l'Allemagne, l'Espagne, la France, le Luxembourg, Malte, l'Autriche, la Slovénie, la Slovaquie et la Finlande n'ont pas encore progressé par rapport à 2019.

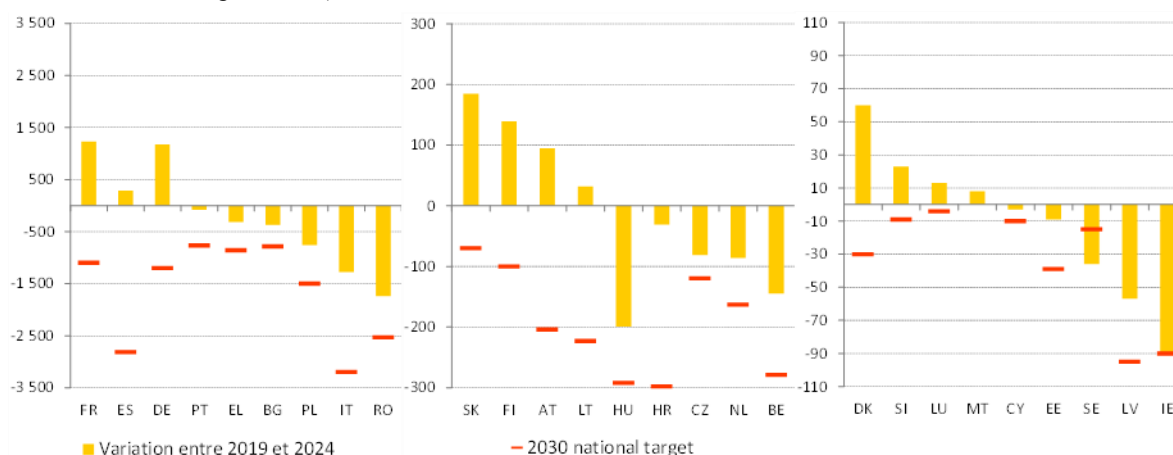
²⁴⁸ Pour le suivi des objectifs de l'Union et des États membres en matière de réduction de la pauvreté, ainsi qu'une explication des ruptures de série et des ajustements correspondants des données, voir aussi [rapport annuel 2025 du Comité de la protection sociale](#).

²⁴⁹ Pour la comparabilité entre les pays, les écarts ne sont pas mesurés en termes absolus, mais en pourcentage de l'objectif de réduction entre 2019 et 2030. Par exemple, $(10 [\text{objectif}] - 4 [\text{progrès accomplis jusqu'à présent}]) / 10 [\text{objectif}] = 60 \% [\text{écart}]$.

²⁵⁰ Un objectif de réduction de la pauvreté des enfants a été fixé par la Belgique, la Bulgarie, la Tchéquie, l'Allemagne, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, l'Espagne, la France, la Croatie, Chypre, le Luxembourg, Malte, l'Autriche, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie, la Slovaquie, la Finlande et la Suède. Voir [rapport annuel 2025 du Comité de la protection sociale](#) pour le suivi de ces objectifs.

Seule la moitié environ des États membres ont accompli des progrès depuis 2019 et seul un tiers d'entre eux sont en bonne voie d'atteindre leurs objectifs ou les ont dépassés

Évolution des taux AROPE au cours de la période 2019-2024 et objectifs nationaux pour 2030 (population totale, en milliers de personnes)



Remarque: rupture de série en 2020 pour FR, IE, DK, LU, en 2021 pour LU, en 2022 pour FR et FI, en 2023 pour LU et en 2024 pour HR. Données provisoires pour LT en 2024. DK et DE expriment leurs objectifs nationaux de réduction de la pauvreté sous la forme d'une réduction du nombre de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi (c'est-à-dire des ménages à très faible intensité de travail), qui devrait se traduire par une diminution du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale au cours de la décennie. DE exprime son objectif national par rapport à 2020, qui est l'année de référence. FR a fixé son objectif national par rapport à la France métropolitaine et le suivi est aligné sur cette portée géographique. HU exprime son objectif national de réduction de la pauvreté sous la forme d'une réduction du taux de privation matérielle et sociale pour les familles avec enfants qui peut se traduire par une réduction du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale si les circonstances actuelles sont présentes. MT exprime son objectif national de réduction de la pauvreté sous la forme d'une réduction du taux AROPE, en points de pourcentage (à savoir, -3,1 points de pourcentage).

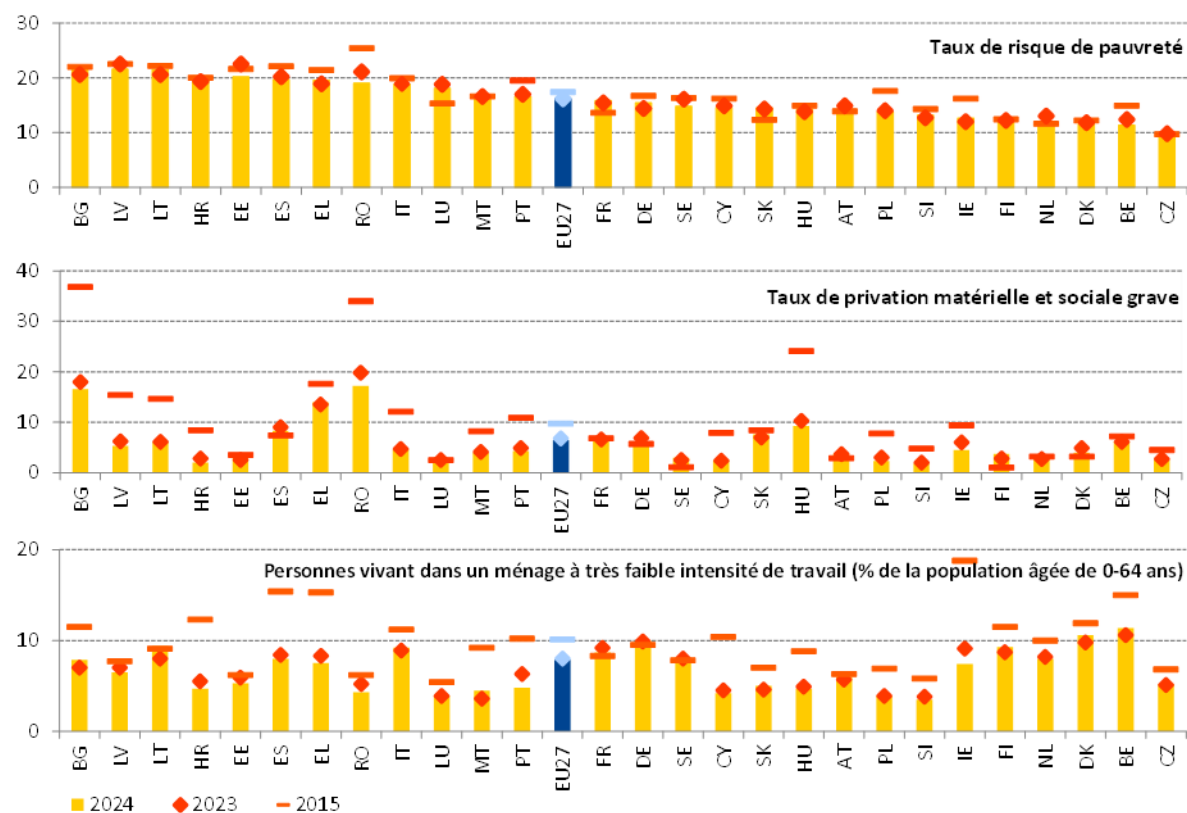
Source: Eurostat [[ilc_pecs01](#)] et tableau des objectifs nationaux pour 2030 à l'annexe 1.

La privation matérielle et sociale grave a légèrement diminué, tandis que la pauvreté monétaire et la proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi sont restées stables dans l'Union en 2024. L'amélioration très modeste du taux AROPE se reflète dans ses composantes. La Tchéquie et les Pays-Bas faisaient partie des pays affichant les taux de risque de pauvreté les plus faibles (sur la base des niveaux de revenus de 2023, avec respectivement 9,5 % et 12,1 %), après avoir connu des baisses (voir la partie supérieure du graphique 2.4.3). À l'inverse, la Bulgarie, la Lettonie et la Lituanie faisaient partie des pays enregistrant les taux les plus élevés (respectivement 21,7 %, 21,6 % et 21,5 %), après avoir connu, pour certains, des hausses. La Roumanie a enregistré une baisse de 2,1 points de pourcentage, ce qui a fortement contribué à la baisse de son taux AROPE. Les estimations rapides d'Eurostat relatives aux revenus de 2024 indiquent que les taux AROP devraient également avoir été stables en moyenne dans l'Union et dans la plupart des États membres en 2024, tandis qu'ils devraient avoir augmenté en Finlande, au Portugal, en Grèce et en Slovénie, et diminué en Estonie²⁵¹. La proportion de personnes en situation de privation matérielle et sociale grave a légèrement diminué dans l'ensemble de l'Union (voir la partie centrale du graphique 2.4.3). La proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi est restée stable en 2024 (sur la base de l'activité de 2023) (voir la partie inférieure du graphique 2.4.3).

²⁵¹ Uniquement modifications significatives. Voir Eurostat, [Flash estimates of income inequalities and poverty indicators for 2024 \(FE 2024\). Experimental results](#). Version 1 – juin 2025.

Graphique 2.4.3: La privation matérielle et sociale grave a légèrement diminué, tandis que le taux de risque de pauvreté et la proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi sont restés stables

Composantes de l'indicateur clé du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en %, 2015, 2023, 2024)



Remarque: les indicateurs sont classés par taux AROPE en 2024. Rupture de série pour HR en ce qui concerne le taux de risque de pauvreté. données provisoires pour LT.

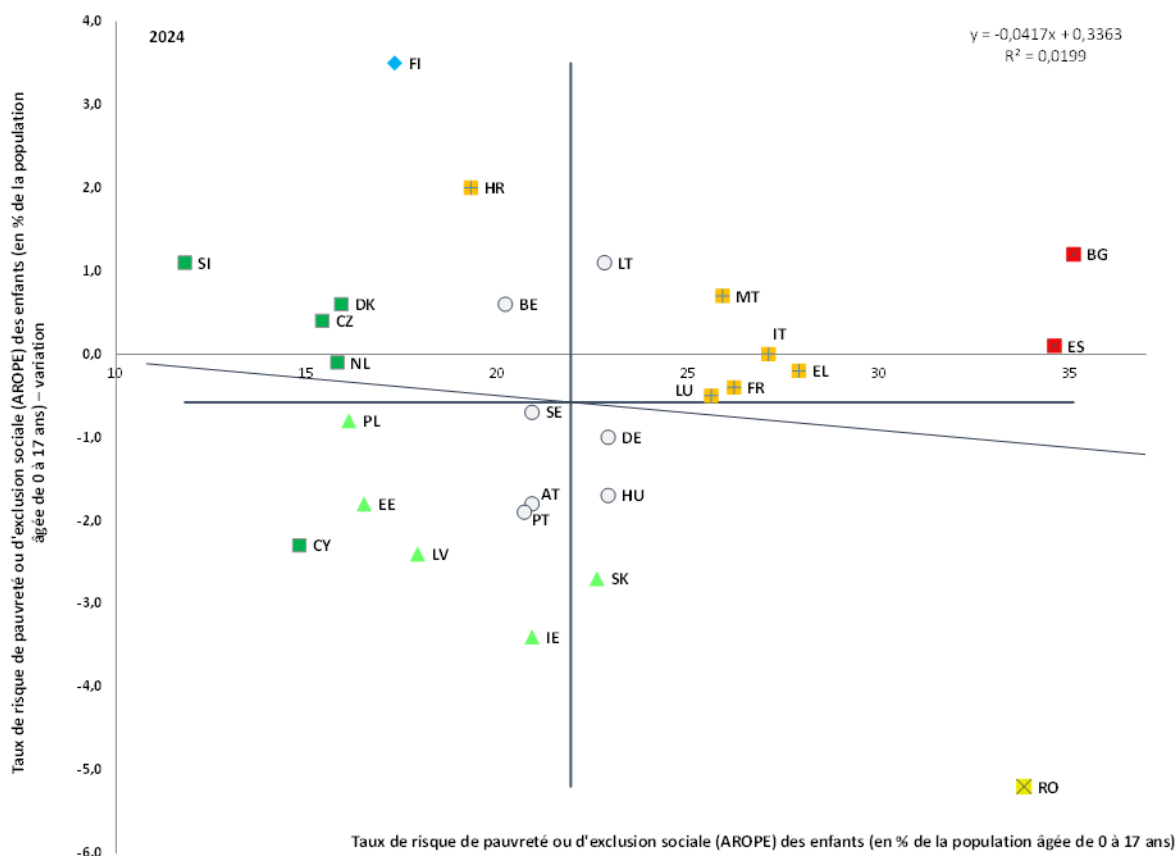
Source: Eurostat [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430], données EU-SILC.

La pauvreté des enfants a légèrement diminué, mais reste à un niveau plus élevé que pour l'ensemble de la population, sans signe clair de convergence ascendante. Le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué, passant de 19,96 millions en 2023 à 19,52 millions en 2024, et leur proportion est passée de 24,9 % à 24,2 % en moyenne dans l'Union. Même si 2024 est la deuxième année consécutive de diminution en chiffres absolus, l'incidence de la pauvreté des enfants reste supérieure de 3,2 points de pourcentage à celle relevée dans la population totale. La Slovaquie, Chypre, la Tchéquie et les Pays-Bas font partie des pays affichant les «meilleures performances», avec des taux AROPE pour les enfants inférieurs à 16 % et des variations relativement mineures par rapport à 2023, excepté à Chypre (- 2,3 points de pourcentage) et en Slovaquie (+ 1,1 point de pourcentage). En revanche, la Bulgarie et l'Espagne se trouvent dans une «situation critique», avec des taux atteignant respectivement 35,1 % et 34,6 %. Contrairement aux taux globalement inchangés en Espagne, le chiffre pour la Bulgarie a également augmenté, de 1,2 point de pourcentage. Dans l'ensemble de l'Union, les plus fortes augmentations ont été enregistrées en Croatie (+ 2 points de pourcentage) et en Finlande (+ 3,5 points de pourcentage), tandis que les plus fortes baisses ont été enregistrées en Irlande (- 3,4 points de pourcentage), en Roumanie (- 5,2 points de pourcentage) et en Slovaquie (- 2,7 points de pourcentage). Aucun signe apparent de convergence ascendante entre les États membres n'est visible. Il est essentiel de sortir les enfants de la pauvreté et de l'exclusion sociale afin de les aider à réaliser leur plein potentiel et de rompre le cycle de la pauvreté intergénérationnelle.

La mise en œuvre de la garantie européenne pour l'enfance dans tous les États membres est essentielle à cet égard.

Graphique 2.4.4: le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants a légèrement diminué dans l'UE

Proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, niveaux de 2024 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. rupture de série pour HR et données provisoires pour LT.

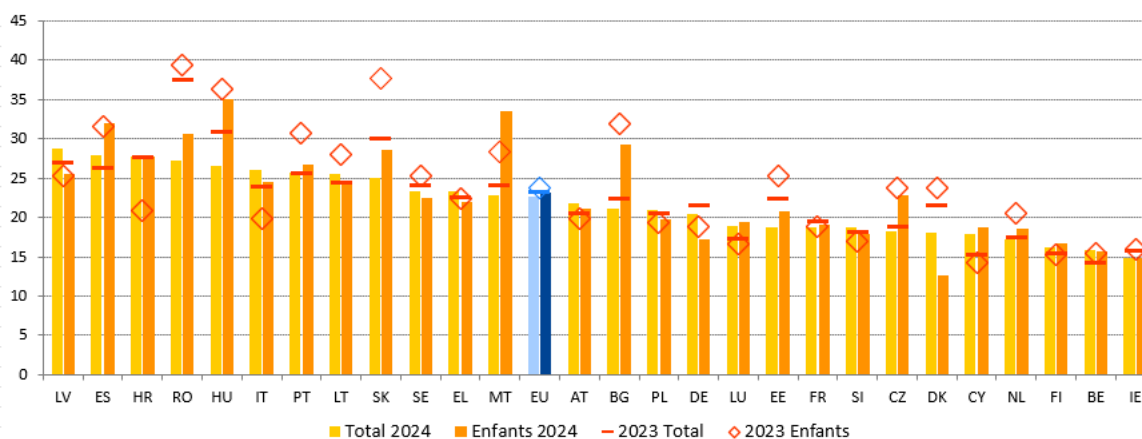
Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC.

Les composantes du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants sont restées largement stables dans l'Union, à la seule exception de la privation matérielle et sociale grave, qui a diminué. Le taux de risque de pauvreté (AROP) a légèrement diminué, passant de 19,5 % en moyenne dans l'Union en 2023 à 19,3 % en 2024. Les plus fortes augmentations (2 points de pourcentage) ont été enregistrées en Croatie, en Lituanie, à Malte et en Finlande et les plus fortes baisses (3 points de pourcentage) ont été observées au Portugal, en Roumanie et en Slovaquie. Comme en 2023, les taux AROP les plus élevés ont été enregistrés en Espagne (29,2 %), en Bulgarie (28,2 %) et en Roumanie (26,2 %) et les plus faibles au Danemark (10,1 %), en Slovaquie (10,7 %) et en Finlande (11,6 %). Dans ses estimations rapides, Eurostat prévoit une baisse de 0,4 point de pourcentage de l'incidence de la pauvreté monétaire pour les enfants en moyenne dans l'Union en 2024. En ce qui concerne la privation matérielle et sociale grave, le taux de l'Union pour les enfants a modérément diminué en 2024, pour atteindre 7,9 %, après 8,4 % en 2023. Au niveau national, il allait de 1,2 % en Croatie à 21,2 % en Roumanie. Il a augmenté de 2 points de pourcentage aux Pays-Bas et en Finlande et a diminué du même nombre de points en Allemagne, en Grèce, en Lettonie, en Lituanie et en Hongrie. Enfin, la proportion d'enfants vivant dans des ménages

(quasiment) sans emploi est restée stable, à 7,4 %, en 2024 (contre 7,5 % en 2023) dans l'Union et dans la plupart des États membres, à l'exception de la Bulgarie (+ 2,1 points de pourcentage), de la Finlande (+ 2,3 points de pourcentage) et du Portugal (- 2,6 points de pourcentage).

Graphique 2.4.5: la profondeur de la pauvreté a légèrement diminué dans l'UE, mais était souvent plus importante pour les enfants que pour la population totale

Écart relatif du risque de pauvreté (en %), population totale et enfants (0-17 ans)



Remarque: Rupture de série pour HR et données provisoires pour LT en 2024

Source: Eurostat [ilc_li11], EU-SILC.

La profondeur de la pauvreté a légèrement diminué pour l'ensemble de la population de l'Union, mais est restée plus élevée pour les personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi et pour les enfants²⁵². Pour la population totale, elle a reculé de 0,4 point de pourcentage, pour s'établir à 22,7 % en 2024 (sur la base des revenus de 2023), par rapport à l'année précédente (voir graphique 2.4.5). La profondeur de la pauvreté a été la plus importante en Lettonie, en Espagne et en Croatie, après des augmentations respectives de 1,8, de 1,7 et de 0,2 point de pourcentage. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées à Chypre (+ 2,7 points de pourcentage), en Lettonie et au Luxembourg (+ 1,8 point de pourcentage dans les deux cas). Au niveau de l'Union, la profondeur de la pauvreté des personnes âgées de 18 à 64 ans vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi était nettement plus élevée que celle de la population totale, à 35,5 % en 2024²⁵³. Pour les enfants, elle est tombée à 23,2 % en 2024, soit 0,6 point de pourcentage de moins qu'en 2023, mais elle était toujours plus élevée que pour la population totale. Les augmentations les plus importantes (plus de 5 points de pourcentage) ont été enregistrées en Italie et à Malte ainsi qu'en Croatie (après une rupture de série), tandis que les diminutions les plus importantes (plus de 9 points de pourcentage) ont été enregistrées au Danemark et en Slovaquie.

Les personnes handicapées restent exposées à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale plus élevé que le reste de la population. En 2024, leur taux AROPE était de 28,7 % dans l'Union (après trois ans sans changement), soit 10,8 points de pourcentage de plus que

²⁵² Cet indicateur, également appelé écart relatif médian du risque de pauvreté, est calculé comme étant la différence entre le revenu disponible équivalent médian des personnes en dessous du seuil de risque de pauvreté et le seuil de risque de pauvreté, 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.

²⁵³ Eurostat [ilc_li12]. Voir graphique 2.4.11 pour le taux de pauvreté des personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi.

pour le reste de la population. À 36,2 %, il est encore plus élevé et en hausse pour les personnes gravement handicapées. Dans cinq pays, l'écart par rapport aux personnes non handicapées a dépassé 20 points de pourcentage en 2024²⁵⁴. Les personnes handicapées en âge de travailler sont exposées à des risques de pauvreté ou d'exclusion sociale plus élevés (34,5 %) que les autres groupes d'âge et les femmes sont plus exposées que les hommes (29,4 % contre 27,8 %). Un soutien à l'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi inclusifs pour les personnes handicapées et la fourniture de services d'assistance et de soutien personnels sont essentiels pour réduire l'écart en matière de risques de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les personnes handicapées.

Malgré une nouvelle légère diminution, le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les personnes nées en dehors de l'Union est resté beaucoup plus élevé que pour les ressortissants de l'Union. Le taux AROPE des personnes nées en dehors de l'Union était plus élevé que celui des personnes nées dans l'Union dans tous les États membres et représentait plus du double en moyenne, à 38,2 % contre 18 %. L'écart était le plus important en Roumanie, en Autriche, en Espagne, en Belgique et en Suède (qui étaient tous supérieurs à 23 points de pourcentage)²⁵⁵. Ces écarts reflètent dans une large mesure la situation défavorable de ce groupe en matière d'emploi (voir encadré 5 consacré au socle des droits sociaux, à la section 2.2.1).

Un nombre important de Roms dans l'Union européenne continuent de faire face à des risques accrus de pauvreté ou d'exclusion sociale. Selon les données de la dernière enquête, en moyenne, 70 % des Roms des pays couverts par l'enquête étaient exposés au risque de pauvreté en 2024²⁵⁶ et des progrès ont été enregistrés entre 2016 et 2024. En moyenne, 77 % des enfants roms (de moins de 18 ans) vivaient dans des ménages exposés au risque de pauvreté. En outre, une proportion plus élevée de Roms (37 %) étaient confrontés à une privation matérielle grave par rapport à la population générale, en particulier parmi les plus jeunes et les plus âgés. Le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms pour la période 2020-2030 invite les États membres à réduire au moins de moitié l'écart de pauvreté entre les Roms et la population générale, y compris pour les enfants, et à faire en sorte que, d'ici à 2030, la majorité des Roms échappent à la pauvreté²⁵⁷. Avec la recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms, les États membres se sont engagés à lutter contre le taux de risque de pauvreté extrêmement élevé et les privations matérielles et sociales parmi les Roms²⁵⁸. Dans son évaluation des nouveaux cadres stratégiques nationaux en faveur des Roms, la Commission invite les États membres à s'attaquer aux domaines à améliorer recensés ainsi qu'à renouveler et modifier leurs cadres, notamment pour les rendre plus ambitieux²⁵⁹. Dans ses conclusions visant à assurer l'égalité d'accès des Roms à des logements convenables et intégrés et à

²⁵⁴ Des écarts sensibles ont été observés en Lituanie, en Croatie, en Lettonie, en Estonie et en Hongrie, pays qui affichaient tous des taux élevés aux côtés de la Bulgarie et de la Roumanie.

²⁵⁵ Indicateur d'Eurostat [[ilc_peps06n](#)] comparant les personnes nées dans des pays tiers à celles nées dans le pays déclarant (population âgée de 18 ans et plus). Faible fiabilité des données pour la Roumanie.

²⁵⁶ Voir: Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, [Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024](#). La valeur respective était de 80 % en 2016 et en 2021/2019, différents pays étant inclus (voir graphique 4 à la page 30 du rapport correspondant). Les pays couverts par l'enquête en 2024 étaient les suivants: BG, CZ, EL, ES, FR, HU, IE, IT, PT et RO.

²⁵⁷ Voir [le nouveau cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms pour la période 2020-2030 \(train de mesures complet\)](#).

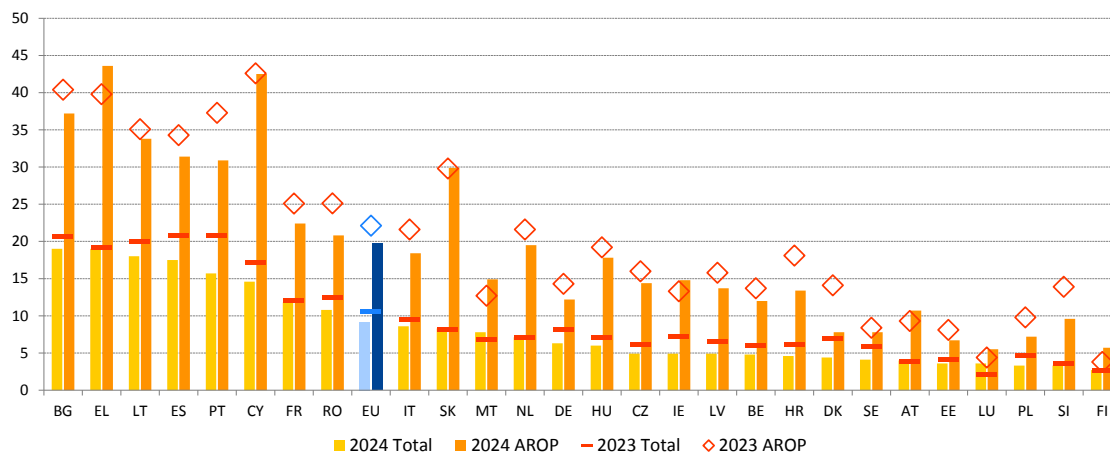
²⁵⁸ Voir: [JO C 93 du 19.3.2021, p. 1](#).

²⁵⁹ Pour l'évaluation, voir [COM\(2023\) 7 final](#) dans l'[ensemble du paquet](#).

remédier aux campements isolés²⁶⁰, le Conseil invite les États membres à recenser et à utiliser tous les fonds disponibles à ces fins.

Graphique 2.4.6 L'incapacité à maintenir une température adéquate dans le logement a diminué dans l'UE en 2024 par rapport à l'année précédente, avec des variations considérables d'un État membre à l'autre

Personnes en incapacité de maintenir une température adéquate dans le logement, population totale et population exposée au risque de pauvreté, 2023 et 2024 (en %)



Remarque: Données provisoires pour LT en 2024 et rupture de série pour LT en 2023.

Source: Eurostat [[ilc_mdcs01](#)], EU-SILC.

L'un des principaux indicateurs de la précarité énergétique – l'incapacité à maintenir une température adéquate dans le logement – a diminué dans l'Union en 2024 pour la première fois depuis 2021, mais reste nettement plus élevé pour les personnes exposées à des risques de pauvreté ou d'exclusion sociale. La proportion de personnes en incapacité de maintenir une température adéquate dans leur logement est tombée à 9,2 % dans l'Union en 2024, contre 10,6 % l'année précédente. Cette baisse observée en 2024 est la première après deux années consécutives d'augmentation. Elle reflète la baisse des prix de détail du gaz et de l'électricité, ainsi qu'une combinaison de mesures d'efficacité énergétique mises en œuvre dans les pays de l'Union et d'autres mesures de soutien. Néanmoins, le niveau de 2024 reste nettement supérieur à celui de 2021 (6,9 %). En outre, les personnes âgées, les parents isolés et les femmes sont plus exposés à la précarité énergétique. Les variations entre les États membres ont aussi légèrement diminué en 2024, mais restent comprises entre 2,7 % en Finlande et 19,0 % en Bulgarie. L'indicateur de précarité énergétique analysé ici a diminué en 2024 dans la plupart des États membres et dans la plus large mesure au Portugal (- 5,1 points de pourcentage), en Espagne (- 3,3 points de pourcentage), au Danemark et à Chypre (- 2,5 points de pourcentage dans les deux cas). De légères augmentations ont au contraire été observées au Luxembourg (+ 1,5 point de pourcentage), à Malte (+ 1,0 point de pourcentage), en Slovaquie (+ 0,2 point de pourcentage), en Autriche et en Finlande (+ 0,1 point de pourcentage), tandis que la situation était stable aux Pays-Bas. Pour les personnes exposées au risque de pauvreté, la précarité énergétique est beaucoup plus élevée, 19,7 % d'entre elles n'étant pas en mesure de maintenir une température adéquate dans leur logement en moyenne dans l'Union, contre 7,1 % du reste de la population. Les personnes exposées au risque de pauvreté sont confrontées au taux de précarité énergétique le plus élevé

²⁶⁰ [Conclusions du Conseil sur des mesures visant à assurer l'égalité d'accès des Roms à des logements convenables et intégrés et à remédier aux campements isolés.](#)

en Grèce (43,6 %) et le plus faible au Luxembourg (5,5 %). Si l'on considère un autre indicateur de la précarité énergétique, à savoir les arriérés sur les factures de consommation courante des ménages, les données montrent que le niveau des arriérés est resté au même niveau depuis 2022²⁶¹. En outre, à mesure que les températures mondiales continuent d'augmenter, un nombre croissant de personnes en Europe peinent à maintenir leur logement suffisamment frais. En 2023, 26 % des ménages de l'Union ont déclaré ne pas être en mesure de maintenir leur logement confortablement frais en été. Ce chiffre atteint près de 35 % dans la tranche des revenus les plus faibles et les premiers résultats indiquent que les personnes déjà touchées par la précarité énergétique en hiver sont également susceptibles de rencontrer des difficultés en été²⁶².

La précarité en matière de transport varie considérablement d'un État membre à l'autre. La précarité en matière de transport couvre les trois dimensions du caractère abordable, de l'accessibilité et de la disponibilité²⁶³, ainsi que la dimension transversale de l'adéquation. Le caractère abordable des transports privés, mesuré par la proportion de personnes qui ne peuvent pas se permettre d'avoir un véhicule personnel, est resté stable dans l'Union, à 5,6 % en 2023 et 2024, après une baisse constante au cours de la période 2015-2021, pendant laquelle il était passé de 7,9 % à 5,7 %²⁶⁴. Il varie considérablement d'un État membre à l'autre, allant de 1,8 % à Malte à 15,6 % en Roumanie. La disponibilité des transports publics reste un défi, en particulier dans les zones rurales. Dans ce contexte, la voiture demeure le mode de transport de passagers dominant dans l'Union, représentant 83,1 % des passagers-kilomètres comptabilisés en 2023²⁶⁵.

²⁶¹ Indicateur d'Eurostat [[ilc_md07](#)], EU-SILC.

²⁶² D'après un rapport à paraître du JRC, Koukoufikis, G. et al., *Addressing Residential Cooling Demand and Summer Energy Poverty in the EU - Towards a Cooler Future*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, JRC143288. L'indicateur permettant d'évaluer la précarité énergétique estivale dans l'Union est dérivé d'un module ad hoc de l'enquête EU-SILC réalisée en 2023. L'indicateur portant le code HC070 y mesure «l'incapacité d'un ménage à maintenir son logement confortablement frais pendant l'été en raison de systèmes de refroidissement inadéquats ou d'une mauvaise isolation thermique».

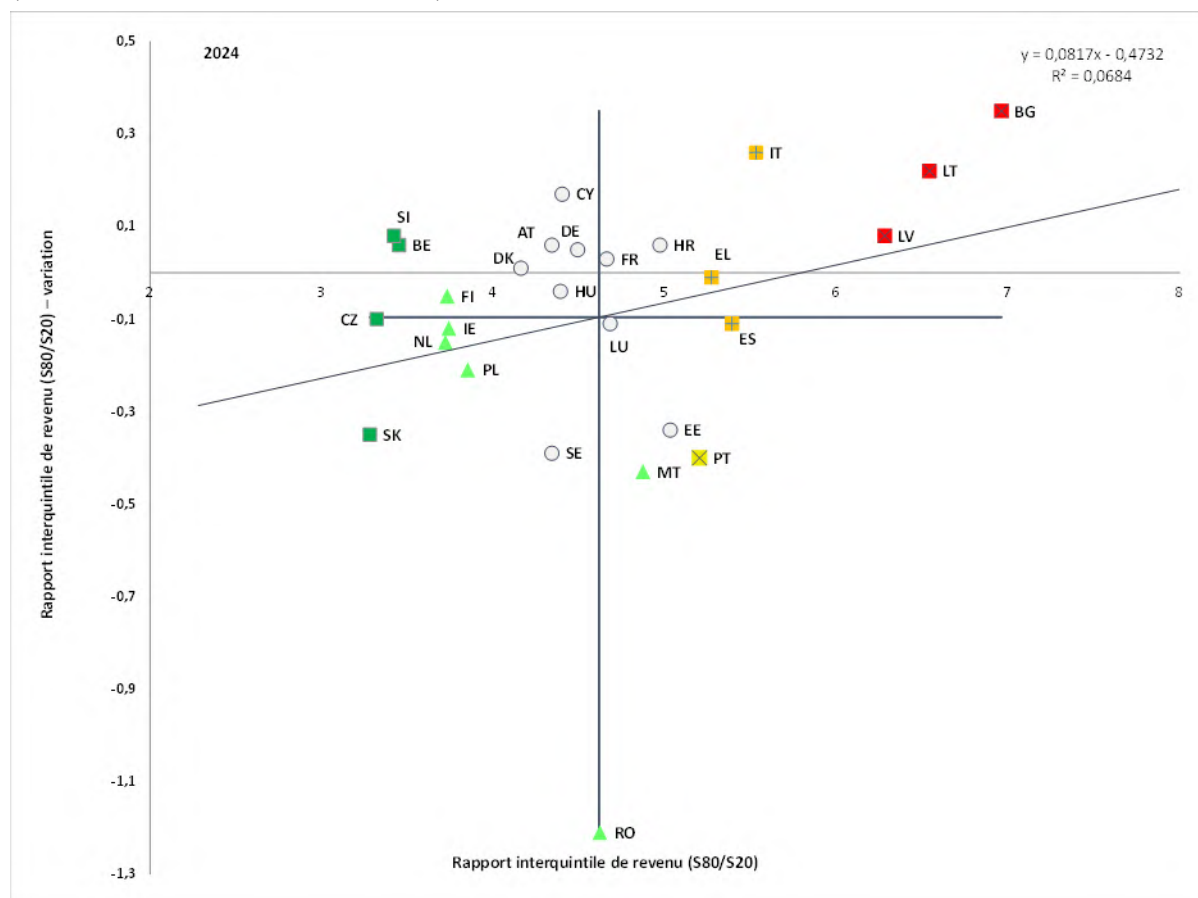
²⁶³ La précarité en matière de transport est définie dans le règlement relatif au Fonds social pour le climat comme étant l'incapacité ou la difficulté pour les individus et les ménages de faire face aux coûts des transports privés ou publics, ou leur manque d'accès ou leur accès limité aux transports nécessaires pour accéder aux services et activités socio-économiques essentiels, compte tenu du contexte national et spatial; voir le [règlement \(UE\) 2023/955 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 établissant un Fonds social pour le climat](#). En raison de ce caractère multidimensionnel et des données limitées, aucune tendance unique ne peut être mise au jour pour les trois dimensions à la fois et des indicateurs sont en cours d'élaboration au niveau de l'Union pour chacune d'entre elles. Voir [Transport poverty: definitions, indicators, determinants, and mitigation strategies - Final Report. Commission européenne, novembre 2024](#).

²⁶⁴ Indicateur d'Eurostat [[ilc_mddu05](#)]. Il s'agit du seul indicateur de précarité en matière de transport pour lequel des mises à jour annuelles sont effectuées au niveau de l'Union.

²⁶⁵ Voir indicateur d'Eurostat [[tran_hv_psm05](#)].

Graphique 2.4.7: les inégalités de revenus ont continué de diminuer légèrement en moyenne dans l'UE en 2024, avec toutefois quelques signes de divergence entre les États membres

Rapport interquintile de revenu (S80/S20), niveaux de 2024 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.

Rupture de série pour HR, données provisoires pour LT.

Source: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

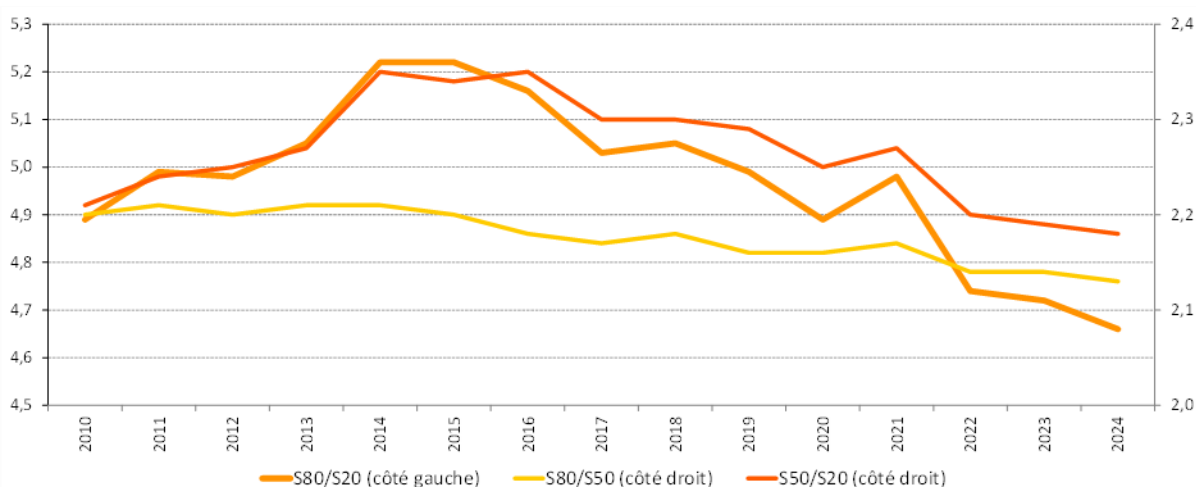
Les inégalités de revenus ont continué de diminuer légèrement en moyenne dans l'Union en 2024, avec toutefois des signes de divergence, essentiellement du fait des États membres affichant les niveaux d'inégalité les plus élevés. Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu (S80/S20), ont légèrement diminué dans l'Union, passant de 4,72 en 2023 à 4,66 en 2024 (sur la base des revenus de 2022 et 2023, respectivement). Les variations sont néanmoins importantes d'un État membre à l'autre. Des «situations critiques» ont été enregistrées en Bulgarie, en Lituanie et en Lettonie, où les niveaux d'inégalité des revenus figuraient parmi les plus élevés de l'Union et ont encore augmenté en 2024 (voir graphique 2.4.7). Trois pays caractérisés par des niveaux d'inégalités de revenus relativement élevés (après une augmentation pour l'Italie et une baisse pour la Grèce et l'Espagne) sont «à surveiller». La diminution des inégalités de revenus a été de loin la plus importante en Roumanie (-1,2), avec un niveau désormais conforme à la moyenne de l'Union. Les «meilleures performances» en 2024 étaient celles de la Belgique, de la Slovaquie, de la Tchéquie et de la Slovaquie. Dans l'ensemble, des tendances divergentes sont observées dans l'Union. D'une part, certains États membres où les niveaux d'inégalités sont élevés ont vu leur situation se détériorer encore. D'autre part, certains États membres affichant de faibles niveaux ont enregistré de nouvelles baisses. Cela tend à indiquer des divergences entre les États membres. Les inégalités de revenus présentent également une hétérogénéité entre les

régions de l'Union. Elles sont aussi relativement prononcées dans des pays tels que l'Italie, la Roumanie, la Hongrie et la Belgique (voir graphique 4 à l'annexe 5). Selon les estimations rapides d'Eurostat, les inégalités de revenus devraient afficher une tendance stable dans tous les pays pour l'année de réalisation du revenu 2024²⁶⁶.

Dans une perspective à plus long terme, les inégalités de revenus ont diminué au cours des dix dernières années, avec toutefois des fluctuations. Pendant les années 2010, les inégalités de revenus dans l'Union, mesurées par le rapport interquintile de revenu (S80/S20), ont fortement augmenté lors de la récession à double creux avant de retomber aux niveaux connus avant la crise économique et financière, avec une nouvelle légère baisse ces dernières années (voir graphique 2.4.8). En 2024, l'inégalité des revenus au bas de l'échelle de la répartition des revenus (telle que mesurée par le rapport S50/S20) avait globalement retrouvé ses niveaux d'avant la crise financière, tandis qu'elle était légèrement en dessous de ses précédents niveaux en haut de l'échelle de la répartition des revenus (S80/S50). Cela met en lumière l'incidence des réponses rapides et efficaces apportées par les pouvoirs publics au sein de l'Union européenne ces dernières années, en particulier si l'on compare la stabilité globale ayant suivi la pandémie de COVID-19 et l'augmentation du coût de la vie en 2020-2023 avec la forte augmentation du début des années 2010. Les évaluations des effets distributifs²⁶⁷ des réformes et des investissements restent particulièrement importantes également dans ce contexte pour tenir compte de leurs effets sur l'inégalité des revenus et apporter des informations en vue de l'élaboration de politiques ex ante.

Graphique 2.4.8: les inégalités de revenus dans l'UE ont fluctué ces quinze dernières années, mais ont diminué dans la plupart des États membres après 2015

Rapports interquintiles S80/S20, S80/S50 et S50/S20 (2010-2024, années de réalisation du revenu 2009-2023)



Remarque: données estimées pour le rapport interquintile S80/S20 en 2014-2018.

Source: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc_d11d](#)], [[ilc_d11e](#)], données EU-SILC.

Les dépenses de protection sociale ont augmenté en termes réels en 2024 dans tous les États membres, mais de grandes variations subsistent d'un pays et d'un secteur à l'autre. La part par rapport au PIB a augmenté dans l'Union, passant de 26,7 % en 2023 à 27,3 % en 2024; toutefois, elle est restée nettement inférieure au pic d'environ 30 % atteint

²⁶⁶ Voir Eurostat, [Flash estimates of income inequalities and poverty indicators for 2024 \(FE 2024\), Experimental results](#). Version 1 – juin 2025.

²⁶⁷ Voir [communication de la Commission intitulée «Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres»](#) [COM(2022) 494 final].

pendant la crise de la COVID-19²⁶⁸. La convergence entre les États membres observée ces dix dernières années s'est quelque peu ralentie, en raison d'augmentations modérées de la part par rapport au PIB dans presque tous les États membres²⁶⁹. En conséquence, les variations entre les États membres sont restées importantes, six pays affichant une part supérieure à 28 % et six autres une part inférieure à 18 %²⁷⁰. Les dépenses de protection sociale dans l'Union ont augmenté de 6,9 % en 2024 en termes nominaux et de 3,8 % en termes réels, ce qui représente la plus forte augmentation au cours des dix dernières années, sauf en 2020, lorsque la crise de la COVID-19 a nécessité un soutien massif. Les variations en termes réels ont été positives dans tous les États membres, allant d'augmentations de plus de 10 % dans quatre États membres à des augmentations d'environ 1 % dans trois États membres²⁷¹. Au niveau de l'Union, une croissance en termes réels a été observée en 2024 pour presque toutes les fonctions et a été la plus prononcée pour les prestations de chômage (+ 6,4 %) et les allocations parentales/familiales (+ 4,6 %), suivies par les prestations de maladie et de soins de santé (+ 4,1 %) et les prestations de vieillesse et de survie (+ 4,0 %). Les prestations d'exclusion sociale ont été la seule fonction à enregistrer une baisse en termes réels (- 7,3 %).

Les dépenses consacrées aux prestations de vieillesse et de survie ont continué de représenter près de la moitié de l'ensemble des dépenses de protection sociale dans l'Union européenne. à 47,0 %, suivies par les prestations de soins de santé et de maladie (29,7 %), les allocations parentales/familiales (8,7 %), les prestations d'invalidité (7,0 %), les prestations de chômage (4,0 %) et les allocations de logement (1,4 %), dont les parts étaient toutes globalement stables par rapport à l'année précédente. La part des dépenses consacrées aux prestations d'exclusion sociale est passée de 2,5 % en 2023 à 2,2 % en 2024.

Malgré les améliorations de ces dernières années, dans presque tous les États membres, l'aide au revenu minimum n'est généralement pas suffisante pour sortir les personnes de la pauvreté. Les régimes de revenu minimum font office de filet de sécurité sociale de dernier recours²⁷². Pour un ménage composé d'un seul adulte, le niveau d'aide était le plus généreux aux Pays-Bas, où il atteint presque le seuil de risque de pauvreté (60 % du revenu disponible équivalent médian des ménages), Il était le plus faible en Italie, en Hongrie et en Roumanie, où il avoisine ou est inférieur à 10 % du revenu médian (voir graphique 2.4.9)²⁷³. Par rapport à 2023, l'adéquation de l'aide s'est améliorée au Portugal (+ 18 points de pourcentage), en Bulgarie (+ 10 points de pourcentage), en Roumanie (+ 4 points de pourcentage) et en Slovaquie (+ 2 points de pourcentage), tandis qu'elle a diminué dans d'autres pays. Pour les ménages composés de deux adultes et de deux enfants, l'adéquation de l'aide tend à être similaire ou supérieure à celle d'un ménage composé d'un seul adulte, principalement en raison du rôle plus important des prestations familiales. Il n'y a toutefois

²⁶⁸ Eurostat, dépenses de protection sociale (*spr_exp_func*, données extraites le 28.10.2025). Les données de 2024 sont des estimations couvrant tous les États membres. Données provisoires pour l'Estonie.

²⁶⁹ Entre 2023 et 2024, la part des dépenses de protection sociale en pourcentage du PIB n'a diminué qu'au Danemark et en Grèce, tandis qu'elle est restée stable en Suède et a augmenté dans l'ensemble des 24 autres États membres.

²⁷⁰ Il s'agit respectivement de FI, FR, AT, DE, BE et IT et de EE, RO, LT, HU, MT et IE.

²⁷¹ Il s'agit respectivement de EE, HR, PL et SK et HU, EL et SE.

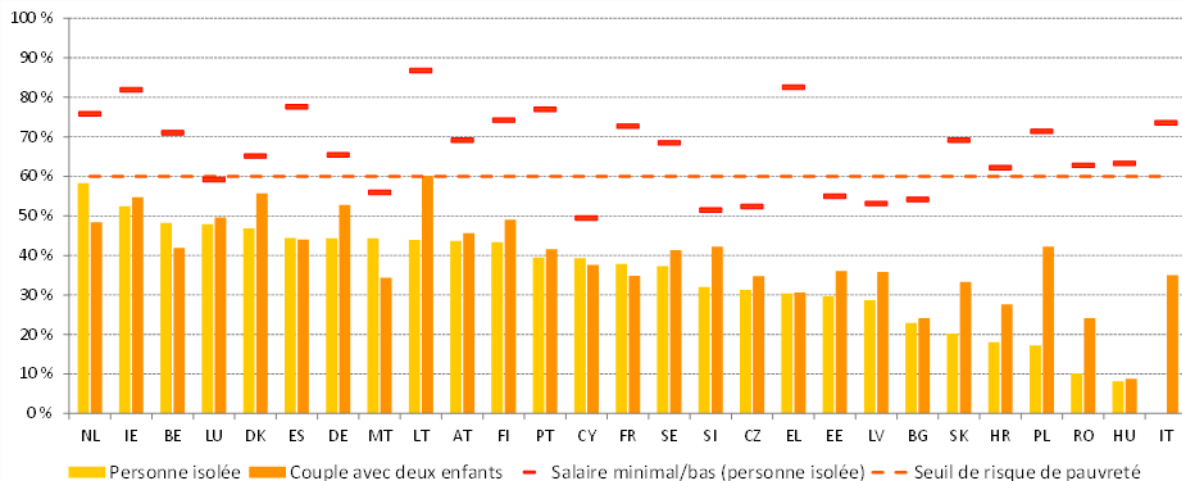
²⁷² [Recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active \(2023/C 41/01\)](#).

²⁷³ L'adéquation de l'aide peut être évaluée en comparant le revenu disponible des ménages qui dépendent uniquement du revenu minimum (et qui n'ont pas de revenu du travail) au seuil de risque de pauvreté (AROP). Outre les prestations de revenu minimum, les ménages peuvent avoir droit à des allocations de logement et à des prestations familiales.

qu'en Lituanie que le niveau d'aide pour ce type de ménage est suffisant pour le sortir de la pauvreté²⁷⁴. Enfin, dans tous les États membres, le revenu net perçu par une personne travaillant à temps plein au salaire minimal (ou à un bas salaire correspondant dans les pays qui n'ont pas de salaire minimal légal) est systématiquement supérieur à l'aide au revenu perçue au moyen de l'aide sociale par les personnes sans emploi.

Graphique 2.4.9: l'adéquation de l'aide au revenu pour les ménages sans emploi percevant un revenu minimum reste relativement faible

Revenu disponible net équivalent des ménages (personne seule et deux adultes ayant deux enfants de moins de 14 ans) bénéficiant d'une aide sociale, en pourcentage du revenu disponible équivalent médian, 2024 (en %)

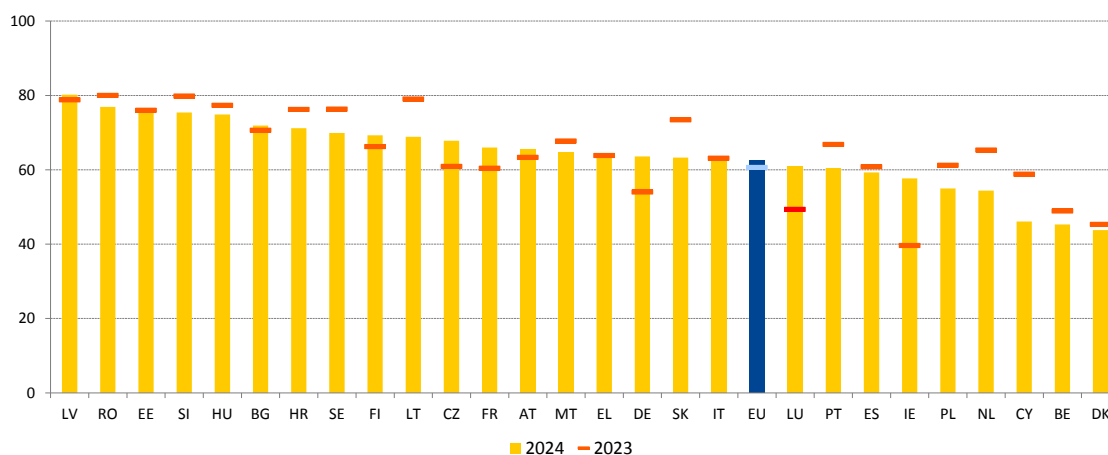


Remarque: membres adultes du ménage ne travaillant pas et ne percevant pas de prestations de chômage. Revenus nets, y compris assistance sociale, prestations familiales et allocations de logement, après impôts et cotisations de sécurité sociale. Revenu net d'une personne seule travaillant à temps plein au salaire minimal légal (ou à 50 % du salaire moyen pour les pays qui n'ont pas de salaire minimal légal: DK, IT, AT, FI et SE). *Source:* calculs de la DG EMPL fondés sur les résultats du [modèle impôts-prestations de l'OCDE](#), version 2.6.3, et Eurostat [[ilc_di03](#)], EU-SILC.

²⁷⁴ Par rapport à 2023, pour les ménages composés de deux adultes et de deux enfants de moins de 14 ans, des améliorations de l'adéquation ont été observées en Slovaquie (+ 6 points de pourcentage), en Bulgarie (+ 6 points de pourcentage), au Portugal (+ 4 points de pourcentage), en Roumanie (+ 2 points de pourcentage), aux Pays-Bas (+ 1 point de pourcentage) et en Pologne (+ 1 point de pourcentage), tandis que des baisses ont été observées dans les autres pays.

Graphique 2.4.10: les risques de pauvreté restent élevés parmi les ménages (quasiment) sans emploi

Taux de risque de pauvreté des personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi (en %)



Remarque: rupture de série en 2024 et en 2023 pour HR. Données provisoires en 2024 pour LT. Les ménages (quasiment) sans emploi [à très faible intensité de travail] sont les ménages dont les membres en âge de travailler ont effectué un temps de travail égal ou inférieur à 20 % de leur potentiel total de temps de travail au cours de l'année précédente.

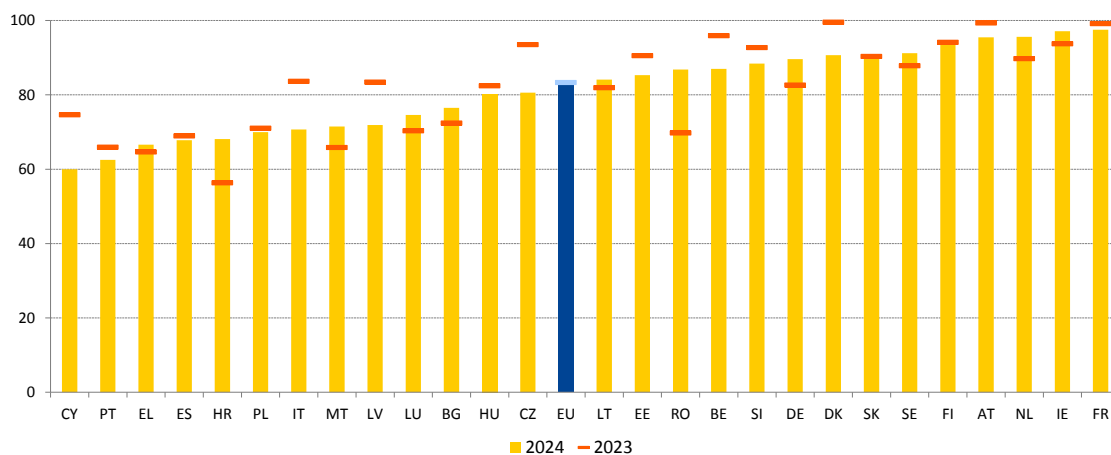
Source: Eurostat [[ilc_li06](#)], EU SILC.

Le chômage reste un facteur clé des risques de pauvreté, tandis que les prestations sociales n'atteignent pas tous les ménages dans le besoin en moyenne dans l'Union. En 2024, 62,4 % des personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi (c'est-à-dire qui travaillaient pendant 20 % ou moins de leur temps de travail potentiel total) étaient exposées au risque de pauvreté en 2024 (voir graphique 2.4.10). Cette part a augmenté (+ 1,8 point de pourcentage) par rapport à l'année précédente, avec d'importantes différences persistantes entre les États membres. Le taux de risque de pauvreté des ménages (quasiment) sans emploi allait de 80,2 % en Lettonie (+ 1,4 point de pourcentage par rapport à 2023) à 43,8 % au Danemark (- 1,5 point de pourcentage par rapport à 2023). Dans le même temps, la proportion des personnes exposées au risque de pauvreté et vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi qui percevaient des prestations sociales est resté stable, à 83,1 %, dans l'Union en 2024 (contre 83,3 % l'année précédente) (voir graphique 2.4.11)²⁷⁵. Il existe d'importantes différences à cet égard entre les États membres, ce taux allant de (près de) 100 % en Irlande et en France à 60 % à Chypre.

²⁷⁵ Cela inclut tous les types de prestations sociales, et pas seulement les régimes de revenu minimum.

Graphique 2.4.11: la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté, vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi, qui sont couvertes par des prestations sociales varie fortement d'un État membre à l'autre

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 %)



Remarque: données provisoires en 2024 pour LT.

Source: Eurostat [[ilc_li70](#)], EU SILC.

L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a légèrement diminué dans l'Union en 2024, avec de fortes baisses dans certains États membres. Elle a diminué (de 0,5 point de pourcentage) pour s'établir à 34,2 % dans l'Union, parallèlement à la contraction des dépenses réelles en 2023. Cette baisse s'explique en grande partie par de fortes diminutions en Allemagne, en Irlande, en Lituanie et en France (voir graphique 2.4.12)²⁷⁶. En 2024 (sur la base des revenus de 2023), des «situations critiques» ont été enregistrées en Grèce, en Lettonie, en Croatie et au Portugal, qui ont tous connu des incidences très faibles des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté (entre 16,6 % et 22,4 %). Sept États membres étaient «à surveiller». Parmi eux, l'Allemagne, la Lituanie, la Hongrie et le Luxembourg ont enregistré une diminution de l'incidence, tandis que l'Espagne et Malte ont connu une amélioration, mais tous affichaient, avec la Bulgarie (et à l'exception de l'Allemagne), des niveaux d'efficacité relativement faibles. À l'inverse, la Belgique, le Danemark et la Finlande affichaient les «meilleures performances» (avec des effets de réduction de la pauvreté supérieurs à 45 %). Les différences d'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté étaient également importantes entre les régions, y compris au sein des pays, en particulier en Belgique, en Allemagne, en Suède, en Italie, en Hongrie, en Slovaquie et en Pologne (voir graphique 9 de l'annexe 5), ainsi que pour les régions ultrapériphériques. Chez les femmes, l'incidence des transferts sur la réduction de la pauvreté a été un peu plus faible que chez les hommes dans l'Union en moyenne (33,7 % contre 34,6 %). L'incidence des transferts sociaux sur le risque de pauvreté chez les enfants est restée globalement inchangée en 2024 dans l'Union (41,4 % en 2023 contre 41,9 % en 2024). Elle a baissé dans 15 États membres (jusqu'à - 11,1 points de pourcentage en Lituanie, - 5,5 points de pourcentage en Allemagne et - 4,8 points de pourcentage au Luxembourg) et a augmenté dans les autres États membres

²⁷⁶ Cette valeur reste supérieure à celle qui prévalait avant la pandémie de COVID-19.

(jusqu'à + 12,3 points de pourcentage en Hongrie, + 8,7 points de pourcentage en Pologne et + 7,7 points de pourcentage en Estonie)²⁷⁷.

Graphique 2.4.12: l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a fortement diminué dans certains États membres

Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, niveaux de 2024 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. Rupture de série pour HR. Données provisoires pour LT.

Source: Eurostat [[tespm050](#)], EU-SILC.

La situation sociale des personnes exerçant des formes d'emploi atypiques reste moins favorable que celle des autres travailleurs, bien que les prestations de protection sociale soient davantage susceptibles de réduire leurs risques de pauvreté. L'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté en 2024 (par rapport aux revenus de 2023) dans l'Union était nettement plus élevée pour les travailleurs exerçant des formes d'emploi atypiques que pour le travailleur moyen (11,8 %)²⁷⁸. Elle était de 22,8 % pour les salariés sous contrat temporaire et de 22,9 % pour les travailleurs à temps partiel. L'incidence était de

²⁷⁷ Ce chiffre repose sur le [cadre d'évaluation comparative en matière d'accueil de l'enfance et d'aide à l'enfance](#) établi par le sous-groupe «Indicateurs» du Comité de la protection sociale. L'indicateur peut être calculé à partir du taux AROP pour les enfants après et avant les transferts (autres que les pensions). Les transferts sociaux en nature, dont la gratuité de l'éducation et l'accueil de la petite enfance, de l'éducation et des soins de santé, ne sont pas pris en considération dans cette analyse.

²⁷⁸ Extraction spéciale par Eurostat de l'EU-SILC sur la base des principales ventilations de l'indicateur clé relatif à l'adéquation dans le cadre de suivi de l'accès à la protection sociale. Voir: Accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non salariés. Mise à jour du cadre de suivi – 2025 (à paraître).

26,6 % pour les travailleurs indépendants. Néanmoins, la pauvreté monétaire est restée plus importante pour eux dans la plupart des États membres. Dans l'ensemble de l'Union, le taux de risque de pauvreté (AROP) était de 13,4 % pour les travailleurs temporaires, contre 5,2 % pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Ce taux était de 13,8 % pour les travailleurs à temps partiel (contre 7,1 % pour les travailleurs à temps plein) et de 20,9 % pour les travailleurs indépendants (contre 6,3 % pour l'ensemble des salariés)²⁷⁹. La pauvreté monétaire des travailleurs sous contrat temporaire était supérieure à 15 % dans huit États membres²⁸⁰, et même supérieure à 25 % dans trois d'entre eux (en Bulgarie, au Danemark et à Chypre). Chez les travailleurs indépendants, le taux de pauvreté en 2024 était supérieur d'environ 5 points de pourcentage ou plus à la moyenne de l'Union dans huit États membres²⁸¹, et atteignait près de 30 % en Pologne et en Estonie, et pas moins de 52,3 % en Roumanie. Les personnes exerçant des formes d'emploi atypiques étaient également confrontées à des taux de privation sociale et matérielle plus élevés (13,8 % au niveau de l'Union en 2024 pour les travailleurs temporaires, contre 7,6 % pour les salariés permanents, et 11,1 % pour les travailleurs à temps partiel, contre 7,4 % pour les travailleurs à temps plein).

La couverture des prestations sociales en espèces varie considérablement d'un État membre à l'autre, ainsi qu'en fonction des catégories de travailleurs et du statut professionnel. La proportion de personnes en âge de travailler (16-64 ans) exposées au risque de pauvreté avant transferts sociaux qui percevaient des prestations sociales en espèces²⁸² dans l'Union en 2024 (par rapport aux revenus de 2023) était proche des niveaux d'avant la COVID-19, après une baisse ces dernières années. Elle était plus élevée chez les travailleurs sous contrat temporaire (38,3 %) que chez ceux sous contrat à durée indéterminée (23,3 %) et chez les travailleurs à temps partiel (30,1 %) que chez les travailleurs à temps plein (23,7 %). Ces tendances sont valables dans la plupart des États membres. Toutefois, dans cinq d'entre eux (Chypre, Slovaquie, Suède, Portugal et Hongrie), les travailleurs sous contrat temporaire étaient moins susceptibles de percevoir des prestations que ceux sous contrat à durée indéterminée. Dans sept États membres (Slovaquie, Lettonie, Lituanie, Italie, Portugal, Luxembourg et Bulgarie), les travailleurs à temps partiel étaient moins susceptibles de percevoir des prestations que les travailleurs à temps plein. Dans trois pays (en Grèce, en Pologne et en Roumanie), moins de 10 % des personnes ayant un emploi exposées au risque de pauvreté avant transferts sociaux recevaient des prestations sociales en espèces en 2024. Les travailleurs indépendants exposés au risque de pauvreté (avant transferts sociaux) étaient les moins susceptibles de recevoir des prestations sociales en espèces, avec une couverture de 11,5 % en 2024 dans l'Union. En 2024, cette part est restée inférieure à 5 % dans sept États membres²⁸³. Un peu plus de la moitié (52,8 %) des chômeurs exposés au risque de pauvreté percevaient des prestations sociales en moyenne dans l'Union en 2024. Cinq États membres (la Belgique, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne et l'Autriche) atteignaient des taux de couverture supérieurs à 80 %, tandis que cette part était beaucoup plus faible (environ 12 à

²⁷⁹ Le taux de privation matérielle et sociale est toutefois plus faible pour les travailleurs indépendants que pour les salariés (respectivement 6,9 % et 8,1 % dans l'Union en 2024).

²⁸⁰ Il s'agit de BG, DK, CY, SE, HU, IT, MT et AT.

²⁸¹ Il s'agit de RO, PL, PT, LV, EE et ES. Voir Eurostat [[ilc_li04](#)], EU-SILC.

²⁸² Extraction spéciale par Eurostat de l'indicateur du taux de bénéficiaires pour l'«accès effectif» dans le cadre de suivi de l'accès à la protection sociale: Accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non salariés. Mise à jour du cadre de suivi – 2025 (à paraître). La population cible est celle qui est exposée au risque de pauvreté avant transferts sociaux. Les prestations sociales en espèces couvertes par l'indicateur sont celles perçues au niveau individuel, à l'exclusion des pensions.

²⁸³ Il s'agit de PT, SI, PL, NL, CZ, RO et EL.

13 %) dans quatre autres États membres (la Pologne, la Grèce, la Slovaquie et les Pays-Bas). Ces deux dernières années, le taux de risque de pauvreté des chômeurs a augmenté de près de 3 points de pourcentage, passant de 46,1 % en 2022 à 48,9 % en 2024.

Dans l'ensemble, l'accès à une protection sociale adéquate reste variable d'un État membre à l'autre, malgré quelques améliorations ces dernières années²⁸⁴. En ce qui concerne la couverture formelle²⁸⁵, au printemps 2025, il subsistait des lacunes dans 18 États membres²⁸⁶ pour au moins un groupe de travailleurs atypiques dans au moins une branche de la protection sociale. Les branches les plus touchées par le manque d'accès sont: les prestations de chômage (17 États membres), puis les prestations de maladie (13 États membres) et les prestations de maternité/de paternité (13 États membres également). Parmi les groupes touchés par le manque de couverture figurent les stagiaires et internes, les travailleurs ayant des contrats atypiques tels que des contrats de droit civil ou des contrats temporaires de courte durée (par exemple, les travailleurs à la journée), les travailleurs n'atteignant pas le seuil de revenu requis pour bénéficier de la couverture, les travailleurs saisonniers et les travailleurs domestiques. En outre, dans 11 États membres²⁸⁷, l'accès à au moins une branche de la protection sociale était volontaire pour au moins un groupe de travailleurs atypiques. Quant aux travailleurs indépendants, ils étaient confrontés à des lacunes de couverture formelle dans au moins une branche de la protection sociale dans 19 États membres²⁸⁸, le plus souvent en ce qui concerne les prestations de chômage (19 États membres) et les prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles (14 États membres). Dans la plupart des cas, ces lacunes affectaient tous les travailleurs indépendants, tandis que dans environ un tiers des États membres, elles étaient propres à certains groupes, tels que les agriculteurs, les artisans ou les professions libérales. Par ailleurs, dans 15 États membres, la couverture des travailleurs indépendants était volontaire, le plus souvent en ce qui concerne les prestations de maladie et de maternité, suivies par les prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles. Les estimations nationales disponibles font état de niveaux très divers d'utilisation des régimes volontaires par les travailleurs indépendants.

La croissance des prix des logements a dépassé celle des revenus au cours des dix dernières années, ce qui a mis l'accessibilité financière sous pression. Les hausses des prix de l'immobilier ne sont pas intrinsèquement préoccupantes si elles s'alignent sur la capacité financière des ménages à obtenir un logement. Toutefois, ces dix dernières années, les prix des logements dans l'Union ont augmenté environ 10 % plus vite que les revenus en moyenne, quoiqu'avec d'importantes différences d'un pays à l'autre²⁸⁹. Le rapport entre le prix du logement et le revenu a augmenté de 20 % ou plus entre 2014 et 2024 au Portugal, aux Pays-Bas, en Hongrie, au Luxembourg, en Irlande, en Tchéquie et en Autriche. Alors que les taux d'intérêt ont augmenté à la fin de cette période, l'accessibilité financière du logement

²⁸⁴ Voir rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (COM/2023/43 final) ainsi que le cadre de suivi approuvé en 2020 et sa mise à jour à venir (2025).

²⁸⁵ La couverture formelle d'un groupe signifie que, dans une branche spécifique de la protection sociale (vieillesse, maladie, chômage, maternité, par exemple), la législation ou la convention collective en vigueur dispose que les personnes appartenant au groupe concerné sont autorisées à participer à un régime de protection sociale couvrant une branche spécifique.

²⁸⁶ AT, BG, CZ, DE, EL, ES, FR, HR, HU, IT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SI, SK.

²⁸⁷ AT, CZ, DE, DK, HU, LU, NL, PL, RO, SI, SK.

²⁸⁸ AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, FR, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SI, SK.

²⁸⁹ Voir Cousin G., Frayne C., Dias Martins V. et B. Vasicek, *Housing in the European Union: Market Developments, Underlying Drivers, and Policies*, European Economy Discussion Paper, 228, octobre 2025.

a encore diminué dans la plupart des pays pour ceux qui ont besoin d'emprunter pour acheter un logement. Dans de nombreux États membres, les marchés locatifs de petite taille et inefficaces ne constituent pas une solution alternative viable à l'achat, avec des coûts de location élevés dans de nombreuses capitales et une diminution du parc locatif social ces dernières décennies. Si les loyers des contrats de bail existants ont augmenté à un rythme nettement plus lent que les prix des logements, les loyers des nouveaux contrats, eux, ont grimpé en flèche. La situation varie selon les groupes de revenus et les groupes d'âge, les plus faibles revenus et les jeunes étant les plus touchés. En effet, au niveau de l'Union, la part du coût total du logement dans le revenu disponible des ménages s'élevait en moyenne à 19,2 %, mais atteignait 36,9 % pour les personnes exposées au risque de pauvreté²⁹⁰. Les jeunes, en revanche, sont plus susceptibles d'être confrontés à des loyers plus élevés lorsqu'ils louent pour la première fois, de percevoir des revenus plus faibles et d'être moins solvables.

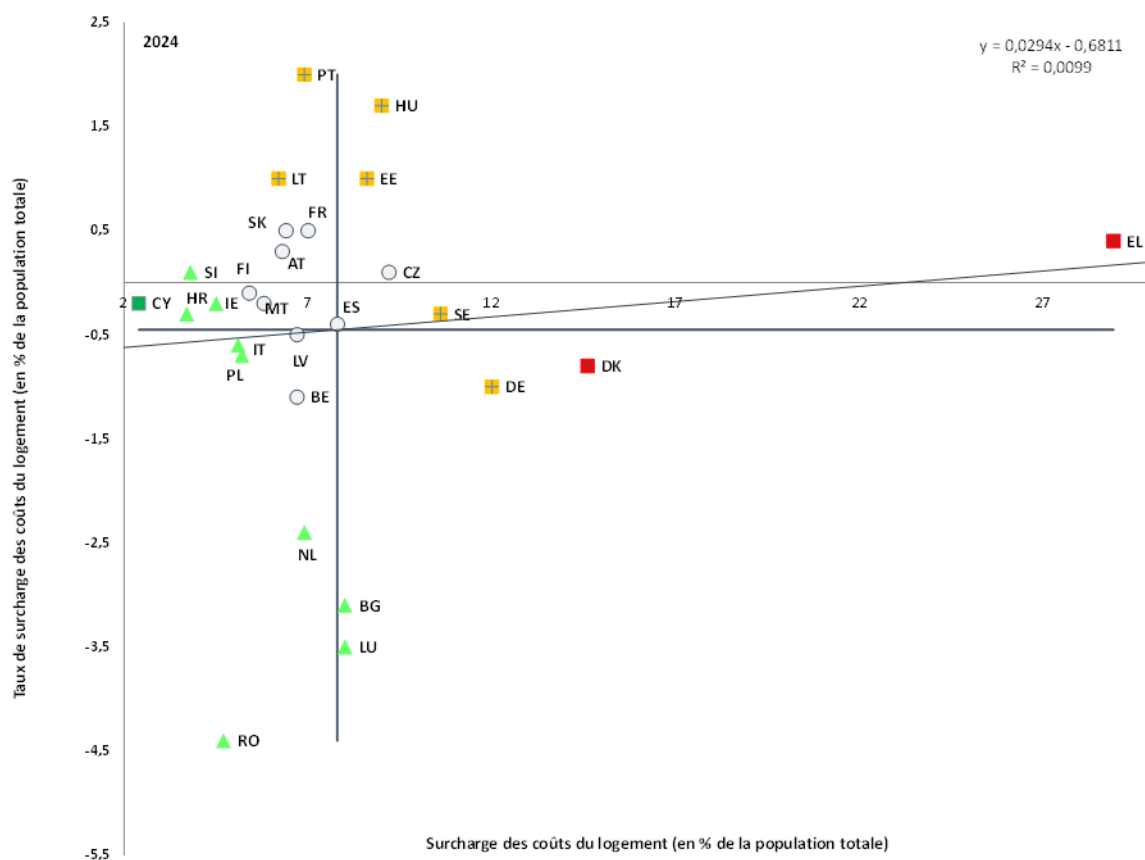
La proportion de personnes confrontées à une surcharge des coûts du logement a quelque peu diminué dans l'Union en 2024, mais est restée nettement plus élevée pour les personnes en situation de pauvreté et variait considérablement d'un État membre à l'autre. En 2024, la part de la population confrontée à une surcharge des coûts du logement a diminué pour atteindre 8,2 %, contre 8,8 % en 2023, mais d'importantes différences existent (voir graphique 2.4.13)²⁹¹. La Grèce a enregistré le taux de surcharge des coûts du logement le plus élevé de l'Union (28,9 %, après une augmentation de 0,4 point de pourcentage) et se trouve dans une «situation critique» aux côtés du Danemark (14,6 %, après une baisse de 0,8 point de pourcentage). Six États membres sont «à surveiller» en raison d'un niveau qui reste relativement élevé après avoir connu une baisse (Allemagne et Suède) ou après avoir connu certaines des augmentations annuelles les plus importantes, quoiqu'à des niveaux plus faibles (Portugal, Hongrie, Estonie et Lituanie). À l'inverse, Chypre était le pays affichant les «meilleures performances» (2,4 %). La Croatie (3,7 %) et la Slovénie (3,8 %) étaient «mieux que la moyenne», ainsi que, entre autres, certains autres pays qui présentaient d'importantes baisses annuelles (Roumanie, Luxembourg, Bulgarie et Pays-Bas). Le taux de surcharge des coûts du logement pour les personnes exposées au risque de pauvreté a diminué de 2,1 points de pourcentage en 2024, soit plus que pour la population générale. Il est toutefois resté nettement plus élevé, à 31,1 %, contre 3,8 % pour le reste de la population. Les personnes handicapées sont également surchargées de manière disproportionnée par les coûts du logement par rapport aux personnes non handicapées (10,4 % contre 7,8 %). Les taux de surcharge des coûts du logement les plus élevés pour la population exposée au risque de pauvreté en 2024 ont été enregistrés en Grèce (88,9 %, en hausse de 2,6 points de pourcentage) et au Danemark (65,6 %, en baisse de 6,7 points de pourcentage), tandis que les taux les plus faibles ont été enregistrés à Chypre (9,2 %), en Roumanie (16,3 %) et en Croatie (16,8 %). En 2024, 9,8 % de la population des grandes villes de l'Union vivaient dans un ménage confronté à une surcharge des coûts du logement, contre 6,3 % des habitants des zones rurales. La surcharge des coûts du logement était plus élevée dans les grandes villes que dans les zones rurales dans tous les États membres, excepté en Roumanie, en Bulgarie, en Lituanie et en Croatie. En outre, la surcharge globale des coûts du logement dans l'Union est plus élevée pour les locataires sur le marché locatif privé (19,2 %) que pour les locataires bénéficiant d'un loyer réduit ou gratuit (10 %). Elle s'élève à 5 % pour les propriétaires ayant des prêts hypothécaires ou autres à rembourser.

²⁹⁰ Indicateur d'Eurostat [[ilc_mdcd01](#)], EU-SILC.

²⁹¹ Voir annexe 2 pour la définition de l'indicateur.

Graphique 2.4.13: la part de la population confrontée à une surcharge des coûts du logement varie considérablement d'un État membre à l'autre

Proportion de personnes vivant dans des ménages présentant une surcharge des coûts du logement, niveaux de 2024 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. Données provisoires pour LT. Source: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

La surpopulation et l'inadéquation des logements touchent toujours une part considérable des ménages dans l'Union et de grandes variations sont enregistrées d'un État membre à l'autre en ce qui concerne l'offre de logements sociaux. En 2024, 16,9 % des citoyens de l'Union vivaient dans un logement surpeuplé, un chiffre largement stable par rapport à 2023²⁹². Des taux de surpeuplement supérieurs à 30 % ont été enregistrés en Roumanie (40,7 %), en Lettonie (39,3 %), en Bulgarie (33,8 %), en Pologne (33,7 %) et en Croatie (31,7 %). En revanche, les taux de surpeuplement les plus faibles (moins de 6 %) ont été observés à Chypre (2,4 %), à Malte (4,4 %), aux Pays-Bas (4,6 %) et en Irlande (5 %). En outre, en 2023, 15,6 % de la population de l'Union a connu une privation en matière de logement, définie comme étant le fait de vivre dans un logement dont la toiture fuit, dont les murs, les sols ou les fondations sont touchés par l'humidité ou dont les châssis ou les planchers présentent des moisissures²⁹³. Le logement social n'existe pas dans tous les États membres de l'Union. En outre, les définitions et les fournisseurs ainsi que les mécanismes d'éligibilité et d'attribution varient (les seuils fondés sur le revenu sont néanmoins le critère le plus courant). Les données relatives à la taille du parc de logements sociaux indiquent

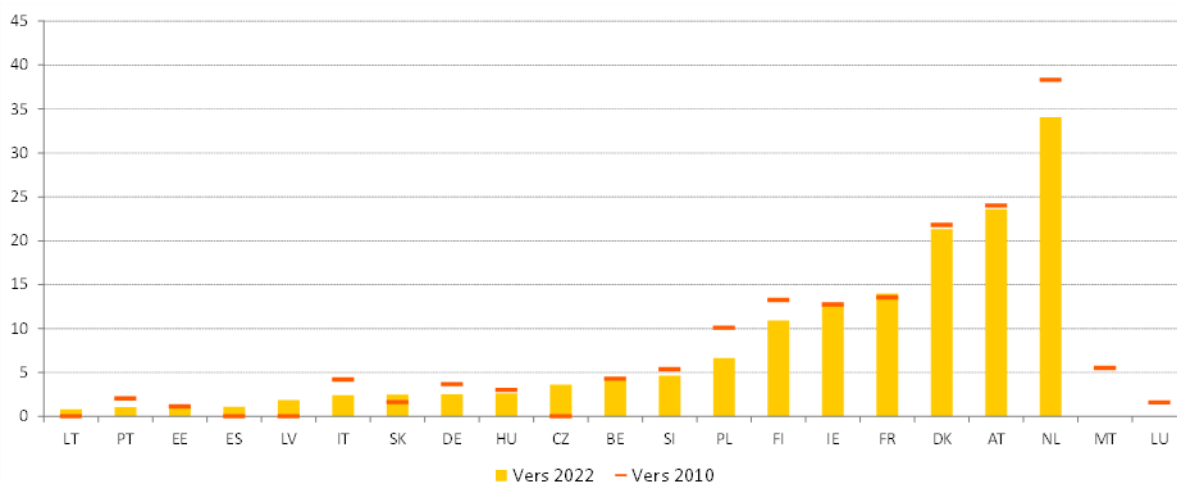
²⁹² Indicateur d'Eurostat [ilc_lvho05a], EU-SILC.

²⁹³ Indicateur d'Eurostat [ilc_mdho01], EU-SILC.

d'importantes variations entre les États membres. Nombre d'entre eux ont également enregistré une certaine diminution ces dix dernières années (voir graphique 2.4.14). L'augmentation des coûts de construction, des terrains et du financement constitue un problème régulièrement soulevé en ce qui concerne la fourniture de logements sociaux²⁹⁴. Le nombre d'adultes handicapés vivant dans des institutions résidentielles a continué d'augmenter dans l'ensemble de l'Union, leur processus de désinstitutionnalisation étant notamment entravé par le manque de solutions de logement accessibles.

Graphique 2.4.14 La part des logements sociaux dans l'ensemble du parc de logements varie considérablement d'un État membre à l'autre

Logements locatifs sociaux, en % du parc total de logements, pour certaines années (2010, 2022)



Remarque: «Aux alentours de 2022» fait référence aux années 2016-2022 et «aux alentours de 2010» aux années 2010-2013.

Source: OCDE (2024), Base de données de l'OCDE sur le logement abordable, indicateur PH4.2. Social rental housing stock.

Le sans-abrisme constitue un défi social croissant pour tous les États membres. Bien que les différences dans les définitions et les méthodes de collecte de données entravent la comparaison entre les pays et la quantification du sans-abrisme au niveau de l'Union, une tendance à la hausse peut être observée dans la plupart des États membres, même dans ceux qui affichaient des tendances à la baisse ces dernières années. En 2024, la Finlande a enregistré 3 806 personnes sans-abri, soit une augmentation de 11 % en glissement annuel, pour la première fois depuis plus de dix ans. De même, en 2024, le Danemark comptait 5 989 personnes sans-abri, soit une augmentation de 3 % par rapport à 2022 et de 20 % par rapport à 2009²⁹⁵.

La proportion de personnes âgées (65 ans et plus) exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a continué de diminuer au niveau de l'Union en 2024. La baisse à 19,2 %, contre 19,7 % en 2023, s'explique principalement par une amélioration du taux AROPE des femmes (qui est néanmoins resté nettement supérieur à celui des hommes, à 21,5 % et 16,3 %, respectivement). La situation était également très variable d'un État membre à l'autre, les taux AROPE des personnes âgées allant de 9,5 % en Tchéquie à 42,9 % en Lettonie. Dans le même temps, en 2024, les inégalités de revenus des plus de 65 ans

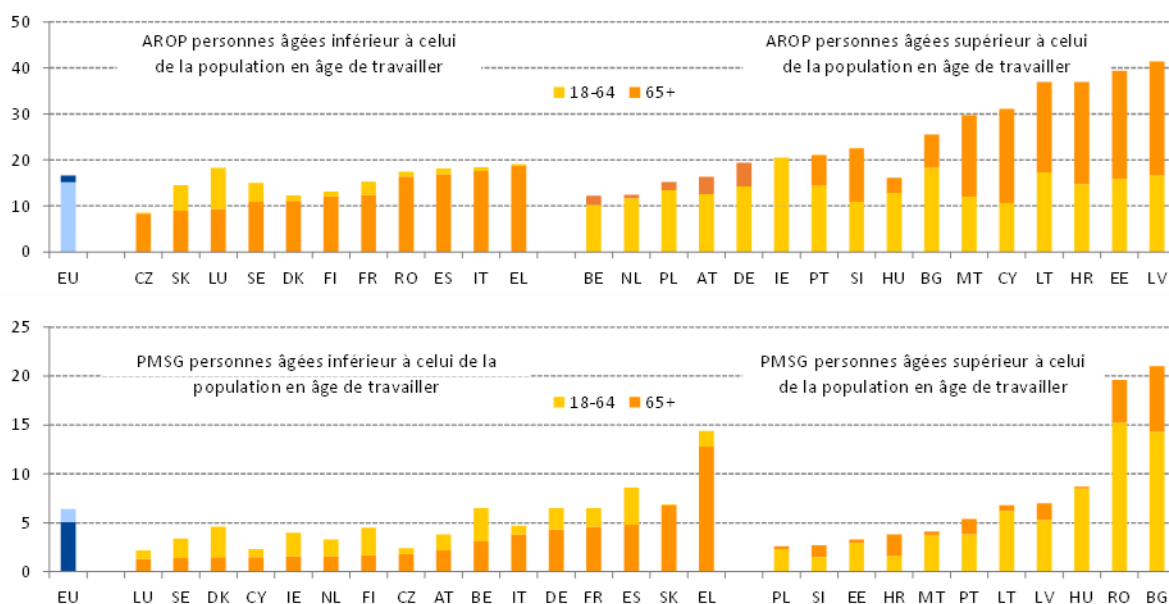
²⁹⁴ Voir OCDE, *Le logement social: Un élément essentiel des politiques de logement d'hier et de demain*, Éditions OCDE, 2020, Paris.

²⁹⁵ Voir Fondation pour le Logement des Défavorisés – FEANTSA: *10^e regard sur le mal-logement en Europe*, 2025.

(mesurées par le rapport interquintile de revenu, S80/S20) ont stagné à 4,11, contre une tendance à la baisse pour la population en âge de travailler. Elles sont néanmoins restées inférieures à celles de la population totale (4,66), ce qui témoigne aussi des effets distributifs des systèmes de retraite et des régimes fiscaux.

Graphique 2.4.15 Les personnes âgées (65 ans ou plus) sont exposées à des risques de pauvreté plus élevés que la population en âge de travailler, mais sont généralement moins exposées à des situations de privation matérielle et sociale grave

Taux de risque de pauvreté (taux AROP, partie supérieure) et taux de privation matérielle et sociale grave (taux PMSG, partie inférieure) par tranche d'âge (en %, 2024)



Remarque: les barres représentant chaque série sont superposées: à gauche, la barre des 18-64 ans est plus haute et partiellement visible derrière la barre des 65 ans et plus, qui est entièrement visible; à droite, la barre des 65 ans et plus est plus haute et partiellement visible derrière la barre des 18-64 ans, qui est entièrement visible.

Source: Eurostat [[ilc_li02](#)] et [[ilc_mdsl11](#)], EU-SILC

La baisse du taux AROPE des personnes âgées dans l'Union est liée à une diminution de leur pauvreté monétaire et de leur taux de privation matérielle et sociale grave. Le taux de risque de pauvreté (AROP) des plus de 65 ans a diminué, passant de 17,3 % en 2022 à 16,6 % en 2024 (sur la base des revenus de 2023). Néanmoins, le taux AROP des plus de 65 ans est resté légèrement supérieur, en moyenne dans l'Union, à celui des moins âgés. La situation variait d'un État membre à l'autre, avec des taux AROP compris entre 8,3 % et 41,4 % (voir graphique 2.4.15). Si, dans plusieurs pays, les personnes âgées de 65 ans et plus étaient moins exposées à la pauvreté monétaire que la population en âge de travailler, dans d'autres, le risque de pauvreté chez les personnes âgées était jusqu'à deux fois plus élevé. Le taux de privation matérielle et sociale grave (PMSG) des personnes âgées est tombé à 5,1 % dans l'Union en 2024, après avoir stagné à environ 5,5 % depuis 2020. Ce taux allait d'environ 1 % à plus de 20 % dans les différents États membres. Contrairement au taux AROP, le taux de PMSG pour les personnes âgées était légèrement inférieur à celui de la population en âge de travailler (6,4 %) en moyenne dans l'Union et dans la majorité des États membres.

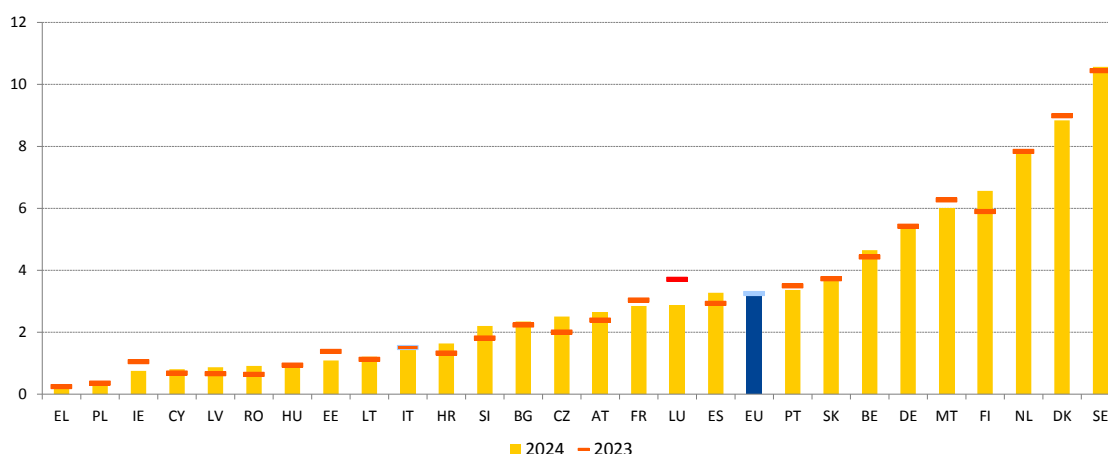
Le taux de remplacement agrégé des pensions est resté stable au niveau de l'Union en 2024. Cette mesure, qui compare les prestations de retraite des personnes âgées de 65 à 74 ans aux revenus du travail des personnes âgées de 50 à 59 ans, était de 0,6 dans l'Union en 2024 (contre 0,59 en 2023 et 0,58 les années précédentes). Elle allait de 0,35 en Croatie à

0,84 en Grèce. Ce taux était légèrement plus faible pour les femmes que pour les hommes dans l'Union (0,58 contre 0,62). Cela signifie que les femmes, dont les revenus du travail sont en moyenne inférieurs au départ, subissent une nouvelle détérioration de leur situation de revenus par rapport aux hommes lorsqu'elles prennent leur retraite.

Les défis structurels liés à la disponibilité, au caractère abordable et à la qualité des soins de longue durée devraient s'intensifier avec le vieillissement de la population. Le nombre de personnes susceptibles d'avoir besoin de soins de longue durée dans l'Union européenne devrait passer de 31,2 millions en 2022 à 33,2 millions en 2030 et 37,8 millions en 2050²⁹⁶. L'accès limité aux services formels entraîne des besoins non satisfaits ou une charge excessive pour les aidants informels, qui sont principalement des femmes. En 2019, 46,6 % des personnes âgées de 65 ans ou plus rencontrant des difficultés graves dans les activités de soins personnels ou dans les activités domestiques dans l'Union ont déclaré des besoins d'aide non satisfaits. Ce manque d'aide était beaucoup plus marqué chez les personnes faisant partie du quintile de revenu le plus bas (51,2 %) que pour celles du quintile le plus élevé (39,9 %)²⁹⁷. Le manque d'accessibilité financière et de disponibilité, qui s'explique également par les pénuries de main-d'œuvre, a déjà été signalé, ce qui souligne qu'il est possible de renforcer encore l'offre de soins de longue durée, d'autant plus à la lumière de l'évolution démographique prévue.

Graphique 2.4.16 Le ratio de prestataires de soins de longue durée pour 100 personnes âgées de 65 ans et plus montre des améliorations marginales dans l'ensemble de l'UE, avec de grandes variations d'un État membre à l'autre

Prestataires de soins de longue durée pour 100 personnes âgées de 65 ans et plus, 2024



Remarque: les prestataires de soins de longue durée sont sélectionnés en croisant les codes de secteur (NACE) 87.1, 87.3 et 88.1 et les codes de profession (CITP) 2221, 2264, 2266, 2634, 2635, 3221, 3255, 5321 et 5322.
Source: calcul de la DG EMPL à partir d'une extraction spéciale d'Eurostat, EFT de l'UE 2024.

Malgré le potentiel de création d'emplois dans le secteur des soins de longue durée, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences (également dues à la faible attractivité du secteur) exacerbent les difficultés liées à l'accès et ont une incidence négative sur la qualité des services fournis. En 2024, 3,2 millions de travailleurs, principalement des prestataires de services à la personne (65 %) et des infirmiers (29 %), étaient employés dans

²⁹⁶ Selon les projections du scénario de référence. Voir Commission européenne, [2024 Ageing Report – Economic & budgetary projections for the EU Member States \(2022-2070\)](#), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

²⁹⁷ Indicateur d'Eurostat [[hlth_ehis_tadlh](#)] et [[hlth_ehis_tadlhi](#)]. EHIS, vague 3.2019.

le secteur des soins de longue durée dans l'Union, ce qui représente environ 1,6 % de la main-d'œuvre²⁹⁸. Les femmes représentent 87 % de la main-d'œuvre dans ce secteur, tout en assumant des responsabilités familiales plus informelles. Ce secteur présente un fort potentiel de création d'emplois, étant donné que les professions liées à la santé (par exemple, les professionnels de la santé et les prestataires de services à la personne) devraient se développer conformément à l'évolution des tendances démographiques²⁹⁹. En moyenne, l'Union comptait néanmoins 3,3 travailleurs du secteur des soins de longue durée pour 100 personnes âgées de 65 ans et plus en 2024, ce qui représente une très légère amélioration par rapport à 2023. Il existait toutefois une grande variabilité entre les États membres, ce chiffre allant de 0,3 en Grèce à 10,4 en Suède (voir graphique 2.4.16). Les pénuries de compétences et de main-d'œuvre sont également dues à la faible attractivité du secteur, due à des conditions de travail difficiles, notamment en matière de santé et de sécurité, et à des salaires relativement bas. Les salaires des travailleurs des soins de longue durée représentent environ 89 % du salaire horaire brut moyen et environ 65 % en Bulgarie, en Italie et en Estonie³⁰⁰. On signale également une insuffisance des trajectoires de progression de carrière et de l'accès à des possibilités de perfectionnement professionnel. Les aidants venant à domicile et logés à domicile, qui sont souvent des travailleurs mobiles de l'Union ou de pays tiers, peuvent être confrontés à des conditions de travail particulièrement difficiles dans le secteur des soins de longue durée, y compris en ce qui concerne l'accès à la protection sociale.

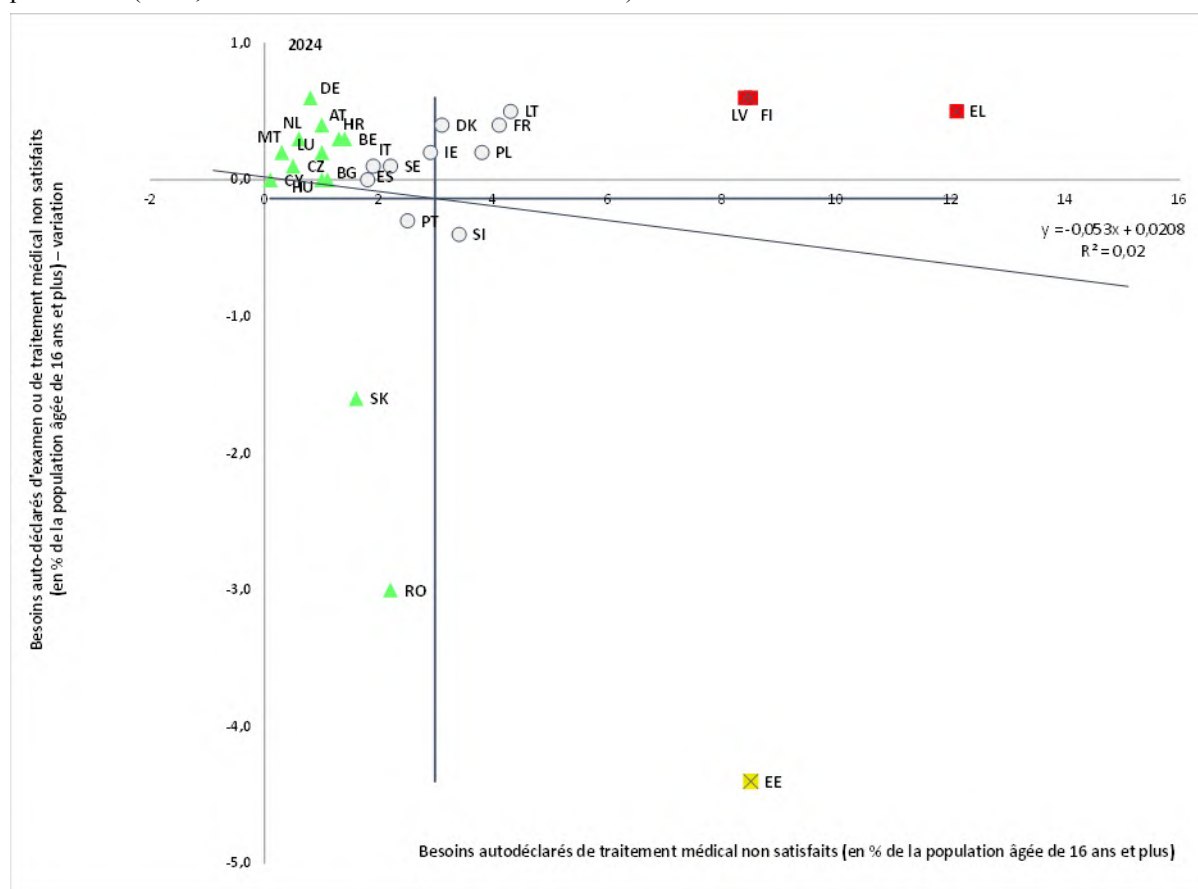
²⁹⁸ Source: calcul de la Commission européenne (DG EMPL) à partir d'une extraction spéciale d'Eurostat, EFT de l'UE 2024. Il se pourrait néanmoins que la taille du secteur des soins de longue durée soit plus importante, compte tenu de la part significative de travail non déclaré.

²⁹⁹ Voir [Cedefop skills forecast 2035: the twin transition and the demographic challenge drive demand for high-level skills](#).

³⁰⁰ Calcul de la Commission européenne (DG EMPL) effectué au moyen d'une extraction spéciale d'Eurostat, enquête sur la structure des salaires, 2022.

Graphique 2.4.17: la prévalence des besoins de traitement médical non satisfaits est restée globalement stable au niveau de l'UE et a légèrement augmenté dans la plupart des États membres, avec seulement quelques baisses marquées

Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits, niveaux de 2024 et variations par rapport à l'année précédente (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: Les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits pour des raisons financières ou en raison d'une longue liste d'attente ou d'une distance excessive sont pris en considération. Les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Données provisoires pour LT.
Source: Eurostat [[tespm110](#)], données EU-SILC.

La proportion de personnes déclarant des besoins de traitement médical non satisfaits est restée stable en moyenne dans l'Union en 2024. Cette proportion était de 2,5 % dans l'Union, soit seulement 0,1 point de pourcentage de plus qu'en 2023. Parmi les États membres affichant les valeurs les plus élevées (plus de 8 %), et se trouvant donc en «situation critique», la Grèce, la Finlande et la Lettonie sont restées proches de la valeur de l'année précédente, après des hausses modérées (0,6 point de pourcentage) qui figuraient néanmoins parmi les plus importantes de l'Union (voir graphique 2.4.17). Dans le même temps, l'Estonie, la Roumanie et la Slovaquie ont enregistré les baisses les plus importantes. Malgré une amélioration significative cette année, la part des besoins médicaux non satisfaits en Estonie est restée élevée («faible, mais en voie d'amélioration»), tandis que la Roumanie et la Slovaquie sont entrées dans la catégorie «mieux que la moyenne». Les chiffres les plus bas ont été relevés à Chypre, à Malte, en Tchéquie, aux Pays-Bas, en Allemagne, en Autriche, au Luxembourg et en Hongrie, avec des valeurs toutes inférieures à 1 %, dont certaines après quelques hausses plus importantes. Des différences régionales ont également été enregistrées pour les besoins de traitement médical non satisfaits, les plus fortes étant observées en Italie et en Roumanie (voir graphique 10 à l'annexe 5). La déclaration des besoins non satisfaits était également plus fréquente en moyenne dans les zones rurales que dans les petites villes et

les banlieues (2,8 % contre 2,1 % dans l'Union, respectivement), avec des différences marquées entre les États membres. Les besoins non satisfaits avaient tendance à être 60 % plus importants dans le quintile de la population le plus pauvre que pour la population générale, en particulier dans certains pays (par exemple, 4,9 % contre 2,2 % en Roumanie, 4,8 % contre 2,5 % au Portugal, 4 % contre 2,2 % en Suède et 14,4 % contre 8,4 % en Lettonie).

2.4.2 Mesures prises par les États membres

Plusieurs États membres ont entrepris des réformes pour améliorer l'adéquation de leurs régimes de revenu minimum, conformément à la recommandation du Conseil de 2023³⁰¹. Afin d'améliorer l'adéquation, l'**Espagne** a adopté en janvier 2025 un décret royal augmentant de 9 % la prestation de revenu minimum. La **Croatie** a modifié la loi sur la protection sociale afin d'augmenter le montant de base d'au moins 25 % pour les ménages avec enfants. Des augmentations ont également eu lieu, entre autres, en **Lettonie**, en **Lituanie** et au **Luxembourg**. En vue d'améliorer l'adéquation, certains États membres, tels que l'**Estonie**, élaborent actuellement une méthode pour fixer le niveau des prestations de revenu minimum, tandis que la **Lettonie** a relevé la valeur de référence de 20 % à 22 % du niveau de revenu médian pour son seuil de revenu minimum garanti.

Afin d'améliorer la couverture des régimes de revenu minimum, un certain nombre d'États membres ont pris des mesures pour faciliter leur adoption et réduire les obstacles administratifs. En **Estonie**, des modifications de la loi sur la protection sociale sont prévues afin de simplifier le processus de demande en obtenant des données dans les registres nationaux et en appliquant une approche normalisée dans l'ensemble du pays. Au **Luxembourg**, un nouveau plan national de lutte contre la pauvreté, qui devrait être adopté d'ici la fin de 2025, devrait annoncer, entre autres, la création d'un guichet unique pour les prestations sociales et les demandes connexes, afin d'améliorer leur utilisation. En janvier 2024, la **Roumanie** a lancé le programme VMI (revenu minimum d'inclusion) afin d'accroître la couverture et d'améliorer l'adéquation de l'aide, tout en améliorant l'accès des bénéficiaires aux services de l'emploi. En mars 2025, la **Croatie** a adopté plusieurs modifications visant à améliorer la couverture, l'adéquation et le ciblage des prestations sociales, en mettant particulièrement l'accent sur les personnes souffrant d'une pauvreté persistante.

Conformément à l'approche d'inclusion active, des efforts sont en cours pour faciliter l'intégration sur le marché du travail, y compris pour les bénéficiaires du revenu minimum. Au **Portugal**, un nouveau régime d'incitation au travail permettra de combiner les revenus du travail et l'aide sociale. Plusieurs États membres ont également déployé des efforts pour améliorer les mesures d'activation en faveur des bénéficiaires du revenu minimum. En **Roumanie**, dans le cadre de son PRR, un nouveau programme d'inclusion des bénéficiaires du revenu minimum a été mis en œuvre, prévoyant qu'à la fin du deuxième trimestre de 2025, au moins 60 % des bénéficiaires recevraient au moins une mesure d'activation du marché du travail.

Les États membres ont poursuivi la mise en œuvre d'initiatives visant à améliorer l'accès aux services sociaux et le caractère abordable des services d'énergie et de transport, en particulier pour les groupes vulnérables. L'**Espagne** a alloué 198,7 millions

³⁰¹ Voir [Recommandation du Conseil du 30 janvier 2023 relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active](#).

d'euros pour améliorer les services régionaux et locaux qui bénéficient aux enfants et aux familles dans le besoin. En **Roumanie**, le programme intégré de services communautaires a été lancé dans 2 000 communes rurales, prévoyant la mise en place d'équipes intégrées et la formation de la main-d'œuvre des services sociaux, dans le but de fournir des services complets à au moins 450 000 personnes vulnérables, avec le soutien du FSE+. Le **Luxembourg** a renforcé son soutien aux ménages à faibles revenus en triplant l'allocation énergétique en 2025 et en étendant l'éligibilité (partielle) à celle-ci aux personnes dont les revenus sont jusqu'à 30 % supérieurs au seuil de revenu. Les **Pays-Bas** ont mis en place un régime d'aide temporaire doté d'un budget de 60 millions d'euros pour aider les ménages à faibles revenus à gérer leurs factures d'énergie en 2025. Le **Portugal** a élargi l'accès aux transports publics en offrant des titres d'accès gratuits à toutes les personnes de moins de 23 ans, qu'elles soient inscrites ou non dans un établissement d'enseignement.

En 2024-2025, les mesures prises par certains États membres visaient à renforcer l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, conformément à la recommandation du Conseil de 2019³⁰², en particulier pour les prestations de chômage.

La **France** a amélioré l'accès des travailleurs ayant des parcours professionnels discontinus, en particulier les travailleurs saisonniers ainsi que les anciens prisonniers, tandis que l'**Italie** a assoupli les conditions d'accès à l'allocation de discontinuité pour les travailleurs du secteur artistique. La réforme effectuée par l'**Estonie** en 2026 en vue d'établir une prestation de base universelle devrait améliorer l'accès des travailleurs occupant un emploi irrégulier ou lié à des projets en réduisant la période d'acquisition des droits (à huit mois de travail dans un délai de trois ans). La **Pologne** prépare actuellement une loi visant à soutenir l'inclusion (à partir de la mi-2026) des artistes professionnels dans le système de sécurité sociale, tandis que sa réforme de 2025 a supprimé la réduction (20 %) de l'allocation de base pour les demandeurs d'emploi ayant moins de cinq ans de périodes de cotisation.

Les États membres se sont concentrés sur l'amélioration de la couverture sociale des travailleurs indépendants et des personnes exerçant des formes d'emploi atypiques. À compter de 2025, **Chypre** leur a étendu le congé parental et les prestations liées aux accidents et aux maladies professionnelles. **Malte** a accordé un congé de paternité rémunéré aux pères indépendants. En **Belgique**, à partir de 2026, les plateformes numériques devront assurer leur personnel indépendant contre les accidents du travail. Des améliorations des régimes existants pour les travailleurs indépendants ont été réalisées ou sont attendues par la **Croatie** pour les prestations de maladie et par l'**Italie** pour les prestations de maladie et le congé parental. Les **Pays-Bas** préparent actuellement une nouvelle loi visant à introduire une assurance invalidité de base obligatoire pour tous les travailleurs indépendants. À partir de 2025, la révision par la **Tchéquie** des contrats d'accord de travail («DPP») modifie les seuils d'assurance et les étend aux prestations de maladie et de pension et à certains droits à congés, tandis que la **Bulgarie** a prolongé les périodes d'indemnisation en cas d'invalidité temporaire due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle pour les travailleurs agricoles de courte durée. L'**Espagne** a rétabli le coefficient multiplicateur pour les «travailleurs saisonniers permanents» afin d'ajuster le calcul des prestations et d'améliorer l'accès aux pensions d'incapacité et de retraite et a adapté les contrats à durée déterminée pour des motifs de production aux secteurs agricole et agroalimentaire. La **Croatie** a étendu les prestations de maternité, de paternité et parentales en relevant les niveaux d'indemnisation, en assouplissant

³⁰² Voir [recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale](#).

les exigences et en étendant la couverture aux travailleurs indépendants, aux travailleurs à temps partiel et aux autres travailleurs exclus.

Un certain nombre d'États membres ont continué d'améliorer la transparence et la simplification des régimes de protection sociale, y compris au moyen d'outils numériques. Ainsi, l'**Espagne** a lancé en septembre 2024 une nouvelle application mobile destinée à fournir des informations actualisées et, en janvier 2025, un nouveau site web prévoyant l'accès télématique aux procédures, aux informations et aux services en matière de pensions et de prestations. La **Slovaquie** a encore renforcé la transparence en ligne à la mi-2024 en améliorant le «compte électronique des assurés» afin d'y inclure des données en temps réel sur les prestations de maladie et de maternité (en plus des pensions et des cotisations). La **Tchéquie** a également adopté des mesures de simplification à la mi-2025, rationalisant les procédures de paiement des pensions pour les bénéficiaires à l'étranger. En 2024-2025, l'**Allemagne** a poursuivi le développement de son Digitale Rentenübersicht, soutenu par la FRR, en étendant les connexions avec les fournisseurs et en améliorant l'accès en ligne à des informations complètes sur les pensions.

Plusieurs réformes visaient à alléger la charge financière pesant sur les parents et à lutter contre la pauvreté des enfants au moyen de prestations en espèces. Avec le soutien du FSE+, la **Bulgarie** élaborera un exercice de cartographie des enfants vivant dans une extrême pauvreté. Plusieurs autres pays ont augmenté les allocations familiales (par exemple, **Chypre** et **Malte**) ou les allocations de garde d'enfants (par exemple, la **Lettonie**, pour les enfants handicapés). En 2024, l'**Espagne** a lancé un programme de distribution et de recharge périodique de cartes/bons, financé par le FSE+ et mis en œuvre par la Croix-Rouge espagnole, afin d'aider les familles avec enfants à charge dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté. L'**Irlande** a introduit une allocation pour nouveau-nés, qui prévoit un versement unique de 280 EUR, en plus du premier mois d'allocations familiales, aux parents d'enfants nés le 1^{er} janvier 2025 ou après cette date. En 2024, **Malte** a porté sa prime à la naissance à 500 euros pour le premier enfant et à 1 000 euros pour chaque enfant supplémentaire du ménage. Outre les allocations de naissance, d'autres améliorations comprennent un projet de loi en **France**, qui vise à accorder des allocations familiales aux parents dès la naissance de leur premier enfant et non plus dès le deuxième enfant, en soutenant ainsi les familles monoparentales exposées à des risques élevés de pauvreté. L'**Irlande** a également étendu la couverture de son «allocation aux familles qui travaillent», qui soutient les travailleurs à bas salaire ayant des enfants, en relevant le plafond de ressources. En outre, la **Finlande** a proposé des réformes visant à modifier la loi sur l'aide à l'enfance afin de renforcer cette aide pour qu'elle constitue une source de revenus pour les ménages ayant des enfants qui y sont éligibles.

Diverses réformes ont été adoptées afin d'améliorer l'accès des enfants aux biens et services essentiels, conformément à la garantie européenne pour l'enfance. Le **Portugal**, par exemple, met en œuvre un programme offrant un enseignement préscolaire gratuit à 5 000 enfants, en particulier dans les zones où les possibilités de réseaux publics et solidaires sont limitées. Cette initiative prévoit la conclusion de contrats avec des établissements d'enseignement privés, coopératifs et sociaux afin d'ouvrir 200 nouvelles structures préscolaires, avec des investissements importants entre 2025 et 2028. **Chypre** a lancé une réforme visant à étendre l'enseignement préprimaire obligatoire gratuit aux enfants âgés de 4 ans et plus, avec le soutien de la FRR. La **Lettonie** a augmenté l'allocation de garde d'enfants pour les enfants handicapés de 313 euros à 413 euros par mois afin d'apporter une aide financière supplémentaire aux familles pour faire face aux coûts liés aux soins. La **Pologne** a adopté des normes de qualité pour les structures d'accueil des enfants. Outre l'éducation et l'accueil de la petite enfance, **Chypre** a introduit la fourniture d'un petit-

déjeuner aux élèves vulnérables dans les écoles publiques, dans le cadre d'une initiative cofinancée par le FSE+. En **Roumanie**, le gouvernement a lancé le programme «Repas sains», avec le soutien du FSE+, qui accorde chaque jour aux élèves des écoles vulnérables un repas chaud ou un colis alimentaire, en contribuant ainsi à leur bien-être. Il crée également un réseau de 150 centres d'accueil de jour afin d'éviter que les enfants soient séparés de leur famille, en proposant des activités spécifiques tant aux enfants qu'aux parents, avec le soutien de la FRR.

Les États membres ont adopté des mesures visant à améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées ainsi que l'accessibilité des services. La **Bulgarie** a renforcé le financement des mesures actives du marché du travail, y compris les emplois subventionnés et les possibilités de formation pour les personnes handicapées. La **Grèce** encourage le recrutement de personnes handicapées dans les organisations gouvernementales locales. La **Roumanie** a mis en place des services intégrés de proximité dans les communautés rurales afin d'améliorer l'accès aux soins de santé, à l'éducation et aux services sociaux. Dans une optique similaire, l'**Espagne** a adopté des mesures visant à renforcer l'accès aux services de soutien essentiels, tels que l'assistance personnelle, les soins à domicile et la télé-assistance. Certains États membres ont continué d'investir dans les services résidentiels pour les personnes handicapées, soit pour accroître leur capacité, comme à **Malte** et en **Espagne**, soit pour en améliorer la qualité, comme en **Roumanie**. L'**Espagne** et l'**Estonie** adoptent des mesures visant à améliorer l'accessibilité des technologies d'assistance, y compris des solutions numériques.

Plusieurs États membres ont conçu et adopté des stratégies nationales intégrées à long terme pour lutter contre le sans-abrisme. En avril 2024, l'**Allemagne** a lancé pour la première fois un plan d'action national pour lutter contre le sans-abrisme, qui fournit des lignes directrices nationales pour une action coordonnée du gouvernement fédéral, des Länder et des municipalités. Le **Portugal** a mis à jour sa stratégie pluriannuelle pour l'intégration des sans-abri, qui comprend un système d'alerte intégré pour les situations à risque, des interventions personnalisées avec des assistants sociaux au niveau local et une augmentation des solutions de «logement d'abord» et des appartements partagés. La **Slovénie** prévoit d'adopter pour la première fois une stratégie visant à prévenir le sans-abrisme et à y mettre fin, contenant une définition du sans-abrisme et mettant l'accent sur un hébergement adéquat, stable, accessible et sûr pour tous.

Les retraites et le vieillissement actif restent une priorité du programme de réforme des États membres, la plupart des mesures visant à encourager l'allongement de la vie active et le report de la retraite. En **Irlande**, le projet de loi sur l'emploi de 2025 permettra aux travailleurs de choisir de continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite, à moins que l'employeur ne puisse démontrer un motif légitime et proportionné d'imposer la mise à la retraite. À **Malte**, les travailleurs qui ont accumulé suffisamment de cotisations de sécurité sociale pour prendre leur retraite recevront un complément de pension additionnel pour chaque année supplémentaire pendant laquelle ils resteront employés jusqu'à l'âge de 65 ans. En **Belgique**, à partir d'octobre 2025, les travailleurs indépendants peuvent accumuler de nouveaux droits à pension s'ils continuent à travailler et à payer des cotisations de sécurité sociale au-delà de l'âge de la retraite. De son côté, le **Luxembourg** harmonisera les règles d'accumulation pour les salariés et les travailleurs indépendants qui combinent des pensions de vieillesse ou d'invalidité anticipées avec une activité professionnelle. La **Lituanie** a introduit des incitations supplémentaires au travail pour les personnes âgées et les personnes handicapées, en étendant le paiement des pensions d'assistance sociale d'invalidité et de vieillesse aux travailleurs appartenant à ces groupes. L'**Italie** a introduit des incitations à continuer de travailler pour les personnes qui remplissent les conditions d'admissibilité à

certaines régimes de retraite anticipée. L'âge légal de départ à la retraite a été relevé en **Tchéquie** et au **Danemark**. Un vaste programme sur le vieillissement actif et la démographie a été présenté en **Grèce**, tandis que la **Bulgarie** a poursuivi la mise en œuvre de sa stratégie de vieillissement actif et que **Chypre** en a élaboré une pour la première fois. La retraite anticipée pour les personnes exerçant une profession à risque a été étendue en **Tchéquie**, tandis qu'aux **Pays-Bas**, le régime de retraite anticipée prévoyant des exonérations fiscales pour les emplois physiquement exigeants a été mieux ciblé et prolongé jusqu'en 2029.

Plusieurs pays ont pris des mesures pour améliorer l'adéquation des retraites et soutenir ceux qui perçoivent de faibles pensions. À **Malte**, des mesures ont été adoptées à cet effet, notamment une légère augmentation de toutes les pensions de vieillesse en 2025, une augmentation progressive des pensions de veuvage, une allocation plus élevée pour les personnes âgées de 75 à 79 ans et une amélioration des exonérations fiscales pour les retraités âgés de 61 ans et plus. Des ajustements ont également été apportés à la prime relative au coût de la vie. En **Italie**, une augmentation temporaire des pensions minimales a été décidée pour 2025 et 2026 et des compléments sociaux ont été introduits pour les retraités défavorisés, tandis que le **Portugal** a mis en place un complément de pension extraordinaire pour ceux qui perçoivent de faibles pensions. En **Lettonie**, la pension de vieillesse minimale a été revue à la hausse et les compléments de pension de vieillesse et d'invalidité de l'État sont progressivement réintroduits. La **Lituanie** a indexé toutes les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivant, tandis que la **Roumanie** a suspendu en 2025 le mécanisme récemment introduit d'indexation des prestations sociales pour les personnes percevant des pensions minimales et faibles, qui ont reçu une aide financière ponctuelle à la place. Le **Danemark** a augmenté la pension complémentaire au moyen d'une taxe sur le transport aérien. D'autres États membres ont adopté des mesures visant à renforcer le niveau et l'adéquation des prestations d'invalidité (**Estonie, France, Chypre, Roumanie, Espagne, Slovénie**) et l'aide financière aux aidants (**Malte, Slovaquie, Roumanie**).

Des mesures ont été prises dans certains pays afin de soutenir l'adéquation des pensions tout en contribuant à en garantir la viabilité, y compris en ce qui concerne le développement de systèmes de retraite à plusieurs piliers. En **Italie**, les particuliers peuvent désormais payer volontairement un taux supplémentaire de cotisation au régime de retraite en plus du taux normal. La **Lettonie** a procédé à un transfert de 1 % des taux des cotisations à la pension financée par l'État du fonds de pension public du deuxième pilier vers le régime de retraite par répartition du premier pilier. L'**Irlande** a mis en place un système d'épargne-retraite à affiliation automatique, qui sera lancé le 1^{er} janvier 2026. **Malte** a annoncé des mesures similaires en matière d'affiliation automatique, a allongé la période de cotisation et, afin de promouvoir la diversification des revenus de retraite, a mis en place des initiatives éducatives et renforcé les avantages fiscaux afin d'encourager le recours aux régimes de retraite du troisième pilier. De vastes réformes des retraites visant à garantir à la fois l'adéquation et la viabilité des pensions sont en cours en **Croatie**, tandis qu'une révision du système des retraites est en cours en **Bulgarie** et prévue à **Malte**.

Les États membres ont introduit des mesures visant à renforcer la couverture des soins de santé et à améliorer l'égalité d'accès et la qualité des soins. Le budget 2025 de la caisse nationale d'assurance maladie de la **Bulgarie** a été augmenté de 16 %, notamment pour les mesures visant à étendre la couverture des tests de dépistage du cancer et à soutenir les pharmacies dans les zones mal desservies. En 2025, le **Danemark** a lancé la plus grande réforme entreprise depuis 20 ans pour réduire les délais d'attente, élargir le choix des patients et améliorer l'accès aux soins. Depuis janvier 2025, l'**Estonie** lève des copaiements en vue d'augmenter les financements, tout en consolidant les hôpitaux, dans le cadre de son PRR, depuis décembre 2024, afin d'améliorer l'efficacité et de réduire les besoins médicaux non

satisfaits. En novembre 2024, l'**Allemagne** a introduit une réforme visant à restructurer le secteur hospitalier et à introduire un nouveau système de remboursement afin de réduire les procédures médicales inutiles. À partir de janvier 2025, la **Lettonie** a élargi la liste des médicaments remboursables, a revu à la hausse le niveau de remboursement public des médicaments, a fixé des plafonds de prix pour les fabricants et a limité les copaiements aux prescriptions initiales. Le PRR de la **Pologne** soutient le réseau national de cardiologie dans l'amélioration des soins cardiologiques à l'échelle nationale au moyen d'une loi adoptée en juin 2025.

Des mesures ont également été prises pour renforcer les soins primaires, améliorer l'intégration des services et faire progresser la numérisation, y compris en facilitant l'échange de données. Au début de l'année 2025, l'**Irlande** a restructuré son système de santé en délimitant six nouvelles régions de santé dans le cadre de la réforme de Sláintecare afin de stimuler les soins intégrés, de décentraliser la prise de décision et de fournir une approche de la planification des services fondée sur la population. Depuis 2025, le **Luxembourg** s'emploie à créer des réseaux de soins intégrés pour le diabète et l'obésité morbide, rassemblant les prestataires de soins primaires et spécialisés. En septembre 2024, le **Portugal** a annoncé la création de nouvelles «unités de santé familiale modèle C», gérées par des prestataires de soins de santé privés mais intégrées dans le service national de santé afin d'élargir l'accès aux soins de santé primaires. En septembre 2024, la **Slovénie** a approuvé une stratégie en matière de soins de santé primaires pour la période 2024-2031. Dans le cadre du PRR de la **Grèce**, la loi de réforme de novembre 2024 vise à renforcer les soins de santé primaires en élargissant l'éligibilité des médecins à devenir des «médecins personnels» et en encourageant les spécialisations en médecine générale/familiale ou en médecine interne. La **Croatie** déploie actuellement une réforme de la santé numérique au moyen d'une plateforme informatique nationale visant à connecter les institutions oncologiques, dans le cadre de son PRR. Le PRR de la **Hongrie** pour 2025 met l'accent sur la progression de la numérisation des soins de santé et le renforcement des soins primaires, y compris le développement des communautés de médecins généralistes et l'amélioration de la gestion des maladies chroniques. En novembre 2024, la **Roumanie** a publié sa stratégie nationale en matière de santé numérique pour la période 2024-2030, qui vise à améliorer la gouvernance numérique, les compétences, les infrastructures et l'innovation dans le domaine de la numérisation de la santé, des engagements qui figurent dans son PRR.

Les États membres ont également pris des mesures pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé, y compris en améliorant la rétention du personnel. Avec le soutien de la FRR, l'**Autriche** avait déployé 150 infirmiers de proximité à la fin de 2024. En juin 2025, la **France** a élargi le rôle des infirmiers en les autorisant à mener des consultations de prévention remboursées. La **Lettonie** a approuvé, dans le cadre de son PRR, une stratégie 2025-2029 en faveur du personnel de santé axée sur l'amélioration des conditions de travail et la création de nouveaux rôles. **Malte** a mis au point un outil de planification du personnel de santé dans le cadre de son PRR afin de soutenir les ressources humaines, la budgétisation et l'embauche.

Les mesures visant à améliorer la santé publique se sont également concentrées sur la prévention et la promotion de la santé, y compris la santé mentale et les maladies cardiovasculaires. En décembre 2024, la **Tchéquie** a introduit un plan cardiovasculaire national pour la période 2025-2035, dans le cadre duquel de nouveaux programmes de dépistage et de prévention entièrement pris en charge par l'assurance-maladie ont été lancés. Avec le soutien de la FRR, la **Finlande** encourage les mesures de prévention et de détection précoce au moyen de modèles de services multisectoriels intégrés au niveau régional pour

22 comtés de services de bien-être. Le PRR de la **Slovaquie** encourage les améliorations systémiques en matière de santé mentale, y compris la formation du personnel.

Les États membres ont pris diverses mesures pour adapter et améliorer les systèmes de soins de longue durée en réponse aux changements démographiques et aux besoins de la société. Certains de ces efforts visent à améliorer l'adéquation et la disponibilité des services grâce à une meilleure intégration, à de nouveaux modèles de soins et à l'utilisation des TIC. La Flandre (**Belgique**) a lancé un projet sur quatre ans intitulé «ToekomstZorg» afin de développer des soins de longue durée intersectoriels. Avec le soutien de la FRR, la **Bulgarie** modernise et étend ses services sociaux en prévoyant de rénover les établissements de soins résidentiels et d'en créer de nouveaux d'ici juin 2026, conformément aux normes de qualité énoncées dans le règlement de 2022 sur la qualité des services sociaux. La réforme du secteur des soins de longue durée au **Danemark** (datant de juillet 2025) vise à renforcer le soutien à l'autonomie de vie au moyen d'actions de prévention et de services fournis en fonction des besoins individuels. La stratégie de la **Grèce** en matière de soins de longue durée (adoptée en juillet 2024) vise à mettre en place un système de protection sociale efficace pour les soins de longue durée, en proposant des objectifs stratégiques et un plan de gouvernance global. L'**Espagne** procède actuellement à la transformation de son modèle de soins dans le cadre de son PRR, en mettant l'accent sur la désinstitutionnalisation et les soins de proximité, grâce à des investissements dans les services de télésoins et dans les établissements résidentiels. La **Croatie** travaille, avec le soutien de la FRR et du FSE+, à la mise en place d'un système intégré de soins de longue durée et prévoit de construire des centres à consommation d'énergie nulle afin de garantir des soins intégrés aux personnes âgées, tout en développant les services de soins à domicile et de proximité. La **Lituanie** met actuellement au point un nouveau modèle de soins de longue durée, visant à améliorer les soins de longue durée à domicile et de proximité. La **Hongrie** a créé un nouveau forum de partenariat pour le suivi de sa stratégie en matière de soins de longue durée. La **Pologne** révisé actuellement son cadre juridique afin de définir les soins de longue durée et les soins informels, en introduisant un «chèque senior» pour accroître le financement et en définissant un système d'assurance qualité pour les soins de longue durée. L'**Autriche** actualise en ce moment ses mesures de réforme des soins afin de soulager les aidants familiaux et d'améliorer l'offre et l'efficacité de la main-d'œuvre. Le **Portugal** a modifié la loi sur les aidants informels, en facilitant les procédures de demande et en étendant l'accès au rôle d'aidant aux personnes qui ne sont pas membres de la famille. En **Slovénie**, des mesures temporaires visent à améliorer les effectifs et les conditions de travail dans les services de soins à partir de juillet 2024. La modification apportée par la **Slovaquie** à la loi sur les services sociaux harmonise les allocations pour aidants, ce qui aide considérablement les personnes gravement handicapées. La **Finlande** a réduit son taux d'encadrement des patients pour les soins aux personnes âgées, afin de garantir la flexibilité et la viabilité des soins de longue durée dans un contexte de demande croissante, de pressions sur les coûts et de pénuries persistantes de main-d'œuvre. Certains États membres ont continué d'investir dans l'augmentation de la capacité (par exemple, **Malte** ou l'**Espagne**) ou dans l'amélioration de la qualité (par exemple, la **Roumanie**) des établissements de soins résidentiels pour les personnes handicapées et les personnes âgées handicapées.

CHAPITRE 3. PREMIÈRE PHASE D'ANALYSE DU CADRE DE CONVERGENCE SOCIALE

La première phase d'analyse par pays porte sur l'évolution du marché du travail, des compétences et de la politique sociale dans chaque État membre afin de détecter les risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui justifient une analyse plus approfondie lors d'une deuxième phase. Cette analyse par pays est fondée sur les principes du cadre de convergence sociale et est conforme à l'article 148 TFUE. Elle répond également à l'article 3, paragraphe 3, point b), du règlement (UE) 2024/1263 relatif à la coordination efficace des politiques économiques et à la surveillance budgétaire multilatérale, qui indique que la surveillance annuelle, par la Commission, de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi dans le cadre du Semestre européen comprend les progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux et de ses grands objectifs, au moyen du tableau de bord social et d'un cadre permettant de repérer les risques potentiels pour la convergence sociale ascendante³⁰³. La première phase d'analyse du cadre repose sur les indicateurs clés du tableau de bord social et recense les *risques potentiels* pour la convergence sociale ascendante (voir encadré méthodologique à la fin de la présente section ainsi que les annexes 6 et 2 pour plus de détails). Afin de déterminer l'existence de *défis réels* pour la convergence sociale ascendante et les principaux facteurs à l'origine de ces défis, une deuxième phase d'analyse suivra au printemps 2026. Elle s'appuiera sur un ensemble plus large de données quantitatives et qualitatives et tiendra compte des mesures prises ou prévues par les États membres pour relever ces défis. La section 3.1 ci-dessous présente les principales conclusions horizontales sur la base de la première phase d'analyse du CCS. L'analyse par pays suit à la section 3.2; celle-ci indiquera les pays qui doivent faire l'objet d'une analyse plus approfondie lors de la deuxième phase.

3.1 Principales constatations horizontales

En 2024, les taux d'emploi ont convergé vers le haut et le taux de chômage dans l'Union a atteint un niveau historiquement bas, accompagné d'une légère diminution des risques de pauvreté, dans un contexte de croissance économique modeste; certains risques pour la convergence ascendante sont néanmoins mis en évidence dans les domaines du marché du travail, des compétences et du domaine social³⁰⁴. L'application de la méthode fondée sur un code couleurs du RCE aux indicateurs clés du tableau de bord social aide à déterminer les défis particulièrement importants pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux (voir, respectivement, annexes 6 et 2). L'agrégation des signaux issus des indicateurs du tableau de bord social, pays par pays, permet une évaluation globale des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante auxquels l'Union européenne et

³⁰³ En outre, au considérant 8 du règlement, il est précisé que, «[d]ans le cadre de son analyse intégrée de l'évolution de la situation sociale et de l'emploi dans le cadre du Semestre européen, la Commission évalue les risques pesant sur la convergence sociale ascendante dans les États membres et suit les progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux sur la base du tableau de bord social et des principes du cadre de convergence sociale».

³⁰⁴ L'Union est sur la bonne voie pour atteindre son objectif d'un taux d'emploi de 78 % d'ici à 2030, puisque seuls 2,2 points de pourcentage la séparent désormais de cet objectif. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour atteindre les objectifs de l'UE pour 2030 en matière d'apprentissage des adultes et de réduction de la pauvreté. La participation des adultes à l'éducation et à la formation n'était que de 39,5 % en 2022, alors que l'objectif est de 60 %, tandis que les efforts de réduction de la pauvreté n'avaient permis qu'une réduction de 2,9 millions en 2024, alors que l'objectif est fixé à 15 millions.

ses États membres sont confrontés. Une synthèse des principales conclusions horizontales est présentée ci-dessous (voir aussi tableau 3.1.1 et graphique 3.1.1).

- **Si la convergence ascendante s'est poursuivie en ce qui concerne les taux d'emploi et de chômage de longue durée, les résultats sur le marché du travail pour les jeunes et les personnes handicapées ont stagné ou se sont légèrement détériorés.** Les taux d'emploi ont augmenté dans presque tous les États membres (21), mais à un rythme d'amélioration plus lent que les années précédentes. L'augmentation a été plus importante pour les pays affichant des taux d'emploi plus faibles, ce qui indique une convergence ascendante. Dans le même temps, les résultats ont été mitigés en ce qui concerne le taux de chômage. Le taux de l'Union était à son plus bas niveau historique en 2024, mais l'indicateur présentait des divergences entre les États membres, ce qui se traduit par un nombre relativement élevé (huit) de situations «critiques» et «à surveiller». Dans le même temps, d'importantes disparités régionales et territoriales persistent dans de nombreux États membres. Dans l'ensemble, l'évolution des taux de chômage de longue durée a été plus positive, une convergence ascendante ayant été enregistrée dans l'Union en 2024. Si la plupart des États membres ont pu accomplir des progrès en ce qui concerne l'intégration des femmes sur le marché du travail, les signes de convergence ont été peu nombreux et il reste encore huit États membres «à surveiller» ou en «situation critique» concernant cette dimension. Les progrès ont presque totalement stagné pour les jeunes, avec seulement une amélioration marginale du taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) en 2024 et aucun signe clair de convergence ascendante. Enfin, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est considérablement creusé au niveau de l'Union et a connu des disparités importantes et croissantes entre les États membres, huit pays étant «à surveiller» ou se trouvant dans une «situation critique».
- **Des progrès lents et inégaux en matière d'éducation et de compétences limitent les possibilités de développement du capital humain et font peser des risques sur la compétitivité et la cohésion sociale et territoriale, à moins que les efforts politiques ne soient considérablement intensifiés.** La participation à l'éducation et à la formation des adultes (mesurée par l'enquête sur l'éducation des adultes) a légèrement augmenté dans l'Union entre 2016 et 2022, mais les performances des États membres ont affiché des tendances divergentes, la plupart des gains ayant été réalisés dans les pays les plus performants. Les données de l'enquête sur les forces de travail de l'UE indiquent également une augmentation globale de la participation entre 2022 et 2024³⁰⁵. Il en va de même, pour la période 2021-2023, en ce qui concerne la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base. Un nombre relativement élevé d'États membres (neuf et dix, respectivement) sont «à surveiller» dans une «situation critique» pour ces deux indicateurs. Cela met en évidence les défis importants liés à la transformation écologique et numérique et la nécessité de renforcer la compétitivité de l'Union. Dans le même temps, de légères améliorations ont été enregistrées dans l'Union en 2024 en ce qui concerne la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation et la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance. Toutefois, les moyennes de ces deux indicateurs masquent des différences très marquées entre les États membres, avec un plus grand nombre de situations «critiques» et «à surveiller» en

³⁰⁵ Voir Eurostat [[trng_lfs_17](#)], EFT de l'UE.

2024 (qui sont passées de neuf à dix dans les deux cas) et aucun signe de convergence ascendante. En outre, la faiblesse et le déclin des niveaux de compétences de base posent de graves problèmes dans l'ensemble de l'Union. Tout cela met en évidence les possibilités qui existent d'entreprendre d'importants efforts stratégiques dans ce domaine d'action, conformément à l'initiative relative à l'union des compétences.

- **Si des améliorations globales ont été enregistrées en ce qui concerne les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale et les inégalités de revenus au niveau de l'Union, des disparités persistent et presque tous les indicateurs sociaux ont montré un manque de convergence ascendante entre les États membres.** La part de la population totale et des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a légèrement diminué dans l'Union en 2024. Néanmoins, les performances variaient considérablement d'un État membre à l'autre, sans signes clairs de convergence. Pour les enfants exposés à des risques de pauvreté, le nombre de pays «à surveiller» ou en «situation critique» est passé à huit en 2024. Les disparités observées en ce qui concerne les taux AROPE sont en partie liées à des différences significatives d'incidence des transferts sociaux (à l'exclusion des pensions) sur la réduction de la pauvreté. Cet indicateur s'est légèrement détérioré en 2024 dans l'Union et affichait le plus grand nombre de situations «critiques» et «à surveiller» (onze), sans convergence ascendante claire. Les inégalités de revenus (mesurées par l'indicateur S80/S20, ou rapport interquintile de revenu) se sont améliorées et ont connu une réduction significative du nombre de situations «critiques» et «à surveiller» en 2024. Toutefois, les pays affichant les niveaux d'inégalités les plus élevés ont vu leur situation s'aggraver davantage, tandis que les pays enregistrant de bonnes performances ont amélioré celles-ci, ce qui a accentué les divergences. D'importantes disparités régionales sont également observées, notamment des taux élevés de pauvreté ou d'exclusion sociale dans les régions ultrapériphériques de l'Union. Le revenu réel disponible brut des ménages par habitant a considérablement augmenté en 2024. Si tous les pays se sont améliorés, les augmentations les plus importantes ont été enregistrées dans les États membres qui affichaient déjà de bonnes performances, ce qui implique des divergences, avec neuf situations «critiques» ou «à surveiller». Une légère détérioration a été signalée en ce qui concerne les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits, avec une convergence globalement très limitée en 2024. À l'inverse, une certaine convergence ascendante a pu être observée en ce qui concerne le taux de surcharge des coûts du logement, avec des améliorations dans près de deux tiers des États membres.

La première phase d'analyse par pays a permis d'identifier neuf États membres qui ont besoin d'une deuxième phase d'analyse plus approfondie à la lumière des défis indiqués par les indicateurs clés du tableau de bord social, signalant des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante. Ces risques sont évalués à l'aide de la méthode du CCS, qui tient compte du niveau et de la variation annuelle de chaque indicateur clé du tableau de bord social par rapport à la moyenne de l'Union, telle que décrite dans les messages clés du COEM et du CPS y afférents et dans le rapport sous-jacent du groupe de travail (voir encadré à la fin de la présente section). Les États membres concernés sont la Bulgarie, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, la Roumanie, la Lettonie et la Finlande. Les sept premiers avaient également fait l'objet de la deuxième phase l'année précédente (même si des avancées avaient été constatées dans certains d'entre eux, comme indiqué dans le présent chapitre), tandis que la Lettonie et la Finlande en font partie pour la première fois

cette année³⁰⁶. La Croatie, l'Estonie et la Hongrie, qui avaient fait l'objet de la deuxième phase l'année dernière, ne sont pas présentes cette année³⁰⁷. Pour les neuf pays susmentionnés, des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante ont été recensés en lien avec des situations difficiles dans un grand nombre de domaines d'action, tandis que, pour la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg et la Finlande, les détériorations observées au fil du temps ont également joué un rôle majeur pour un nombre plus restreint de domaines d'action. Les indicateurs indiquant des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante pour la plupart des pays susmentionnés comprennent les inégalités de revenus, le taux AROPE global et l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, suivis par les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, la proportion de jeunes NEET, le taux d'emploi, la croissance du revenu réel disponible brut des ménages par habitant, la part de la population possédant au moins des compétences numériques de base et le taux AROPE des enfants. Pour ces neuf États membres, les services de la Commission procéderont à une deuxième phase d'analyse plus approfondie au printemps 2026.

³⁰⁶ Pour la Lettonie, cela s'explique par l'augmentation de la proportion de jeunes NEET, ainsi que par l'augmentation des taux de chômage et de chômage de longue durée. Cela s'explique également par une incidence faible et décroissante des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté et par une forte détérioration de la participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles. Pour la Finlande, sa désignation aux fins de la deuxième phase d'analyse est principalement liée à la détérioration relative de ses taux de chômage et de chômage de longue durée.

³⁰⁷ L'Estonie, la Hongrie et la Croatie, qui avaient également fait l'objet de la deuxième phase d'analyse l'année dernière, n'y sont pas soumises cette année. Pour l'Estonie, cela s'explique par les améliorations enregistrées en ce qui concerne les inégalités de revenus, le revenu disponible des ménages, le taux AROPE, l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté et les besoins de traitement médical non satisfaits. La Hongrie ne fait pas non plus partie de la deuxième phase d'analyse, étant donné que les dernières données montrent des améliorations en ce qui concerne les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, le taux AROPE (globalement et pour les enfants), l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes et le taux de chômage de longue durée. Pour la Croatie, on observe une rupture de série chronologique en 2024 pour tous les indicateurs sociaux fondés sur les statistiques EU-SILC, ce qui ne permet pas d'interpréter les changements de manière significative. En particulier, cette rupture structurelle explique pourquoi les taux AROPE, tant le taux global que celui des enfants, ont été placés en situation «à surveiller».

Tableau 3.1.1: tableau de bord social: aperçu des défis auxquels les États membres sont confrontés, par indicateur clé

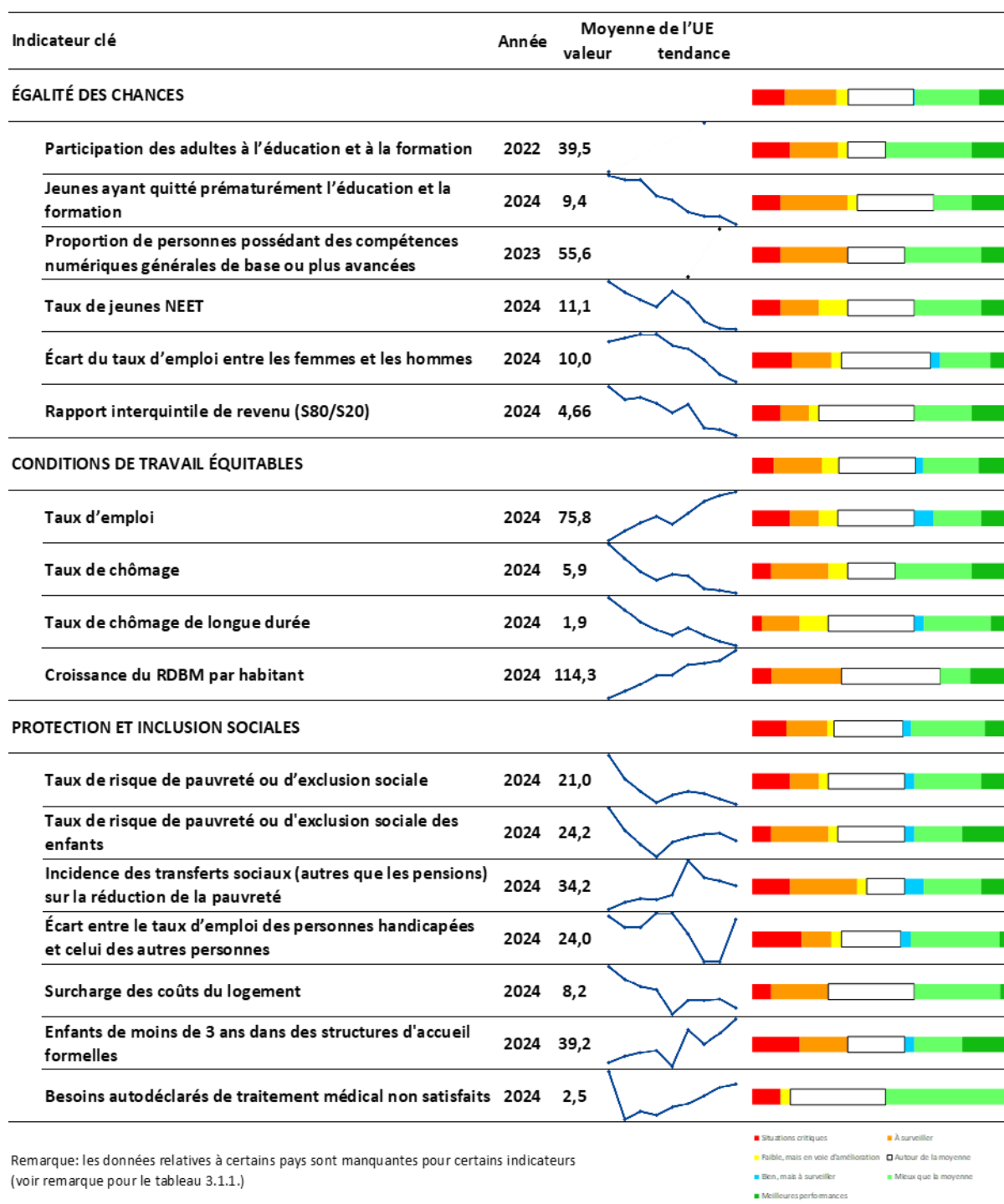
		Meilleures performances	Mieux que la moyenne	Bien, mais à surveiller	Autour de la moyenne	Faible, mais en voie d'amélioration	À surveiller	Situations critiques
Égalité des chances	Participation des adultes à l'éducation et à la formation (au cours des 12 derniers mois, hors formation professionnelle, % de la population âgée de 25 à 64 ans)	2022 DE, HU, NL, SE	AT, DK, EE, FI, FR, IE, LU, MT, SK		BE, ES, LV, PT	RO	CY, HR, IT, LT, SI	BG, CZ, EL, PL
	Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (en % de la population âgée de 18 à 24 ans)	2024 EL, HR, IE, PL	BG, CZ, PT, SI		AT, BE, FI, FR, LV, MT, NL, SE	HU	CY, DK, EE, IT, LT, LU, SK	DE, ES, RO
	Proportion de personnes possédant des compétences numériques générales de base ou plus avancées (en % de la population âgée de 16 à 74 ans)	2023 FI, IE, NL	AT, BE, CZ, DK, EE, ES, HU, SE		DE, EL, FR, LT, MT, PT		CY, HR, IT, LU, LV, SI, SK	BG, PL, RO
	Taux de jeunes NEET (en % de la population totale âgée de 15 à 29 ans)	2024 MT, NL, SE	CZ, DE, DK, HR, IE, PT, SI		AT, BE, ES, FI, HU, PL, SK	BG, CY, EL	EE, FR, LU, LV	IT, LT, RO
	Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en points de pourcentage)	2024 EE, LT et LV	HR, HU, LU, PT, SE	FI	AT, BE, BG, DE, ES, FR, IE, NL, SI	CZ	CY, DK, PL, SK	EL, IT, MT, RO
	Rapport interquintile de revenu (S80/S20)	2024 BE, CZ, SI, SK	FI, IE, MT, NL, PL, RO		AT, CY, DE, DK, EE, FR, HR, HU, LU, SE	PT	EL, ES, IT	BG, LT, LV
Conditions de travail équitables	Taux d'emploi (en % de la population âgée de 20 à 64 ans)	2024 CZ, MT, NL	CY, DE, DK, HU, IE	EE, SE	AT, BG, LT, LV, PL, PT, SI, SK	EL, HR	FI, FR, LU	BE, ES, IT, RO
	Taux de chômage (en % de la population active âgée de 15 à 74 ans)	2024 CZ, DE, MT, PL	BG, CY, HR, HU, IE, IT, NL, SI		AT, BE, PT, RO, SK	EL, ES	DK, EE, FR, LT, LU, LV	FI, SE
	Taux de chômage de longue durée (en % de la population active âgée de 15 à 74 ans)	2024 MT, NL	AT, CY, CZ, DE, IE, PL, SI	DK	BE, BG, FR, HR, HU, LT, LU, RO, SE	EL, ES, IT	EE, FI, LV, PT	SK
	Croissance du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (indice, 2008 = 100)	2024 HU, MT, PL, RO	HR, LT, PT		CZ, DE, DK, EE, FR, IE, LV, SE, SI, SK		AT, BE, CY, ES, FI, LU, NL	EL, IT
Protection sociale et inclusion sociale	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en % de la population totale)	2024 CZ, NL, SI	AT, CY, DK, EE, IE, PL, SE	FI	BE, DE, FR, HU, LU, MT, PT, SK	RO	HR, IT, LV	BG, EL, ES, LT
	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants (en % de la population totale âgée de 0 à 17 ans)	2024 CY, CZ, DK, NL, SI	EE, IE, LV, PL, SK	FI	AT, BE, DE, HU, LT, PT, SE	RO	EL, FR, HR, IT, LU, MT	BG, ES
	Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (en % de réduction du taux AROP)	2024 BE, DK, FI	AT, CZ, EE, NL, PL, SE	FR, IE	CY, IT, SI, SK	RO	BG, DE, ES, HU, LT, LU, MT	EL, HR, LV, PT
	Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (en points de pourcentage)	2024 SI	AT, CZ, DE, EE, FI, FR, LV, NL, SE	PT	CY, DK, EL, HU, MT, SK	BG	BE, ES, IT	HR, IE, LT, PL, RO
	Surcharge des coûts du logement (en % de la population totale)	2024 CY	BG, HR, IE, IT, LU, NL, PL, RO, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, FR, LV, MT, SK		DE, EE, HU, LT, PT, SE	DK, EL
	Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (en % de la population âgée de moins de 3 ans)	2024 FR, NL, PT, SE, SI	BE, ES, FI, LT, LU	DK	AT, CY, EE, EL, HR, IT		BG, DE, IE, LV, MT	CZ, HU, PL, RO, SK

Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits (en % de la population âgée de 16 ans et plus)	2024		AT, BE, BG, CY, CZ, DE, HR, HU, LU, MT, NL, RO, SK		DK, ES, FR, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SI	EE		EL, FI, LV
--	------	--	--	--	--	----	--	------------

Remarque: Mise à jour: 30 octobre 2025. L'avant-dernière valeur de l'indicateur sur la participation des adultes à l'éducation et à la formation se rapporte à l'année 2016 et le classement repose sur l'évolution entre celle-ci et 2022. Étant donné que les données pour l'indicateur sur la proportion de personnes possédant au moins des compétences numériques générales de base sont collectées tous les deux ans, le classement repose sur l'évolution entre 2021 et 2023. Les données relatives à la croissance du RDBM par habitant ne sont pas disponibles pour la Bulgarie. Les données relatives à l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes ne sont pas disponibles pour le Luxembourg. Les ruptures de série et autres mises en évidence sont mentionnées dans les annexes 3 et 4.

Graphique 3.1.1: aperçu des tendances et des défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale, par indicateur clé du tableau de bord social

Moyenne de l'UE, évolution et répartition des États membres avec un classement spécifique du RCE pour tous les États membres pour chaque indicateur clé, également agrégés pour les trois chapitres du socle



Encadré 3.1.1: Approche méthodologique du recensement des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante dans la première phase d'analyse par pays de la convergence sociale

L'analyse s'appuie sur des outils existants qui ont été mis au point avec les États membres au cours des dernières années, basés en particulier sur le tableau de bord social et la méthodologie fondée sur un code couleurs du RCE³⁰⁸. La première phase d'analyse par pays repose sur l'ensemble des indicateurs clés du tableau de bord social. Chaque indicateur est examiné sur la base de la méthode du RCE, qui permet de déterminer la position relative des États membres. Cette position relative est exprimée en écarts types par rapport à la moyenne du niveau absolu de la valeur de l'indicateur et de sa variation par rapport à l'année précédente (voir annexe 4 pour plus de détails techniques). Les résultats sont synthétisés dans l'une des sept catégories possibles pour chaque indicateur pour le pays en question («meilleures performances», «mieux que la moyenne», «bien, mais à surveiller», «autour de la moyenne», «faible, mais en voie d'amélioration», «à surveiller» et «situation critique»). Cela correspond à l'échelle des couleurs, du vert au rouge.

Chacun des indicateurs clés du tableau de bord social est évalué afin de déterminer s'il entraîne des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et, par conséquent, si une analyse plus approfondie est nécessaire lors d'une deuxième phase. La qualification «situation critique» désigne les États membres qui affichent des résultats nettement inférieurs à la moyenne de l'Union européenne pour un indicateur spécifique et dans lesquels la situation se détériore ou ne s'améliore pas suffisamment par rapport à l'année précédente. Une situation est considérée comme «à surveiller» dans deux cas: a) lorsque l'État membre affiche des résultats inférieurs à la moyenne de l'Union pour un indicateur spécifique et que la situation dans le pays se détériore ou ne s'améliore pas assez rapidement, et b) lorsque les résultats en ce qui concerne les niveaux sont conformes à la moyenne de l'Union, mais que la situation se détériore beaucoup plus rapidement que la moyenne de l'Union. Une analyse plus approfondie lors d'une deuxième phase est jugée justifiée pour les États membres pour lesquels six indicateurs clés du tableau de bord social ou plus sont signalés par le rouge («situation critique») ou l'orange («à surveiller») dans la dernière édition du RCE. Une autre raison de considérer que la situation doit faire l'objet d'une analyse plus approfondie est lorsqu'un indicateur signalé par le rouge ou l'orange (comme expliqué précédemment) présente aussi deux détériorations consécutives de son classement dans le RCE. On peut citer à titre d'exemple l'évolution de la catégorie «autour de la moyenne» à la catégorie «faible, mais en voie d'amélioration» dans l'édition 2025 du RCE, suivie d'une nouvelle détérioration en «situation critique» dans l'édition 2026 du RCE. Cette évolution serait considérée comme un «signal» supplémentaire par rapport au seuil minimal de six signaux au total. Par exemple, si, dans l'édition 2026 du RCE, un pays dispose de cinq indicateurs clés du tableau de bord social signalés comme étant rouges ou orange et que l'un de ces cinq indicateurs présente deux détériorations consécutives dans les éditions 2025 et 2026 du RCE, le pays est considéré comme ayant globalement six signaux dans l'édition 2026 du RCE (cinq signaux rouges/orange provenant des indicateurs dans l'édition 2026 du RCE + un d'entre eux avec deux détériorations consécutives). En conséquence, cela nécessiterait également une analyse plus approfondie lors d'une deuxième phase. Les ruptures de série et les problèmes liés à la qualité et à l'interprétation des données sont pris en considération dans l'évaluation du nombre total de signaux par rapport au seuil.

³⁰⁸ Voir [messages clés du COEM et du CPS](#), basés sur le [rapport du groupe de travail COEM-CPS sur l'introduction d'un cadre de convergence sociale dans le Semestre européen](#).

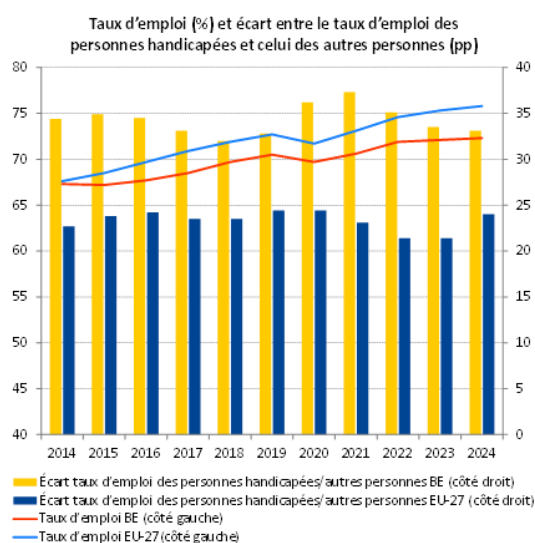
Les indicateurs clés du tableau de bord social et leur évaluation reposent sur les données les plus récentes disponibles à la date limite des données³⁰⁹. Lorsque les données nécessaires à l'évaluation du classement du RCE sont manquantes pour un pays donné, le classement correspondant du RCE de l'édition précédente du RCE (si elle est disponible) est utilisé pour compléter les informations manquantes. Si l'indicateur présente des valeurs manquantes pour la dernière édition du RCE *et* la précédente, les classements du RCE ne sont pas pris en considération dans le seuil indicatif de six signaux pour la deuxième phase d'analyse.

³⁰⁹ La date limite des données est le 29 octobre 2025 pour l'édition 2026 du rapport conjoint sur l'emploi. Les données utilisées et les mises en évidence statistiques s'y rapportant, telles que les ruptures, sont fournies à l'annexe 3 du rapport. Les ruptures sont également indiquées dans les fiches par pays s'ils concernent les classements du RCE qui sont pris en considération dans le seuil pour la deuxième phase d'analyse.

3.2 Première phase d'analyse par pays

Belgique

En 2024, des difficultés subsistaient en ce qui concerne le taux d'emploi, tandis que d'importantes pénuries de main-d'œuvre persistaient. Sous l'effet d'une croissance du PIB réel de 1,1 %, le taux d'emploi a légèrement augmenté (de 0,2 point de pourcentage) en 2024, pour atteindre 72,3 %, ce qui est inférieur à la moyenne de l'Union (75,8 %) et constitue à nouveau une «situation critique». Cela s'explique essentiellement par le fait que le taux d'activité de la Belgique (70,8 %) est inférieur à la moyenne de l'Union (75,3 %). De fortes différences régionales subsistaient également. En outre, certains groupes, tels que les personnes ayant un faible niveau d'éducation (20-64 ans, 47,5 %), les personnes nées en dehors de l'Union (20-64 ans, 59,4 %) et les travailleurs âgés (55-64 ans, 59,4 %), accusaient davantage de retard. Avec 33,1 points de pourcentage, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes est resté nettement supérieur à la moyenne de l'Union (24,0 points de pourcentage) et est désormais «à surveiller». En ce qui concerne l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, à l'inverse, la Belgique se situait «autour de la moyenne», tout comme pour les taux de chômage et de chômage de longue durée (respectivement 5,7 % et 2,0 %). Enfin, l'indice de la croissance du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) s'est amélioré en 2024 (à 107,1, contre 106,5 en 2003), mais n'a toujours pas rattrapé la moyenne de l'Union et reste «à surveiller».



Remarque: rupture de la série chronologique ER (BE) en 2017.

Source: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], EFT de l'UE et [[tepsr_sp200](#)], EU-SILC.

La Belgique obtient des résultats essentiellement dans la moyenne dans le domaine de l'éducation et des compétences. La proportion d'adultes participant à l'éducation et à la formation est «autour de la moyenne», à 34,9 % en 2022 (contre 39,5 % dans l'Union), après une baisse depuis 2016. Les proportions de jeunes (15-29 ans) sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) et de ceux ayant quitté prématurément l'éducation et la formation ont augmenté. Toutefois, avec 9,9 % et 7,0 %, elles restent nettement inférieures aux moyennes respectives de l'Union (11,1 % et 9,4 %), bien qu'avec quelques variations régionales. La Belgique compte une proportion de la population possédant au moins des compétences numériques de base (59,4 % en 2023) qui se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne». La proportion d'enfants dans des structures d'accueil formelles était de 52,3 % en 2024 (mais avec un taux nettement inférieur de 20,1 % pour les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale), après une baisse de 3,9 points de pourcentage par rapport à 2023.

Les politiques sociales ont contribué à atténuer les risques de pauvreté et d'exclusion sociale ainsi que les inégalités de revenus. La Belgique compte parmi les pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (53,1 % contre 34,2 % dans l'Union) et les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu (3,45 % contre 4,66 % dans l'Union). Le taux AROPE global (18,3 %) et le taux AROPE des enfants (20,2 %)

étaient tous deux «autour de la moyenne» en 2024, bien que le second ait augmenté (de 0,6 point de pourcentage) pour la première fois depuis 2017. Les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits, qui s'élevaient à 1,4 % en 2024, faisaient «mieux que la moyenne», tandis que le taux de surcharge des coûts du logement, à 6,7 %, était «autour de la moyenne» (contre 8,2 % au niveau de l'Union).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des trois indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **la Belgique ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

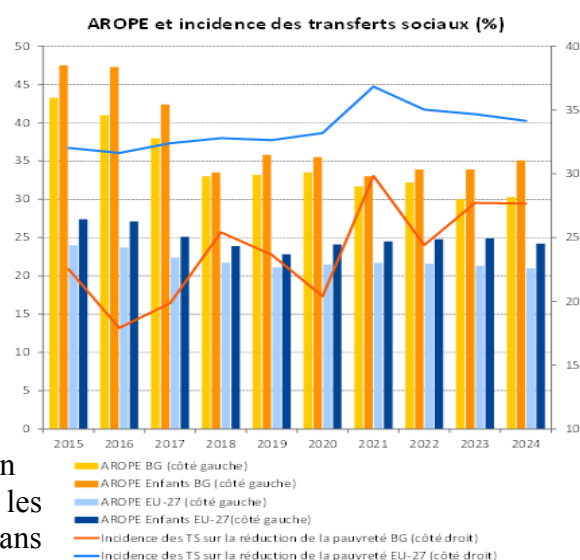
Bulgarie

La Bulgarie est confrontée à d'importants défis dans le domaine social. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROE) représente une «situation critique», puisqu'elle est l'une des plus élevées de l'Union (30,3 % contre 21,0 % en 2024), une hausse récente ayant suivi la baisse significative enregistrée l'année dernière (lorsque la situation était «faible, mais en voie d'amélioration»). Pour les enfants en particulier, le taux AROE a atteint 35,1 % en 2024, ce qui est nettement supérieur à la moyenne de l'Union (24,2 %), et constitue également une «situation critique». Les personnes handicapées (43,8 %), les personnes âgées (36,6 %), les personnes vivant dans

des zones rurales (40,8 %) et les Roms ont continué d'être plus exposés que les autres personnes aux risques de pauvreté ou d'exclusion sociale³¹⁰. Dans l'ensemble, les transferts sociaux (à l'exclusion des pensions) n'ont néanmoins réduit la pauvreté que de manière limitée en Bulgarie (27,7 % contre 34,2 % dans l'Union), une situation «à surveiller» (alors qu'elle était «faible, mais en voie d'amélioration» l'année dernière). En outre, les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, figurent parmi les plus élevées de l'Union (6,96 contre 4,66) après l'une des plus fortes augmentations par rapport à l'année précédente, et constituent également une «situation critique».

Le pays est confronté à des problèmes liés au développement des compétences. Bien qu'elle ait augmenté de 3,8 points de pourcentage par rapport à l'année dernière, la participation des enfants de moins de 3 ans à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance est restée nettement inférieure à la moyenne de l'Union en 2024 (21,2 % contre 39,2 %) et est «à surveiller». Cela pose des problèmes pour les perspectives d'apprentissage, y compris plus tard dans la vie. Plus de la moitié des élèves âgés de 15 ans ne possèdent pas les compétences de base (53,6 % en mathématiques selon le PISA 2022). La participation des adultes à l'éducation et à la formation s'est établie à 9,5 % en 2022 (contre 39,5 % dans l'Union); elle figure donc parmi les plus faibles de l'Union, après avoir été en baisse depuis 2016, et représente une «situation critique». C'est également le cas pour la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base, qui était de 35,5 % contre 55,6 % dans l'Union en 2023, malgré une augmentation depuis 2021. Des améliorations du développement des compétences pourraient accroître la productivité et soutenir les transitions écologique et numérique.

Dans l'ensemble, le marché du travail a continué d'enregistrer de bons résultats, même s'il reste encore de la marge d'amélioration pour certains groupes vulnérables. Soutenu par une croissance économique robuste en 2024, le taux d'emploi a atteint un niveau



Remarque: Rupture dans les séries chronologiques pour l'indicateur AROE (BG) en 2016 et pour l'incidence (BG) en 2016 et 2022.

Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], [[tespm050](#)], EU-SILC.

³¹⁰ Voir Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, [Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024](#).

historiquement élevé de 76,8 %, supérieur à la moyenne de l'Union (75,8 %), tandis que le taux de chômage a poursuivi sa tendance à la baisse, tombant à 4,2 % (contre 5,9 % dans l'Union). Le chômage de longue durée n'a connu qu'une légère amélioration, en diminuant de 0,1 point de pourcentage pour atteindre 2,2 % entre 2023 et 2024, et est supérieur à la moyenne de l'Union (1,9 %). La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a suivi la tendance à la baisse de l'Union et est désormais «faible, mais en voie d'amélioration», à 12,7 % en 2024 (1,6 point de pourcentage au-dessus de la moyenne de l'Union). Bien que l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes ait diminué pour atteindre 35,4 points de pourcentage et soit désormais «faible, mais en voie d'amélioration» (alors qu'il était dans une «situation critique» l'année dernière), il reste nettement supérieur à la moyenne de l'Union (24,0 points de pourcentage).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des sept indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **la Bulgarie est considérée comme étant confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

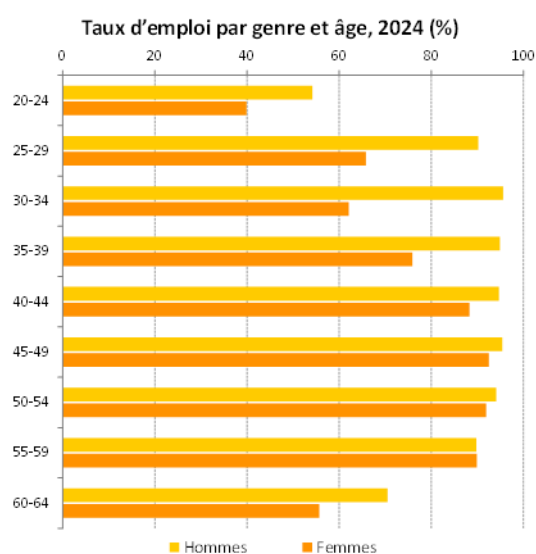
Tchéquie

Les résultats globalement positifs sur le marché du travail s'accompagnent de difficultés pour certains groupes de population. En 2024, la Tchéquie figurait à nouveau parmi les «meilleures performances» de l'Union, avec un taux d'emploi élevé et en constante augmentation (82,3 %) et un taux de chômage faible et stable (2,6 %) dans un contexte de reprise de la croissance économique. Les résultats en ce qui concerne le taux de chômage de longue durée se classaient dans la catégorie «mieux que la moyenne», à 0,8 % en 2024. C'était également le cas pour la proportion de jeunes (15-29 ans) sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), qui a considérablement diminué (de 1,5 point de pourcentage) pour atteindre 8,6 % en 2024.

L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est réduit à 21,7 points de pourcentage, ce qui est inférieur à la moyenne de l'Union (24,0 points de pourcentage). L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est également amélioré (de 1,3 point de pourcentage) en 2024, pour atteindre 12,6 points de pourcentage, mais reste supérieur à la moyenne de l'Union (10,0 points de pourcentage), et donc «faible, mais en voie d'amélioration». À l'inverse, le taux de participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles est resté dans une «situation critique», avec à peine 7,3 % en 2024, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'Union (39,2 %). Cette situation trouve son origine dans les capacités insuffisantes des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance et peut avoir une incidence sur les perspectives d'apprentissage à long terme des enfants et sur la participation des femmes au marché du travail. Enfin, une participation accrue au marché du travail des groupes sous-représentés, tels que les femmes, les citoyens ukrainiens déplacés et les Roms, pourrait contribuer à atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Les résultats de la Tchéquie en matière de compétences sont satisfaisants, mais la participation des adultes à l'éducation et à la formation est à la traîne. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a reculé à 5,4 % en 2024 (contre 9,4 % au niveau de l'Union) et était classée dans la catégorie «mieux que la moyenne». C'était également le cas de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base, à 69,1 % en 2023 (contre 55,6 % dans l'Union). Toutefois, la participation des adultes à l'éducation et à la formation se trouve dans une «situation critique», avec seulement 21,2 % en 2022, contre 39,5 % en moyenne dans l'Union.

Le pays a obtenu des retombées sociales positives. En 2024, la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) était de 11,3 % dans l'ensemble et de 15,4 % chez les enfants (contre 21,0 % et 24,2 %, respectivement, dans l'Union), ce qui fait du pays l'un de ceux qui affichent les «meilleures performances». L'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) s'est légèrement amélioré en 2024, en s'établissant à 125,2, alors qu'il était à 123,6 en 2023 (contre 114,3 dans l'Union), et est «autour de la moyenne». La surcharge des coûts du logement était également «autour de la moyenne» en 2024, à 9,2 %. Enfin, la Tchéquie fait



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

toujours «mieux que la moyenne» en ce qui concerne les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits.

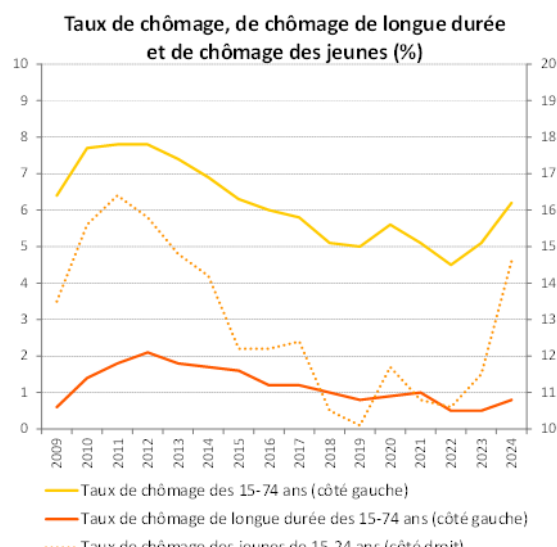
À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des deux indicateurs classés dans la catégorie «situation critique», **la Tchéquie ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Danemark

Dans l'ensemble, l'emploi est solide, mais les difficultés liées au chômage se sont aggravées. La croissance de l'emploi est restée forte, avec un taux d'emploi qui a atteint 80,2 % en 2024 (+ 0,4 point de pourcentage par rapport à 2023), ce qui reflète une croissance économique robuste (3,5 %) et une offre de main-d'œuvre en augmentation. Parallèlement, le taux de chômage a fortement augmenté, de 1,1 point de pourcentage, pour atteindre 6,2 %, soit un niveau supérieur à la moyenne de l'Union (5,9 %) pour la première fois depuis plus de dix ans, et est «à surveiller».

Sa composante à long terme, bien qu'elle reste l'une des plus faibles de l'Union (0,8 % en 2024), a augmenté (par rapport aux 0,5 % de l'année dernière) et relève désormais de la catégorie «bien, mais à surveiller». Alors que la pression sur le marché du travail semble s'atténuer, le pays reste confronté à des pénuries de main-d'œuvre, notamment dans les secteurs des TIC, des soins de santé et de la construction, avec des différences régionales persistantes³¹¹. La situation des jeunes (15-29 ans) sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) se classait toujours dans la catégorie «mieux que la moyenne» en 2024, après une baisse de 0,6 point de pourcentage à 8,0 %, mais le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) a fortement augmenté, passant de 11,5 % en 2023 à 14,6 % en 2024. Dans le même temps, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est creusé pour la deuxième année consécutive, alors qu'il diminuait au niveau de l'Union. Avec 6,5 points de pourcentage, il reste inférieur à la moyenne de l'Union (10,0 points de pourcentage), mais est «à surveiller». L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est creusé de 5,7 points de pourcentage, en restant proche de la moyenne de l'Union, qui a également augmenté (de 2,6 points de pourcentage)³¹².

Le Danemark obtient de bons résultats dans l'ensemble en ce qui concerne les compétences, mais des vulnérabilités persistent pour les jeunes. Le taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation, qui était de 47,1 % en 2022 (contre 39,5 % dans l'Union), et la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base, qui était de 69,6 % en 2023 (contre 55,6 % dans l'Union), sont tous deux élevés. Dans le même temps, en 2024, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation était toujours de 10,4 % (contre 9,4 % dans l'Union) et est «à surveiller», compte tenu également des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Si le Danemark affiche l'un des taux les plus élevés d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles dans l'Union (62,9 %), il appartient désormais à la catégorie «bien, mais à surveiller» après une baisse de 7,0 points de pourcentage.



Remarques: rupture de série en 2016, 2017 et 2023.
Source: Eurostat [[une rt a](#)], [[une ltu a](#)], EFT de l'UE.

³¹¹ [Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement \(mars 2025\), rapport d'enquête sur le recrutement.](#)

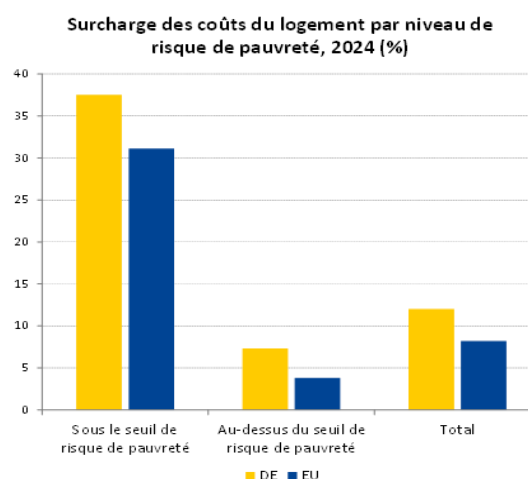
³¹² Rupture de série en 2024.

Les retombées sociales sont globalement très bonnes, mais les coûts du logement continuent de peser sur les groupes vulnérables. Dans l'ensemble, le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est «mieux que la moyenne» et le Danemark fait partie des «meilleures performances» pour ce qui est de l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté et sur le taux AROPE des enfants. Toutefois, à 14,6 % (contre 8,2 % dans l'Union), la proportion de ménages subissant une pression excessive en raison des coûts du logement est l'une des plus importantes de l'Union et constitue une «situation critique». Cela reflète l'offre limitée de logements abordables dans les grandes villes, où le taux était de 22,7 % (contre 8,6 % dans les zones rurales).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des quatre indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **le Danemark ne semble pas confronté à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Allemagne

L'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté s'est détériorée et l'accessibilité financière du logement continue de poser des problèmes malgré des améliorations. L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a fortement diminué, passant de 41,7 % en 2023 à 35,7 % en 2024. Même si elle reste supérieure à la moyenne de l'Union (34,2 %), il s'agit d'une évolution «à surveiller». En 2024, la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) s'élevait à 21,1 %, en légère baisse par rapport aux 21,3 %



enregistrés en 2023 (contre 21,0 % dans l'Union). Le taux AROPE des enfants a également diminué. L'Allemagne reste «autour de la moyenne» pour les deux indicateurs. En 2024, malgré une baisse (de 1 point de pourcentage) par rapport à l'année précédente, 12,0 % de la population (contre 8,2 % dans l'Union) avait des coûts de logement représentant plus de 40 % de son revenu total, une situation «à surveiller». Certaines personnes, telles que les personnes âgées (65 ans et plus) et celles faisant partie du quintile de revenu le plus bas, ont été particulièrement touchées, avec des pourcentages de 15,3 % et 33,3 % respectivement (contre 8,8 % et 27,8 % dans l'Union).

Source: Eurostat [tessi163], EU-SILC.

Dans le domaine de l'éducation et des compétences, l'Allemagne obtient de bons résultats en matière d'éducation et de formation des adultes, tandis que la situation des jeunes en décrochage scolaire reste problématique. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation faisait partie des plus élevées, à 12,9 % en 2024³¹³ (contre 9,4 % dans l'Union), ce qui indique une «situation critique». Cela nécessite une attention particulière, également compte tenu de la détérioration des compétences de base des jeunes depuis 2012 (PISA 2022). D'autre part, la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base était «autour de la moyenne», à 52,2 % en 2023, avec des différences significatives entre les groupes de population. La participation des adultes à l'éducation et à la formation était élevée (53,7 % en 2022), ce qui fait de l'Allemagne l'un des pays affichant les «meilleures performances» de l'Union.

Le marché du travail reste solide dans l'ensemble, mais des pénuries de main-d'œuvre persistent et les femmes ne sont pas suffisamment intégrées sur le marché du travail. Malgré la contraction de l'économie, le taux d'emploi a de nouveau augmenté pour atteindre 81,3 % en 2024 («mieux que la moyenne»), tandis que les taux de chômage et de chômage de longue durée sont restés à des niveaux très bas (respectivement 3,4 % et 0,9 %) dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre. L'Allemagne s'est classée dans la catégorie «mieux que la moyenne» en ce qui concerne la part de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) (8,7 % contre 11,1 % dans l'Union). Alors que l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes était «autour de la moyenne», avec 7,1 points de pourcentage en 2024, l'écart du taux d'emploi à temps partiel entre les femmes et les hommes s'est de nouveau creusé pour devenir l'un des plus élevés de l'Union (37,2 points de pourcentage

³¹³ Rupture de série chronologique en 2024.

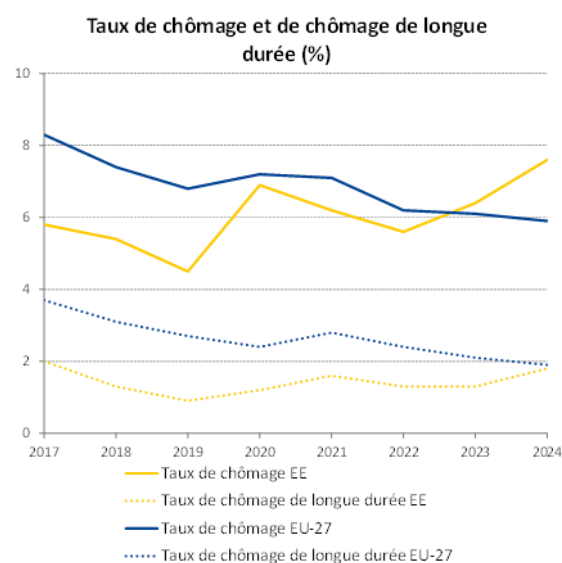
contre 20,1 points de pourcentage). Cela s'explique également par la conception du système fiscal, qui n'incite guère les travailleurs à augmenter leur nombre d'heures de travail, en particulier pour les bas salaires et les deuxièmes apporteurs de revenus. La proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles était largement inférieure à la moyenne de l'Union, à 25,1 % en 2024 (contre 39,2 % dans l'Union), et était «à surveiller». Cela peut également constituer un obstacle à l'emploi des personnes ayant des responsabilités familiales.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des quatre indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **l'Allemagne ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Estonie

En 2024, l'économie estonienne a stagné, ce qui a eu une incidence négative sur le marché du travail.

Le taux de chômage a de nouveau augmenté, de 1,2 point de pourcentage, pour atteindre 7,6 % en 2024, contre une moyenne de l'Union en baisse (5,9 % la même année). Par conséquent, cet indicateur reste «à surveiller». En outre, le taux de chômage était nettement plus élevé chez les jeunes (15-24 ans), à 19,1 % (contre 14,9 % dans l'Union), et presque deux fois plus élevé dans le Nord-Est (13,5 % contre 6,2 % à 7,5 % dans les autres régions). Le chômage de longue durée est également passé de 1,3 % en 2023 à 1,8 % en 2024, alors qu'il a reculé de 2,1 % à 1,9 % au niveau de l'Union, et il est désormais «à surveiller». Le taux d'emploi a légèrement diminué, passant de 82,1 % à 81,8 %, mais est resté nettement supérieur à la moyenne de l'Union (75,8 %) et se classe désormais dans la catégorie «bien, mais à surveiller». Le pays possède, parallèlement, l'un des écarts du taux d'emploi entre les femmes et les hommes les plus faibles de l'Union et s'est toujours classé parmi les pays affichant les «meilleures performances» ces trois dernières années. L'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) était de 131,0 en 2024 et se trouvait «autour de la moyenne».



Source: Eurostat [[une rt a](#)], [[une ltu a](#)] EFT de l'UE.

Dans le domaine de l'éducation et des compétences, le pays a continué d'obtenir de bons résultats en matière d'éducation et de formation des adultes et de compétences numériques, tout en enregistrant une détérioration dans d'autres dimensions.

La participation des adultes à l'éducation et à la formation est restée forte et la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base est élevée, ces deux indicateurs restant classés dans la catégorie «mieux que la moyenne». Néanmoins, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation s'est détériorée de 1,3 point de pourcentage pour atteindre 11,0 % en 2024 (soit le niveau le plus élevé depuis 2019), malgré l'évolution positive de l'année précédente, et est désormais «à surveiller». Le taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a augmenté considérablement, de 1,4 point de pourcentage, pour s'établir à 11,0 % (contre 11,1 % dans l'Union) et se situe également dans la catégorie «à surveiller».

L'Estonie affiche des évolutions positives dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion sociale.

La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a diminué de 2,0 points de pourcentage pour s'établir à 22,2 % en 2024, tandis que l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté est passée de 27,7 % en 2023 à 31,5 % en 2024. Ces deux indicateurs indiquent une amélioration de la situation et se classent désormais dans la catégorie «mieux que la moyenne», au lieu de «à surveiller» comme l'année dernière. En outre, les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont retrouvé leur valeur de 2021, à savoir 5,03 (contre 4,66 dans l'Union). Malgré des progrès, la proportion de personnes de plus de 65 ans exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée supérieure à la moyenne de l'Union, à 40,0 % (contre 19,2 % dans l'Union). Les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont chuté de 4,4 points de

pourcentage pour s'établir à 8,5 % en 2024, mais sont restés nettement supérieurs à la moyenne de l'Union (2,5 %). En conséquence, l'indicateur est passé de «situation critique» l'année dernière à «faible, mais en voie d'amélioration». Sur le plan négatif, le taux de surcharge des coûts du logement a presque doublé depuis 2021, pour atteindre 8,6 %, et est donc de nouveau «à surveiller».

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des cinq indicateurs classés dans la catégorie «à surveiller», **l'Estonie ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré dans la section 3.1).

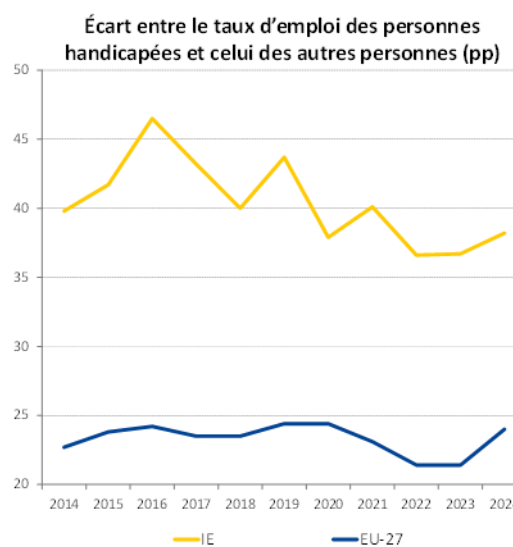
Irlande

L'emploi a continué de croître en 2024, mais les groupes défavorisés étaient toujours confrontés à des difficultés.

Le taux d'emploi, à 79,8 %, a atteint un nouveau niveau record, principalement en raison de l'immigration nette se traduisant par une hausse de l'emploi et dans un contexte de reprise d'une croissance économique robuste. L'augmentation de la participation au marché du travail, en particulier chez les femmes, y a également contribué, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes ayant été réduit à 9,3 points de pourcentage («autour de la moyenne»). Toutefois, de nombreuses femmes restent en dehors du marché du travail en raison de leurs responsabilités familiales. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes est resté parmi les

plus importants de l'Union (38,2 points de pourcentage, contre 24,0 points de pourcentage dans l'Union) et dans une «situation critique», après avoir augmenté de 1,5 point de pourcentage en 2024. Le renforcement de l'employabilité des groupes sous-représentés, tels que les personnes handicapées, les parents isolés, les personnes peu qualifiées et les minorités roms et Traveller, peut aider ces personnes à entrer sur le marché du travail et contribuer à remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre et de compétences.

Les taux de pauvreté ou d'exclusion sociale ont diminué, bien que certains groupes soient exposés à des risques plus importants. Les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale dans leur ensemble et pour les enfants ont considérablement diminué (respectivement de 2,1 points de pourcentage et de 3,4 points de pourcentage) et se classent désormais dans la catégorie «mieux que la moyenne». Toutefois, les groupes défavorisés, en particulier les parents isolés, les Travellers et les personnes handicapées, étaient beaucoup plus à risque. L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté s'est considérablement détériorée en 2024 (de 7,0 points de pourcentage), mais s'élevait à 50,8 % (soit bien au-dessus de la moyenne de l'Union, qui est de 34,2 %) et relève désormais de la catégorie «bien, mais à surveiller». La participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles est passée à 24,4 % en 2024. Elle restait néanmoins «à surveiller», puisqu'elle demeurait nettement inférieure à la moyenne de l'Union (39,2 %). Malgré des investissements et des améliorations importants, certains obstacles financiers et non financiers persistent, parallèlement aux disparités régionales. L'Irlande se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne» en ce qui concerne le taux de surcharge des coûts du logement. Néanmoins, l'accessibilité financière du logement s'est détériorée, étant donné que la croissance de l'offre reste nettement inférieure à celle de la demande. Il existe de longues listes d'attente pour les logements sociaux et les niveaux de sans-abrisme augmentent rapidement, ces derniers montrant la plus forte augmentation chez les enfants et les familles monoparentales aux premier et deuxième trimestres de 2025³¹⁴.



Remarque: rupture de série chronologique pour IE en 2019.

Source: Eurostat [[tepsr_sp200](#)], EU-SILC.

³¹⁴ Voir [Election 2024 Spotlight - Housing](#) et [Homeless Quarterly Progress Report Q2 2025](#).

L'Irlande affiche de bons résultats en matière d'éducation et de compétences. Le taux de décrochage scolaire, qui s'élevait à 2,8 % en 2024, était l'un des plus faibles, après avoir connu l'une des plus fortes baisses dans l'Union, ce qui place l'Irlande parmi les pays affichant les «meilleures performances». Selon le PISA 2022, les jeunes irlandais de 15 ans figurent parmi les plus performants de l'Union en matière de compétences de base (lecture, mathématiques et sciences). Les adultes irlandais ont eux aussi obtenu de bons résultats en ce qui concerne les compétences numériques de base en 2023. Ils étaient également plus susceptibles de participer à l'éducation et à la formation que la moyenne de l'Union (48,3 % contre 39,5 % dans l'Union) en 2022.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des deux indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **l'Irlande ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Grèce

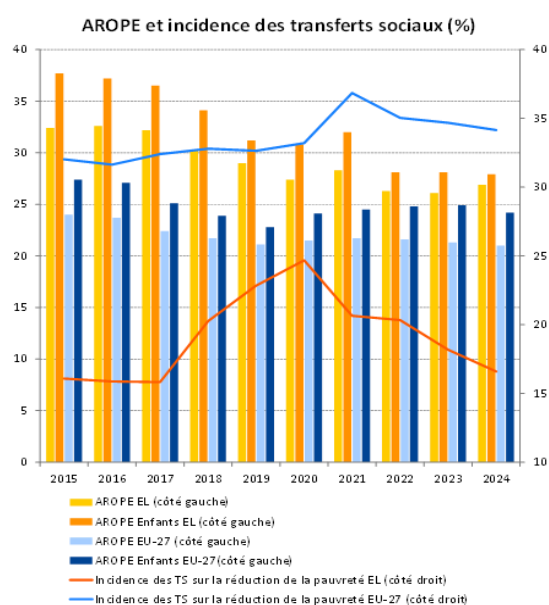
La Grèce continue de rencontrer des difficultés importantes en matière de protection sociale et d'inclusion sociale. L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a diminué de 1,6 point de pourcentage pour s'établir à 16,6 % en 2024, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'Union (34,2 %). Dans le même temps, la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROEPE) a augmenté à 26,9 %, soit un niveau supérieur à la moyenne de l'Union (21,0 %), mettant ainsi fin à dix ans de diminution. Ces deux indicateurs font état de «situations critiques». À 27,9 %, le taux AROPE des enfants était également élevé (par rapport aux 24,2 % enregistrés dans l'Union) et reste «à surveiller». Après avoir connu

des augmentations, la proportion de ménages subissant une pression excessive en raison des coûts du logement (qui a atteint 28,9 % en 2024, soit l'un des taux les plus élevés de

l'Union, contre 8,2 % en moyenne) et les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits (qui ont atteint 12,1 %, contre 2,5 % dans l'Union) indiquent dans les deux cas des «situations critiques». Les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, sont restées à 5,27 en 2024, au-dessus de la moyenne de l'Union (4,66), et restent «à surveiller».

Les performances du marché du travail grec s'améliorent, mais des problèmes persistent, notamment pour les femmes et les jeunes. En 2024, le taux d'emploi a augmenté de 1,9 point de pourcentage sous l'effet d'une croissance économique toujours robuste. Toutefois, même après cette augmentation significative, seuls 69,3 % de la population en âge de travailler (20-64 ans) occupaient un emploi (contre 75,8 % dans l'Union), ce qui représente une situation «faible, mais en voie d'amélioration». C'est également le cas de la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), qui a diminué de 1,7 point de pourcentage pour s'établir à 14,2 % en 2024, mais restait tout de même largement supérieure à la moyenne de l'Union (11,1 %). Dans le même temps, en 2024, le taux d'emploi des femmes était, à 59,9 % (après une augmentation de 2,3 points de pourcentage), toujours l'un des plus faibles de l'Union, et l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes était parmi les plus importants de l'Union (18,8 points de pourcentage contre 10 points de pourcentage en moyenne) et constituait une «situation critique». En outre, l'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100), qui s'élevait à 84,1 en 2024, reste parmi les plus bas, malgré une augmentation de 2 points de pourcentage par rapport à 2023 (contre une moyenne de l'Union de 114,3), ce qui constitue une «situation critique». Sur le plan positif, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes est resté «autour de la moyenne».

Le développement des compétences stagne, ce qui pèse sur l'employabilité et la compétitivité. La proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois, qui s'élevait à 15,1 % en 2022, faisait partie des plus faibles de l'Union et représentait une «situation critique». Dans le même temps, en 2023, 52,4 % des adultes



Remarque: rupture de série chronologique pour l'indicateur de l'incidence (EL) en 2022.

Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], [[tespm050](#)], EU-SILC.

(contre 55,6 % dans l'Union) possédaient au moins des compétences numériques de base, ce qui est «autour de la moyenne». Les taux de maîtrise insuffisante des compétences de base par les jeunes de 15 ans étaient parmi les plus élevés de l'Union, après avoir connu l'une des plus fortes baisses. D'un autre côté, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a de nouveau reculé de 0,7 point de pourcentage en 2024, pour s'établir à 3,0 % (contre 9,4 % dans l'Union), et la Grèce se maintient ainsi parmi les pays affichant les «meilleures performances» dans ce domaine.

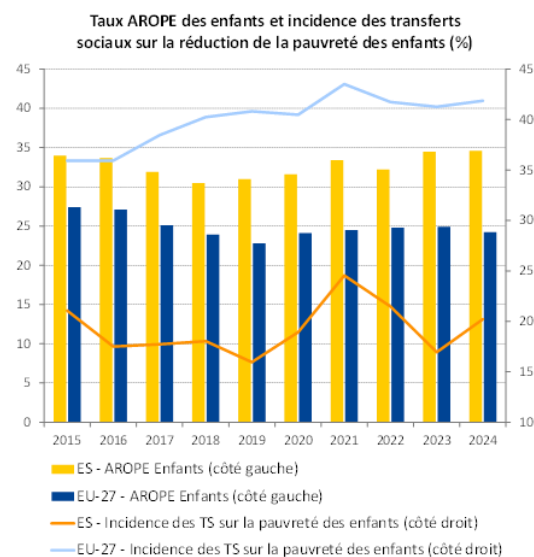
À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des neuf indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **la Grèce est considérée comme étant confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Espagne

L'Espagne rencontre des difficultés en matière de protection sociale et d'inclusion sociale. En 2024, la part de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROE) est tombée à 25,8 %, tandis que le taux pour les enfants a de nouveau légèrement augmenté pour atteindre 34,6 %. Ces deux taux étaient nettement supérieurs aux moyennes respectives de l'Union (21,0 % et 24,2 %) et indiquent toujours l'existence de «situations critiques». L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a augmenté (de 1 point de pourcentage), pour s'établir à 23,9 % en 2024, mais restait faible (par rapport à la moyenne de l'Union, à savoir 34,2 %) et était donc «à surveiller». Cela s'explique en partie par les lacunes de couverture, y compris dans le régime de revenu minimum et le complément pour les enfants. Pour ce qui concerne particulièrement les enfants, les transferts sociaux n'ont réduit les risques de pauvreté que de 20,2 %, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'Union (41,9 %). Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont aussi légèrement baissé, mais demeuraient élevées (5,39, contre 4,66 dans l'Union) et étaient «à surveiller». L'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) était lui aussi «à surveiller» en 2024 en raison de son niveau toujours faible après une augmentation. Ces problèmes sont aggravés par les disparités régionales et le taux élevé de pauvreté des travailleurs.

Le marché du travail a continué de s'améliorer, mais reste confronté à des défis. Le taux d'emploi a encore augmenté (de 0,9 point de pourcentage) pour atteindre 71,4 % en 2024 (contre 75,8 % dans l'Union), soutenu par une croissance économique solide et une augmentation de l'emploi dans les secteurs de la santé et de l'éducation, de l'hôtellerie, des TIC et des professions libérales. Toutefois, en raison de l'écart important par rapport à la moyenne de l'Union, il s'agit désormais d'une «situation critique». Dans le même temps, le taux de chômage (11,4 % contre une moyenne de l'Union de 5,9 %) et sa composante à long terme (3,8 % contre 1,9 % dans l'Union) sont «faibles, mais en voie d'amélioration», compte tenu de niveaux toujours élevés malgré de fortes baisses (respectivement de 0,8 et de 0,5 point de pourcentage). La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est restée importante (12,0 % en 2024, contre 11,1 % dans l'Union), mais elle est désormais «autour de la moyenne» grâce à une amélioration continue. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes est «à surveiller» après une forte augmentation de 13,8 points de pourcentage pour atteindre 23,4 pp en 2024.

L'Espagne est confrontée à des difficultés persistantes en ce qui concerne l'abandon précoce de l'éducation et de la formation, mais obtient de bons résultats en ce qui concerne les compétences numériques. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a diminué en 2024, pour atteindre 13,0 % (contre 9,4 % dans l'Union), mais restait élevée et en «situation critique». Les taux sont particulièrement élevés pour les hommes (15,8 %, contre 10,0 % pour les femmes) et les personnes nées en dehors du pays (25,5 %, contre 10,3 %), ainsi que dans le sud et l'est de l'Espagne. Dans l'ensemble, la participation des adultes à l'éducation et à la formation était «autour de la moyenne» en 2022



Remarque: l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté des enfants est calculée à l'aide des taux AROPE avant et après transfert. Rupture de série chronologique pour le taux AROPE (ES) en 2022.

Source: Eurostat [[ilc_li10](#)], [[ilc_li02](#)], [[ilc_peps01n](#)], données EU-SILC.

(à 34,1 %, contre 39,5 % dans l'Union). Les mauvais résultats concernant les compétences de base étaient inférieurs à la moyenne de l'Union, mais présentaient d'importantes différences régionales. L'Espagne fait également «mieux que la moyenne» en ce qui concerne les compétences numériques et l'éducation de la petite enfance, avec une proportion relativement élevée d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des huit indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **l'Espagne est considérée comme étant confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

France

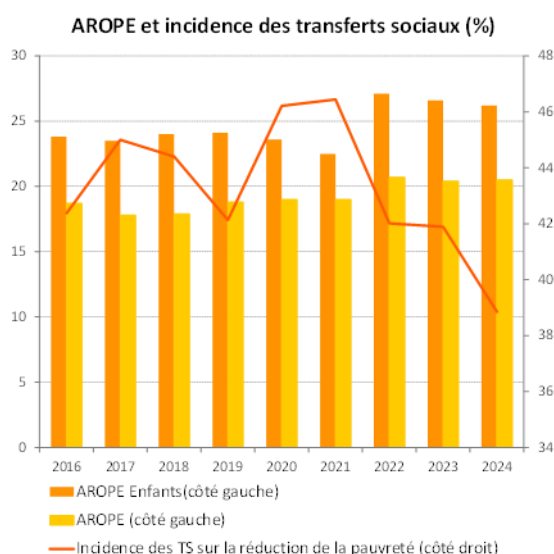
Les risques de pauvreté persistent. La part de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est restée globalement stable en 2024, à 20,5 % (contre 20,4 % en 2023) et «autour de la moyenne». Le taux AROPE des enfants est toutefois resté supérieur à la moyenne de l'Union (26,2 % contre 24,2 % en 2024) et «à surveiller». L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté diminue plus rapidement que dans l'Union depuis 2021, avec une baisse de 3 points de pourcentage depuis 2023 (contre 0,5 point de pourcentage dans l'Union). C'est pourquoi elle est désormais classée dans la catégorie «bien, mais à surveiller», même si elle

reste supérieure à la moyenne de l'Union, à 38,9 % (contre 34,2 %). Les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu,

sont «autour de la moyenne», après avoir été en augmentation depuis 2018. Les régions ultrapériphériques obtiennent des résultats nettement moins bons que la France métropolitaine dans toutes les dimensions de la protection sociale et de l'inclusion sociale.

Le marché du travail a été relativement performant en 2024, mais il présente certains défis. En 2024, dans un contexte de croissance du PIB réel de 1,2 %, le taux d'emploi a augmenté pour atteindre 75,1 % (contre 75,8 % dans l'Union), tandis que le taux de chômage est resté supérieur à la moyenne de l'Union, à 7,4 % (contre 5,9 % dans l'Union), les régions ultrapériphériques obtenant des résultats nettement moins bons. Les deux indicateurs restent «à surveiller»³¹⁵. Le taux de chômage des jeunes a augmenté (+ 1,5 point de pourcentage, pour atteindre 18,7 %) et la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est passée à 12,5 % (contre 11,1 % dans l'Union) et reste elle aussi «à surveiller». Si le chômage de longue durée affichait un niveau s'établissant globalement «autour de la moyenne», certains groupes vulnérables ont continué de se heurter à des obstacles plus importants pour s'intégrer sur marché du travail, en particulier les travailleurs âgés, les personnes nées en dehors de l'Union et les personnes ayant un faible niveau d'éducation. L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est creusé en 2024 (de 0,4 point de pourcentage, pour atteindre 5,9 points de pourcentage) et est désormais «autour de la moyenne». L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes se réduit depuis 2020 mais s'est légèrement creusé en 2024, pour atteindre 22,4 points de pourcentage (contre 24,0 points de pourcentage dans l'Union), et reste classé dans la catégorie «mieux que la moyenne».

Dans l'ensemble, la France obtient des résultats relativement bons en ce qui concerne le développement des compétences. La proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base (59,7 % en 2023) et celle des jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (7,7 % en 2024) se situent «autour de la



Remarque: ruptures de série en 2020 et 2022.

Source: Eurostat [[jlc_peps01n](#)], [[tespm050](#)], EU-SILC.

³¹⁵ La définition des indicateurs du marché du travail français diffère des définitions habituelles depuis 2021 (voir [Eurostat](#)).

moyenne». La participation des adultes à la formation se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne» (49,2 % en 2022). La France affiche les «meilleures performances» en ce qui concerne la proportion d'enfants de moins de trois ans dans des structures d'accueil formelles, à 59,3 %, ce qui est nettement supérieur à la moyenne de l'Union (39,2 %), mais l'écart de participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance entre les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et les autres a atteint 41,5 points de pourcentage en 2024 (contre 20,3 points de pourcentage dans l'Union). En outre, le système éducatif est caractérisé par une part importante d'élèves présentant une maîtrise insuffisante des compétences de base et par de fortes inégalités. Les pénuries de travailleurs qualifiés persistent et pourraient avoir une incidence sur la compétitivité.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des quatre indicateurs classés dans la catégorie «à surveiller», **la France ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

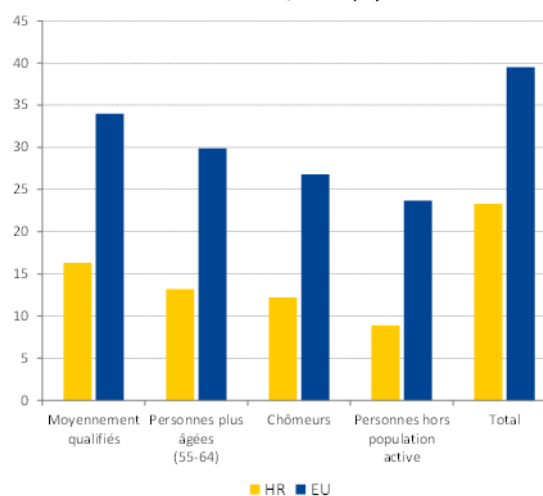
Croatie

La Croatie est confrontée à certains défis dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion sociale. Malgré de récentes améliorations (par rapport aux 20,35 % enregistrés en 2022), l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté figurait toujours parmi les plus faibles de l'Union en 2024 (21,6 % contre 34,2 %), ce qui témoigne d'une situation «critique» pour la troisième année consécutive. Dans le même temps, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a augmenté de 1,0 point de pourcentage en 2024 et, pour cette raison, il est désormais «à surveiller» (à 21,7 % contre 21,0 % dans l'Union), même si la rupture structurelle en 2024 appelle à la prudence quant à l'interprétation de cette évolution. De même, avec toutefois la même réserve, le taux AROPE des enfants a augmenté de 2,0 points de pourcentage en 2024, et il est donc «à surveiller», bien qu'il reste inférieur à la moyenne de l'Union (19,3 % contre 24,2 %). Les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont continué d'augmenter, mais à un rythme plus lent, et sont «autour de la moyenne». Le taux de surcharge des coûts du logement et les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits se classent dans la catégorie «mieux que la moyenne».

Le pays dispose d'une marge d'amélioration en ce qui concerne l'éducation et la formation tout au long de la vie. La proportion d'enfants de moins de trois ans dans des structures d'accueil formelles a continué d'augmenter en 2024, pour atteindre 30,2 % (contre 29,6 % en 2023). Si le pays est resté parmi les pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, la part d'élèves peu performants dans le domaine de l'éducation était importante, particulièrement en mathématiques. Seuls 23,3 % des adultes croates ont participé à l'éducation et à la formation en 2022 (contre 39,5 % dans l'Union), après une baisse par rapport aux 26,9 % enregistrés en 2016. Cette situation est «à surveiller». Alors que la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base était de 59,0 % en 2023 (contre 55,6 % dans l'Union), la situation est «à surveiller» en raison d'une détérioration majeure (- 4,4 points de pourcentage) depuis 2021.

Le marché du travail affiche une tendance à la hausse, mais les personnes handicapées restent confrontées à des difficultés. Le taux d'emploi a augmenté depuis 2021, mais est resté inférieur à la moyenne de l'Union (73,6 % contre 75,8 %) en 2024, dans une situation «faible, mais en voie d'amélioration» (après une situation «critique» les années précédentes). Dans le même temps, grâce à une croissance économique encore relativement forte, les taux de chômage et de chômage de longue durée ont encore diminué pour s'établir respectivement à 5,0 % et 1,8 %. Si l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes et la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) étaient «mieux que la moyenne» en 2024, les personnes handicapées ont continué d'être confrontées à d'importants obstacles. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres

Participation des adultes à l'éducation et à la formation, 2022 (%)



Remarque: données peu fiables pour les chômeurs et les personnes ne faisant pas partie de la population active (HR).

Source: Eurostat [[extraction spéciale de l'EEA](#)].

personnes (qui s'élevait à 41,0 points de pourcentage, contre 24,0 points de pourcentage dans l'Union) a mis en évidence une «situation critique», après une nouvelle détérioration. L'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100), chiffré à 138,1 en 2024, était «mieux que la moyenne».

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des six indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», dont trois présentent des problèmes statistiques³¹⁶, **la Croatie ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

³¹⁶ Une rupture de série chronologique en 2024 pour tous les indicateurs dans ce domaine, sur la base des statistiques EU-SILC, empêche d'interpréter les variations. En particulier, la rupture structurelle est à l'origine de la situation «à surveiller» pour le taux AROPE global et celui des enfants, ce qui empêche de procéder à une interprétation économique correcte.

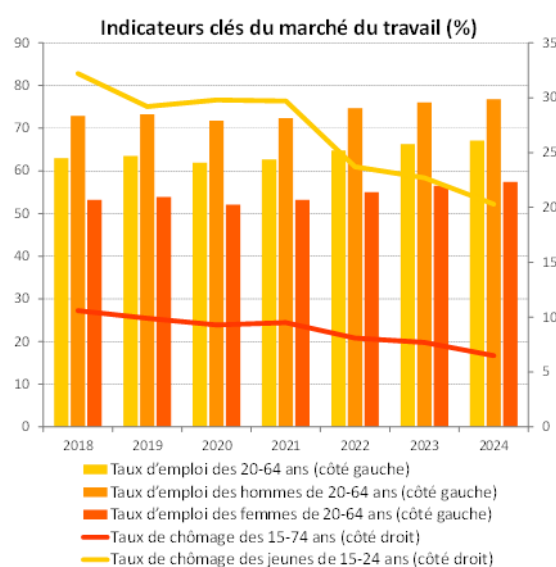
Italie

Malgré certaines améliorations continues, le marché du travail italien est confronté à d'importants défis. Le taux d'emploi a encore augmenté en 2024 pour atteindre 67,1 %.

Toutefois, il reste l'une des plus faibles de l'Union et constitue une «situation critique». Tant le sud du pays que les îles ont enregistré une forte croissance de l'emploi, mais l'écart de niveau avec le nord-ouest reste important, à plus de 21 points de pourcentage. Dans un contexte d'amélioration au niveau de l'Union, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes reste l'un des plus élevés (à 19,4 points de pourcentage contre 10,0 points de pourcentage pour l'Union) et présente une «situation critique». En outre, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (25,1 points de pourcentage), supérieur à la moyenne de l'Union (24 points de pourcentage), est «à surveiller»³¹⁷. Sur le plan positif, le taux de chômage est tombé à 6,5 % (contre 5,9 % dans l'Union), dans un contexte de croissance du PIB réel de 0,7 %, après avoir enregistré l'une des améliorations les plus importantes, et il est désormais classé dans la catégorie «mieux que la moyenne» (alors qu'il était «à surveiller» l'année précédente). De même, le taux de chômage de longue durée est tombé à 3,3 % et est désormais «faible, mais en voie d'amélioration» (après la «situation critique» de l'année précédente). Enfin, l'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) reste dans une «situation critique» (96,0 en 2024 contre 114,3 dans l'Union), sous l'effet de salaires structurellement bas, également liés à une faible productivité et à une faible intensité de travail.

Des défis subsistent en ce qui concerne le développement des compétences Malgré une baisse de 0,9 point de pourcentage depuis 2023, la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) (15,2 %) reste parmi les plus élevées de l'Union et constitue une «situation critique». Si la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a encore diminué, son niveau reste élevé et la situation est désormais «à surveiller». En outre, la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante des compétences de base est élevée (29,3 % en mathématiques, PISA 2022). Tant la proportion d'adultes participant à l'éducation et à la formation (29,0 % en 2022) que celle des adultes possédant au moins des compétences numériques de base (45,8 % en 2023) sont faibles et «à surveiller».

Après une tendance à la baisse depuis 2021, les risques de pauvreté ont augmenté en 2024. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est passée à 23,1 % pour l'ensemble de la population (contre 22,8 % en 2023) et est restée stable à 27,1 % pour les enfants (contre 21 % et 24,2 % dans l'Union, respectivement). Les deux situations sont «à surveiller», compte tenu d'une part croissante de ménages quasiment sans



Remarque: Ruptures de séries en 2018.

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

³¹⁷ On constate néanmoins une rupture de série en 2024.

emploi, tandis que l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté est «autour de la moyenne». Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, sont également en hausse et «à surveiller» (à 5,53, contre 4,66 dans l'Union). Sur le plan positif, le nombre d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles a augmenté de 4,9 points de pourcentage, pour atteindre 39,4 % (contre 39,2 % dans l'Union). En outre, la proportion de personnes déclarant des besoins de traitement médical non satisfaits et celle de personnes subissant une pression excessive en raison des coûts du logement sont tous deux faibles.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des onze indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **l'Italie est considérée comme étant confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Chypre

Le développement des compétences montre des signes de détérioration et demeure problématique.

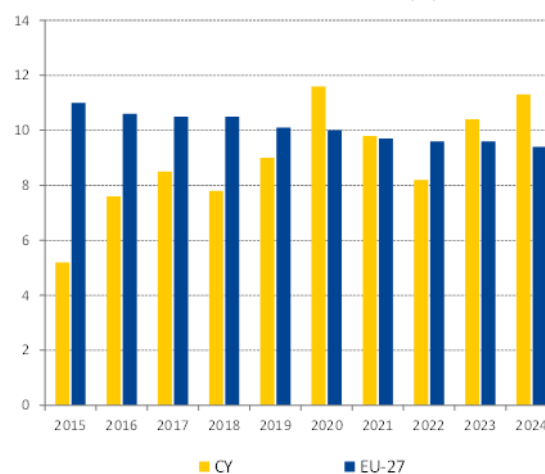
La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a de nouveau augmenté, passant de 10,4 % en 2023 à 11,3 % en 2024, et demeure «à surveiller». Plus de la moitié des jeunes de 15 ans (53,2 % en mathématiques, PISA 2022) ne possèdent pas les compétences de base, ce qui représente l'un des déclinés les plus marqués dans l'Union depuis 2018. L'habileté numérique est particulièrement faible, après avoir enregistré une baisse, avec seulement 49,5 % des adultes qui possédaient au moins des compétences numériques de base en 2023 (contre 55,6 % dans l'Union), une situation «à surveiller». Alors qu'en 2024, 28,2 % des

travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur exerçaient un emploi dans une profession qui ne nécessitait pas ce niveau de qualification, le taux d'étudiants inscrits dans des disciplines STIM en pourcentage du total des inscriptions dans l'enseignement supérieur (CITE 5-8) était l'un des plus faibles, avec seulement 14,9 % en 2023 (contre 26,9 % dans l'Union). La proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois est également faible, à 28,3 % en 2022 (contre 39,5 % dans l'Union), après une forte baisse par rapport aux 44,8 % enregistrés en 2016, de sorte que la situation est «à surveiller». En revanche, la part des enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles était de 40,1 % en 2024 (contre 39,2 % dans l'Union), après une nouvelle augmentation, soit un taux «autour de la moyenne».

Le marché du travail fonctionne globalement bien, mais certains groupes de population restent confrontés à des difficultés. Sous l'effet d'une croissance économique robuste, le taux d'emploi a encore augmenté pour atteindre 79,8 % en 2024 (contre 75,8 % dans l'Union) et le taux de chômage et sa composante à long terme sont tombés à respectivement 4,9 % et 1,3 % (de sorte que ces situations relèvent toutes de la catégorie «mieux que la moyenne»). En raison d'une augmentation de 1,0 point de pourcentage en 2023, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (à 10,0 points de pourcentage) est désormais «à surveiller». L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes est resté «autour de la moyenne». Si le taux de chômage des jeunes était inférieur à la moyenne de l'Union (13,0 % contre 14,9 % dans l'Union), la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est restée élevée, à 12,9 % (contre 11,1 % dans l'Union), et est désormais «faible, mais en voie d'amélioration» après une baisse de 1,0 point de pourcentage. Enfin, l'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) reste faible à 107,7, malgré une amélioration par rapport aux 102,7 enregistrés en 2023, et reste «à surveiller».

Chypre a obtenu de bonnes retombées sociales. Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale s'élevait à 17,1 % dans l'ensemble en 2024 et à 14,8 % pour les enfants (contre 21,0 % et 24,2 %, respectivement, dans l'Union) et les deux indicateurs se classaient respectivement dans les catégories «mieux que la moyenne» et «meilleures performances». Cela reflète, entre autres, l'incidence stable des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, qui se situe «autour de la moyenne» (30,5 % contre 34,2 %

Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (%)



Remarque: rupture de série chronologique en 2021.

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

dans l'Union) et le faible taux de surcharge des coûts du logement (2,4 %), pour lequel Chypre se classe dans la catégorie des «meilleures performances». Les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits, qui représentent 0,1 %, figurent parmi les plus faibles de l'Union et relèvent de la catégorie «mieux que la moyenne».

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des cinq indicateurs classés dans la catégorie «à surveiller», **Chypre ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

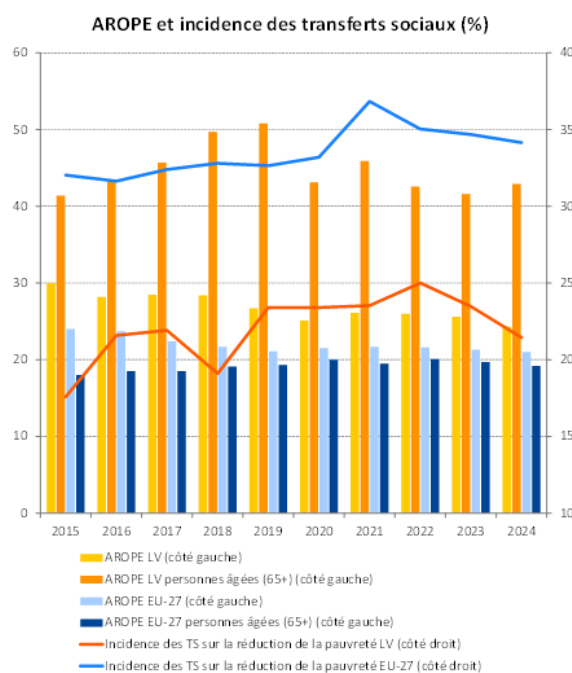
Lettonie

Des défis subsistent dans le domaine social.

Dans le contexte d'une stagnation du PIB, en 2024, les inégalités de revenus et les risques de pauvreté sont restés élevés en Lettonie. Le rapport interquintile de revenu est l'un des plus élevés de l'Union, à 6,28 % (contre 4,66 % en moyenne dans l'Union), ce qui met en évidence une «situation critique». Dans ce contexte, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a de nouveau diminué en 2024 (de 2 points de pourcentage) pour s'établir à 21,5 % (contre 34,2 % dans l'Union). Après deux détériorations consécutives, il s'agit désormais d'une «situation critique». Alors que le taux de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROE) a diminué, passant de 25,6 % à 24,3 % en 2024 (avec une baisse marquée observée pour les enfants, à 17,9 %), le taux global reste nettement supérieur à la moyenne de l'Union (21,0 %). Il s'agit d'une situation «à surveiller». En particulier, le taux AROE des personnes âgées (65 ans et plus) était déjà élevé et a encore augmenté, pour atteindre 42,9 % en 2024 (contre 41,6 % l'année précédente), ce qui est également lié à la faible adéquation des retraites. La pauvreté élevée des personnes âgées est étroitement liée aux mauvais résultats en matière de santé et aux coûts des soins de santé qui en découlent. Le taux AROE des personnes handicapées a encore augmenté, passant de 38,5 % à 39,4 %, et est nettement supérieur à la moyenne de l'Union (28,7 %). Les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits sont restés dans une «situation critique», atteignant 8,4 % en 2024 (en hausse par rapport aux 7,8 % enregistrés en 2023), contre 2,5 % dans l'Union.

Une certaine détérioration a été observée en 2024 en ce qui concerne les résultats sur le marché du travail. À la suite de la reprise du marché du travail après la crise de la COVID-19, la croissance de l'emploi s'est ralentie en 2024, dans un contexte de stagnation. Alors que le taux d'emploi (77,4 %) était «autour de la moyenne», les taux de chômage et de chômage de longue durée ont augmenté pour atteindre respectivement 6,9 % et 2,2 % (contre 5,9 % et 1,9 % dans l'Union). Le taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a augmenté de 0,7 point de pourcentage, pour s'établir à 10,7 % (contre 11,1 % dans l'Union). Ces trois indicateurs sont «à surveiller» en 2024. Sur le plan positif, la Lettonie affiche l'un des écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes les plus faibles de l'Union et se classe parmi les pays obtenant les «meilleures performances». En outre, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes reste dans la catégorie «mieux que la moyenne» malgré une récente détérioration.

Les résultats en matière d'éducation et de compétences restent «autour de la moyenne», mais avec certaines détériorations. Le taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation (au cours des 12 derniers mois) était de 34,1 % (contre 39,5 % dans l'Union). En outre, la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base était de 45,3 % en 2023 (soit un taux inférieur à la moyenne de l'Union, qui est de 55,6 %) et



Remarque: rupture de série chronologique pour l'indicateur de l'incidence (LV) en 2022.

Source: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], [[tespm050](#)], EU-SILC.

restait «à surveiller», compte tenu de la nécessité de soutenir la transition numérique. Dans le même temps, la part des enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles a enregistré l'une des plus fortes baisses dans l'Union, à 24,9 % (contre 39,2 % dans l'Union) et est désormais «à surveiller». Bien que le décrochage scolaire ne soit pas répandu et que les jeunes lettons de 15 ans obtiennent globalement de bons résultats en matière de compétences de base, les écoles urbaines obtiennent des résultats nettement meilleurs que celles des zones rurales. Le pourcentage d'étudiants universitaires inscrits dans des programmes STIM est faible (25,1 %, contre 26,9 % dans l'Union), en particulier chez les femmes.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des neuf indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», dont un indicateur qui s'est détérioré au fil du temps, **la Lettonie est considérée comme étant confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Lituanie

La situation en matière d'inclusion sociale et de protection sociale s'est détériorée en 2024.

La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a augmenté (de 1,5 point de pourcentage), pour atteindre 25,8 %³¹⁸ en 2024 (contre 21,0 % dans l'Union), soit l'une des valeurs les plus élevées et l'une des augmentations annuelles les plus importantes enregistrées, ce qui constitue une «situation critique». Les personnes vivant dans des zones rurales et les groupes vulnérables tels que les chômeurs, les personnes âgées et les personnes handicapées étaient particulièrement exposés. Les personnes handicapées étaient confrontées

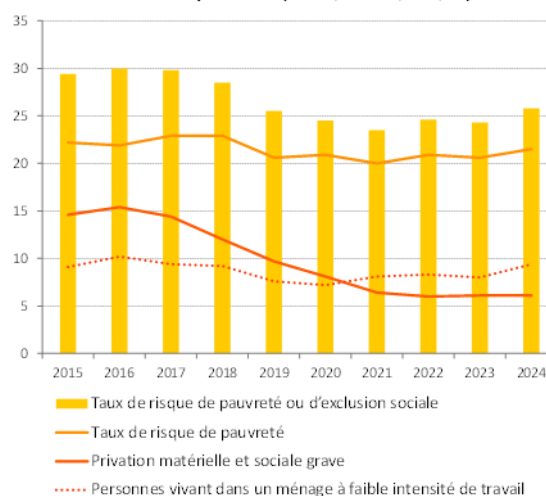
à l'un des taux AROPE les plus élevés de l'Union (45,8 % en 2024, contre 28,7 % dans l'Union). Toutefois, chez les enfants, le taux AROPE est resté «autour de la moyenne».

L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a diminué, passant de 29,9 % en 2023 à 25,9 % en 2024 (soit l'une des plus fortes baisses), contre 34,2 % dans l'Union. Cette situation reflète le faible niveau d'adéquation et de couverture des prestations sociales et est désormais «à surveiller». En outre, les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, figuraient parmi les plus élevées de l'Union en 2024 (6,54 contre 4,66), avec l'une des plus fortes augmentations, et constituent à nouveau une «situation critique». Enfin, bien qu'il reste inférieur à la moyenne de l'Union (8,2 %), le taux de surcharge des coûts du logement a considérablement augmenté pour la deuxième année consécutive, pour atteindre 6,2 % en 2024, et est désormais lui aussi «à surveiller».

La Lituanie est confrontée à des problèmes croissants liés au développement des compétences. Le taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a montré une «situation critique» en 2024, après une considérable augmentation (+1,2 point de pourcentage, pour s'établir à 14,7 %, contre 11,1 % dans l'Union). Dans le même temps, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a augmenté de 2 points de pourcentage pour atteindre 8,4 % en 2024 (contre 9,4 % dans l'Union), une situation qui est «à surveiller». Ces deux indicateurs se sont détériorés pour la deuxième année consécutive. Par ailleurs, la proportion de personnes obtenant de mauvais résultats en compétences de base est élevée (27,8 % en mathématiques, PISA 2022). En outre, la participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois est «à surveiller» étant donné qu'elle est nettement inférieure à la moyenne de l'Union (27,4 % contre 39,5 % en 2022). Sur le plan positif, la part des enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles a augmenté pour atteindre 36,9 % en 2024 (contre 39,2 % dans l'Union).

La situation du marché du travail en Lituanie s'est partiellement redressée en 2024. Le taux d'emploi a augmenté de 0,7 point de pourcentage pour atteindre 79,2 % en 2024 (contre

Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et ses composantes (AROP, PMSG, ITN; %)



Remarques: données provisoires en 2024.

Sources: Eurostat [[ilc_peps01n](#)], [[tepsr_lm430](#)], [[ilc_li02](#)], [[tespm030](#)], données EU-SILC.

³¹⁸ Les données d'Eurostat pour 2024 concernant tous les indicateurs sociaux pour la Lituanie sont provisoires.

75,8 % dans l'Union) grâce à une croissance économique solide. Toutefois, le taux de chômage a de nouveau augmenté pour s'établir à 7,1 % (contre 6,9 % en 2023), soit 1,2 point de pourcentage de plus que la moyenne de l'Union, et reste «à surveiller». Le taux de chômage de longue durée est resté stable (à 2,3 %) pour la troisième année consécutive, soit à peine 0,4 point de pourcentage de plus que la moyenne de l'Union. Selon l'indicateur clé du tableau de bord social, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est creusé, passant de 32,4 points de pourcentage en 2023 à 39,9 points de pourcentage en 2024 (contre 24,0 points de pourcentage dans l'Union), ce qui constitue une «situation critique».

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des neuf indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», dont deux indicateurs qui se sont détériorés au fil du temps, **la Lettonie est considérée comme étant confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Luxembourg

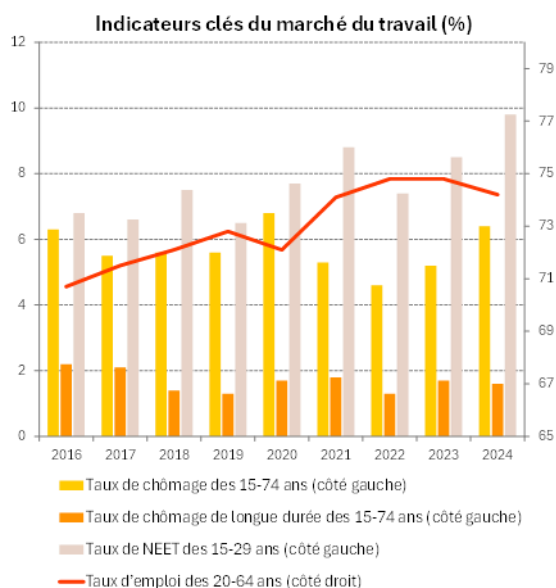
Les récentes tendances indiquent l'existence de difficultés en ce qui concerne les performances du marché du travail.

En 2024, dans un contexte de croissance économique modeste et d'inadéquation persistante des compétences, le taux d'emploi a légèrement diminué pour s'établir à 74,2 %, en s'éloignant ainsi davantage de la tendance globale à la hausse de l'Union (à 75,8 % en 2024). Cet indicateur est désormais «à surveiller». Le taux de chômage a de nouveau augmenté en 2024 pour atteindre 6,4 % (contre 5,9 % dans l'Union), après avoir connu l'une des plus fortes augmentations (de 1,2 point de pourcentage), et restait «à surveiller». En revanche, le taux de chômage

de longue durée a diminué (de 0,1 point de pourcentage) pour s'établir à 1,6 % et est désormais «autour de la moyenne». L'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) s'élève à 113,1 (contre 114,3 dans l'Union), en légère hausse par rapport aux 112,1 enregistrés en 2023, et est lui aussi «à surveiller». Dans ce contexte, le taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a augmenté considérablement (de 1,3 point de pourcentage) pour s'établir à 9,8 % en 2024, pour la deuxième année consécutive, et est désormais «à surveiller». En revanche, le pays faisait «mieux que la moyenne» en ce qui concerne l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes.

Le Luxembourg obtient de bons résultats dans l'ensemble en matière d'éducation et de compétences, mais a connu des détériorations dans certaines dimensions. La proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois était élevée, à 45,2 % en 2022, soit un niveau largement supérieur à la moyenne de l'Union (39,5 %). Alors qu'une proportion élevée de la population adulte (60,1 %) possède au moins des compétences numériques de base (contre 55,6 % dans l'Union), la situation est «à surveiller» compte tenu de la forte détérioration (de 3,6 points de pourcentage) observée dans les données de 2023. C'est également le cas pour la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, qui a augmenté de 1 point de pourcentage pour atteindre 7,8 % en 2024³¹⁹ (ce qui est inférieur aux 9,4 % obtenus en moyenne dans l'Union). Enfin, la part d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil figurait dans la catégorie «mieux que la moyenne».

La situation sociale s'est stabilisée au Luxembourg en 2024, bien que des difficultés subsistent. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a considérablement diminué (passant de 21,4 % en 2023 à 20,0 % en 2024, contre 21 % dans l'Union) et est désormais «autour de la moyenne». Cette amélioration s'explique principalement par une baisse du taux AROP, qui est passé de 18,8 % à 18,1 %, accompagnée



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

³¹⁹ Les valeurs observées en 2023-2024 pour les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation sont néanmoins signalées comme étant «peu fiables».

d'une légère baisse (de 0,2 point de pourcentage) de la privation matérielle et sociale grave, à mesure que l'inflation s'atténuait. Toutefois, le taux AROPE des enfants s'est maintenu au-dessus de la moyenne de l'Union (25,6 % en 2024 contre 24,2 % dans l'Union) et reste «à surveiller». Cela s'explique en partie par l'incidence limitée des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, qui est tombée à 27,0 % en 2024 (contre 34,2 % en moyenne dans l'Union) et reste «à surveiller». La part des personnes subissant une pression excessive en raison des coûts du logement est entrée dans la catégorie «mieux que la moyenne» en 2024, en passant de 11,5 % à 8,0 % (contre 8,2 % dans l'Union). Cette amélioration a bénéficié en particulier aux locataires, notamment grâce à une subvention de loyer élargie et plus généreuse.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des huit indicateurs classés dans la catégorie «à surveiller», dont un indicateur qui s'est détérioré au fil du temps, **le Luxembourg est considéré comme étant confronté à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

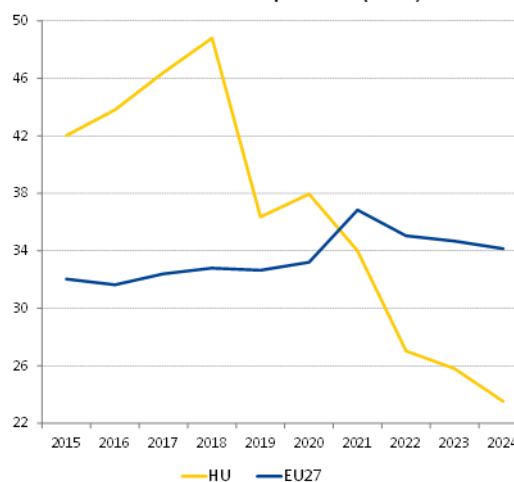
Hongrie

La Hongrie a enregistré une certaine amélioration de la pauvreté et de l'exclusion sociale, mais des défis sociaux subsistent.

Les taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) pour l'ensemble de la population et pour les enfants se sont améliorés en 2024, passant de «à surveiller» à «autour de la moyenne», après être tombés respectivement à 19,3 % et 22,9 %³²⁰. Toutefois, la privation matérielle et sociale grave reste élevée (9,3 %, contre 6,4 % dans l'Union) et la pauvreté monétaire (après transferts sociaux) a continué d'augmenter, notamment chez les jeunes adultes. Cette détérioration, combinée à un taux de pauvreté monétaire stable avant transferts, a entraîné une diminution de l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (qui s'établit à 23,5 %, contre 34,2 % dans l'Union). Cette situation est «à surveiller». Les inégalités de revenus sont restées «autour de la moyenne». Le taux de surcharge des coûts du logement a connu l'une des plus fortes augmentations (1,7 point de pourcentage), passant de 7,3 % à 9 % en 2024 (contre 8,2 % dans l'Union), et est désormais «à surveiller».

La Hongrie affiche de bons résultats dans l'ensemble en ce qui concerne le développement des compétences des adultes, mais elle est confrontée à des difficultés, notamment en matière de participation aux services de garde d'enfants, de décrochage scolaire et d'inégalités dans le domaine de l'éducation. Après une augmentation substantielle en 2023, la participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles a diminué, passant de 20,5 % en 2023 à 16,6 % en 2024, soit l'un des niveaux les plus faibles de l'Union (contre une moyenne de 39,2 %), et se trouve désormais dans une «situation critique». La part de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation s'est améliorée (de 1,3 point de pourcentage, pour atteindre 10,3 % en 2024, contre 9,4 % dans l'Union), passant ainsi d'une «situation critique» à une situation «faible, mais en voie d'amélioration». Elle reste néanmoins nettement supérieure à la moyenne pour les Roms, les personnes handicapées et les personnes vivant dans des zones rurales. En outre, la proportion d'élèves peu performants est élevée (29,5 % en mathématiques, PISA 2022) et le milieu socio-économique a une incidence significative sur les performances des élèves en matière de compétences de base³²¹. La Hongrie fait «mieux que la moyenne» en matière de compétences numériques et fait partie des pays affichant les «meilleures performances» en matière d'éducation et de formation des adultes. Dans le même temps, les personnes ayant un faible niveau d'éducation, les chômeurs et les personnes de plus de 55 ans obtiennent des résultats bien plus mauvais que l'ensemble de la population en ce qui concerne l'éducation et la formation des adultes.

Incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté (en %)



Remarque: Rupture de la série chronologique (HU) en 2022.

Source: Eurostat [[tespm050](#)], EU-SILC.

³²⁰ Les données EU-SILC et les indicateurs connexes ont été révisés par la Hongrie pour la période 2019-2024; voir la [note](#) correspondante.

³²¹ OCDE, PISA, [2022](#).

Le marché du travail continue de bien se porter dans l'ensemble. Le taux d'emploi (81,1 % contre 75,8 % dans l'Union) et le taux de chômage (4,5 % contre 5,9 % dans l'Union) sont restés dans la catégorie «mieux que la moyenne», bien que les taux d'emploi (15-64 ans) des personnes peu qualifiées en 2024 (38,5 %) et des Roms en 2023 (47,3 %) étaient nettement inférieurs à la moyenne du pays. La part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est restée «autour de la moyenne». Toutefois, le taux de chômage des jeunes s'est considérablement détérioré au cours des deux années précédentes, parallèlement à un ralentissement économique rapide, passant de 10,6 % en 2022 à 15,2 % en 2024 (contre 14,9 % dans l'Union).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des trois indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **la Hongrie ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

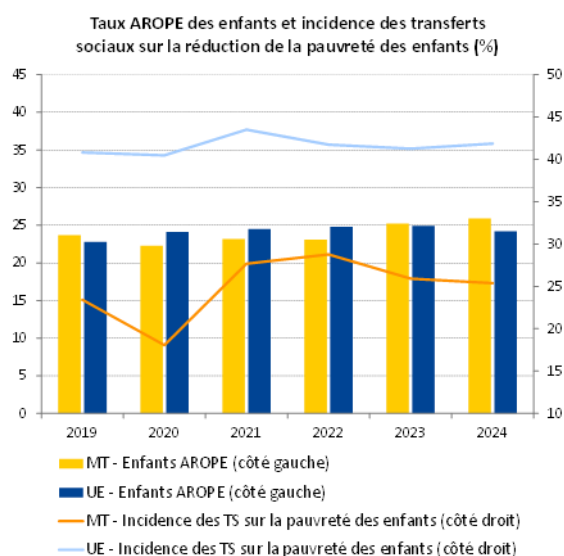
Malte

Les retombées sociales de Malte restent mitigées, les enfants faisant face à des difficultés croissantes.

Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est resté «autour de la moyenne» en 2024, à 19,7 % (contre 21,0 % dans l'Union), ce qui reflète également l'augmentation des niveaux de l'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) (171,7 contre 114,3 dans l'Union en 2024), un indicateur pour lequel Malte fait partie des pays affichant les «meilleures performances». Le taux AROPE des enfants a toutefois continué d'augmenter, pour atteindre 25,9 % (contre 24,2 % dans l'Union). En outre, la part des enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles a enregistré une baisse significative en 2024 dans l'Union (-6,9 points de pourcentage), bien qu'elle reste supérieure à la moyenne de l'Union (44,1 % contre 39,2 %). Les deux indicateurs sont désormais «à surveiller». Parallèlement,

l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté est restée faible, à 26,0 % (contre 34,2 % dans l'Union), ce qui en fait également une situation «à surveiller». En particulier, l'incidence est légèrement inférieure pour les enfants (25,4 %) par rapport à la population générale (26 %), alors que l'inverse est vrai pour l'Union (41,9 % contre 34,2 %, respectivement). Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont diminué, passant de 5,30 en 2023 à 4,87 en 2024 (contre 4,66 dans l'Union), et progressent donc vers la catégorie «mieux que la moyenne». Le taux de surcharge des coûts du logement a légèrement diminué pour s'établir à 5,8 % et était «autour de la moyenne». Des besoins de traitement médical non satisfaits n'ont été rencontrés que par 0,3 % de la population (contre 2,5 % dans l'Union), soit l'un des taux les plus faibles dans l'Union.

Les progrès se poursuivent dans le domaine de l'éducation et des compétences, mais certaines difficultés subsistent. À la suite d'une nouvelle diminution, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a reculé à 9,6 % en 2024 (contre 9,4 % au niveau de l'Union) et figure désormais dans la catégorie «autour de la moyenne». Toutefois, la proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante des compétences de base demeure particulièrement élevée (32,6 % en mathématiques, PISA 2022). En outre, les carrières dans les STIM subissent déjà des goulets d'étranglement au niveau du secondaire, où peu d'étudiants suivent les principales matières scientifiques. La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a de nouveau diminué pour atteindre 7,2 % en 2024 (soit un niveau inférieur aux 11,1 % enregistrés en moyenne dans l'Union) et passe ainsi dans la catégorie des «meilleures performances». Dans le même temps, la participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois était de 39,9 % en 2022, un niveau «mieux que la moyenne», qui est encore plus considérable (65,9 %) chez les personnes ayant un niveau d'éducation élevé. De même, 63,0 % des adultes possédaient au moins des compétences numériques de base en 2023



Remarque: l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté des enfants est calculée à l'aide des taux AROP avant et après transfert. Rupture de la série chronologique AROP (MT) en 2022.

Source: Eurostat [[ilc_peps_01n](#)], [[ilc_li10](#)], [[ilc_li02](#)], EU-SILC.

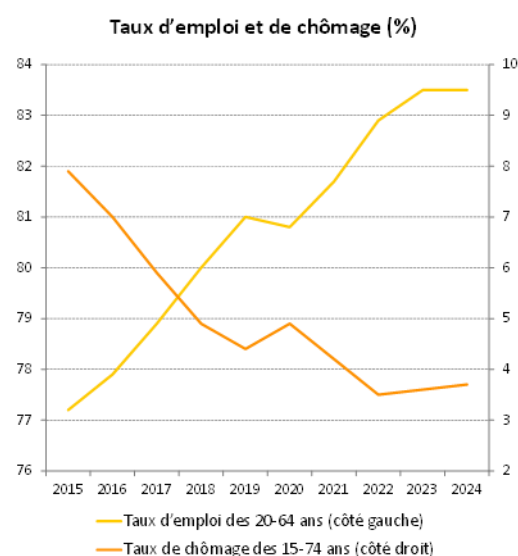
(contre 55,6 % dans l'Union), soit un taux «autour de la moyenne», tandis que de fortes variations ont été enregistrées entre les groupes de population.

Sur un marché du travail solide, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes reste considérable. En 2024, grâce à une robuste croissance économique, Malte affichait l'un des taux d'emploi les plus élevés de l'Union (83,0 %) et un faible taux de chômage (3,1 %), y compris pour sa composante à long terme (0,7 %), et faisait partie des pays affichant les «meilleures performances» pour les trois indicateurs. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est réduit à 25,3 points de pourcentage (contre 24,0 points de pourcentage dans l'Union). Si l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes a également diminué, pour s'établir à 13,4 points de pourcentage, il est resté supérieur de 3,4 points de pourcentage à la moyenne de l'Union et figure parmi les plus élevés de l'Union; il présente donc toujours une «situation critique».

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des quatre indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **Malte ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Pays-Bas

Le marché du travail continue de présenter des résultats relativement bons. Dans le contexte de la reprise de la croissance économique, le taux d'emploi est resté inchangé à 83,5 % en 2024, l'un des plus élevés de l'Union. Le chômage est resté faible, malgré une légère augmentation à 3,7 %. La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est restée parmi les plus faibles de l'Union, bien qu'elle ait continué d'augmenter (de 0,2 point de pourcentage pour atteindre 4,9 %). L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est à nouveau réduit, pour atteindre 20,9 points de



pourcentage. Les Pays-Bas font «mieux que la moyenne» ou font partie des «meilleures

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

performances» dans tous ces domaines. Toutefois, le risque d'une forte segmentation du marché du travail reste un défi structurel considérable. Alors que l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes était de 7,6 points de pourcentage (contre 10,0 points de pourcentage dans l'Union, et était donc «autour de la moyenne») en 2024, l'emploi à temps partiel était répandu, en particulier chez les femmes. Il en résulte l'un des écarts les plus importants entre les femmes et les hommes en matière d'emploi à temps partiel dans l'Union (41,9 points de pourcentage par rapport à une moyenne de 20,1 points de pourcentage) et un écart de pension considérable entre les hommes et les femmes (36,3 % contre 24,5 % dans l'Union). Enfin, selon les données de 2024, l'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) n'a pas suivi la moyenne de l'Union (respectivement 112,4 et 114,3) et reste «à surveiller».

Les Pays-Bas continuent de présenter globalement de bons résultats en ce qui concerne la formation des compétences. En 2022, 56,1 % des adultes participaient à l'éducation et à la formation et, en 2023, 82,7 % d'entre eux possédaient au moins des compétences numériques de base, soit, dans les deux cas, l'une des proportions les plus élevées de l'Union. En raison d'une augmentation de 0,8 point de pourcentage, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation est désormais «autour de la moyenne» (7,0 % en 2024). La détérioration des compétences générales de base des étudiants et l'augmentation des mauvais résultats, en particulier parmi les étudiants défavorisés, justifient de suivre la situation. Il demeure important de sensibiliser efficacement au perfectionnement et à la reconversion professionnels les personnes qui se trouvent dans une situation défavorable sur le marché du travail (telles que les personnes peu qualifiées, les personnes ayant des contrats flexibles ou temporaires, les personnes issues de l'immigration et les personnes handicapées).

La situation sociale aux Pays-Bas est globalement bonne. La part de la population dans son ensemble et celle des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale sont restées stables et figurent parmi les plus faibles de l'Union (respectivement 15,4 % et 15,8 %). Des problèmes existent toutefois pour des groupes spécifiques, tels que les personnes handicapées ou les personnes issues de l'immigration, en particulier les enfants. Le taux de surcharge des coûts du logement est a diminué de 2,4 points de pourcentage et

représentait 6,9 % en 2024 (contre 8,2 % dans l'Union; le pays fait donc désormais «mieux que la moyenne»).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment de l'indicateur classé dans la catégorie «à surveiller», **les Pays-Bas ne semblent pas confrontés à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessiteront donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Autriche

Malgré trois années de récession, le marché du travail autrichien reste relativement solide. Les performances se situent «autour de la moyenne» ou font «mieux que la moyenne» pour presque tous les indicateurs du tableau de bord social liés au marché du travail.

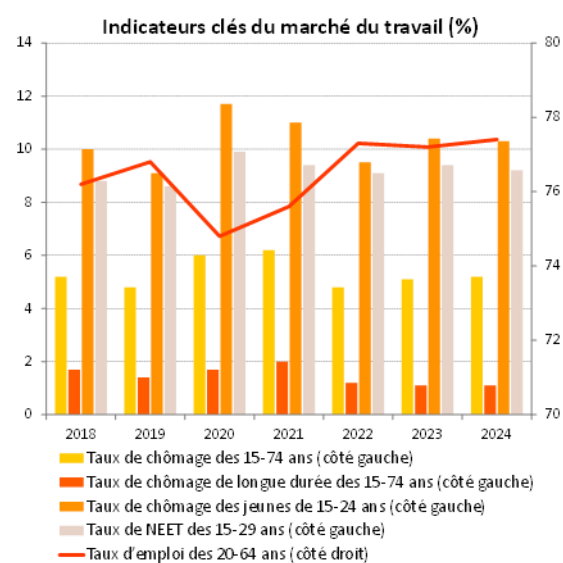
Après une légère baisse l'année précédente, le taux d'emploi a augmenté de 0,2 point de pourcentage pour atteindre 77,4 % en 2024 (contre 75,8 % dans l'Union), tandis que le taux de chômage, à 5,2 %, est resté inférieur à la moyenne de l'Union (5,9 %), tout comme sa composante à long terme (1,1 %). La part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni

études ni formation (NEET), à 9,2 %, était elle aussi inférieure à la moyenne de l'Union

(11,1 %). Le taux d'emploi des femmes était élevé (73,9 %) et en augmentation, avec une réduction de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (6,9 points de pourcentage, contre 10 points de pourcentage dans l'Union). Ce résultat a été facilité par des mesures politiques récentes qui ont donné lieu à une augmentation significative (de 6,1 points de pourcentage) de la part des enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles, à 30,2 % (contre 39,2 % dans l'Union). Dans le même temps, le pays présentait l'un des taux d'emploi à temps partiel entre les hommes et les femmes les plus importants, et en augmentation, avec 38,9 points de pourcentage en 2024. Enfin, l'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) était toujours faible, à 102,8 en 2024, ce qui est «à surveiller».

Dans le domaine des compétences, le pays continue d'afficher de bons résultats dans l'ensemble. La proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base est élevée (64,7 % en 2023) et la proportion d'adultes participant à l'éducation et à la formation est nettement supérieure à la moyenne de l'Union (52,2 % en 2022, contre 39,5 % dans l'Union, même après une baisse), les deux indicateurs se classant dans la catégorie «mieux que la moyenne». La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a de nouveau diminué et était «autour de la moyenne», à 8,1 % en 2024. Dans le même temps, environ un quart des jeunes Autrichiens n'ont pas un niveau minimal de maîtrise des mathématiques, de la lecture et des sciences. Ce chiffre est en constante augmentation depuis 2012 (PISA 2022). En outre, 42,2 % des chômeurs étaient tout au plus titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire³²², ce qui les rend particulièrement vulnérables. Dans ce contexte, l'amélioration des compétences de base peut contribuer à améliorer les résultats en matière d'emploi.

L'Autriche obtient des résultats relativement bons dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion sociale. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est tombée à 16,9 % en 2024 et se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne». Chez les enfants, le taux a fortement diminué par rapport à 2023,



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

³²² AMS, [Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen 2024](#), 2025.

pour s'établir à 20,9 %, et est «autour de la moyenne». Le taux de surcharge des coûts du logement a augmenté de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 6,3 % et est également «autour de la moyenne». Enfin, l'incidence relativement élevée des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté et le faible niveau de besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits continuent de représenter des situations «mieux que la moyenne».

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment d'un indicateur classé dans la catégorie «situation critique», **l'Autriche ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

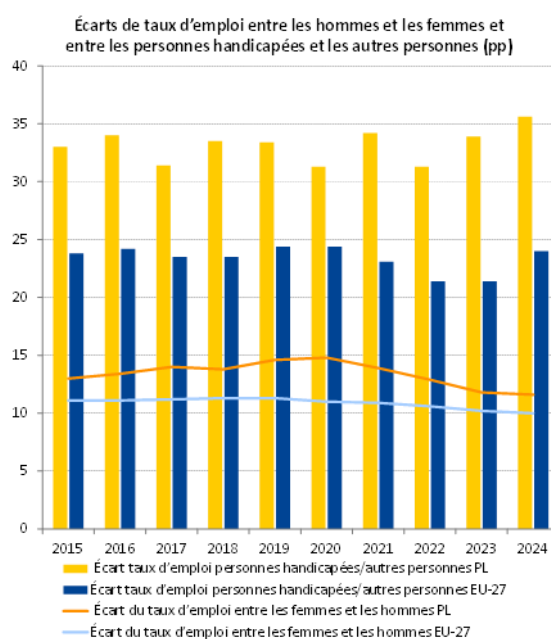
Pologne

Le marché du travail reste globalement solide, mais les femmes et les personnes handicapées restent confrontées à d'importants défis. Dans un contexte de croissance économique robuste en 2024 (3,0 %), le taux d'emploi a encore augmenté pour atteindre 78,4 % (contre 75,8 % dans l'Union) et le taux de chômage figurait parmi les plus faibles de l'Union (2,9 %), ce qui en fait l'une des «meilleures performances» de l'Union. L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes a légèrement diminué, mais est resté «à surveiller», à 11,6 points de pourcentage, au-dessus de la moyenne de l'Union (10,0 points de pourcentage), ce qui est lié au fait que les femmes ont tendance à assumer davantage de responsabilités familiales pour les enfants et les personnes nécessitant des soins de

longue durée, ainsi qu'à leur âge inférieur de départ à la retraite. Si la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles a augmenté en 2024 pour atteindre

15,1 %, elle est restée nettement inférieure à la moyenne de l'Union (39,2 %) et constitue une «situation critique». Ce faible taux peut avoir une incidence sur les perspectives d'apprentissage à long terme des enfants et sur la participation des femmes au marché du travail. Avec une augmentation de 1,7 point de pourcentage pour atteindre 35,6 points de pourcentage en 2024, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes figurait parmi les plus importants de l'Union (la moyenne de l'Union étant de 24,0 points de pourcentage), ce qui indique une «situation critique».

Les niveaux de compétences numériques et la participation des adultes à l'éducation et à la formation sont très faibles et les compétences de base des jeunes ont diminué. La proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation (au cours des 12 derniers mois), qui s'élevait à 20,3 % en 2022, était nettement inférieure à la moyenne de l'Union européenne (39,5 %) et représentait une «situation critique». Cela s'expliquait principalement par une faible participation à l'éducation non formelle. En outre, la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base (44,3 %) est restée nettement inférieure à la moyenne de l'Union en 2023 (55,6 %) et constitue également une «situation critique». D'après l'enquête PISA 2022, la proportion d'élèves de 15 ans ne satisfaisant pas aux niveaux minimaux de compétences de base a augmenté pour atteindre 23 % en mathématiques, 22,2 % en lecture et 18,6 % en sciences, ce qui reste inférieur à la moyenne de l'Union. Toutefois, l'augmentation des mauvais résultats depuis 2018 figure parmi les plus importantes constatées dans l'Union. Dans le même temps, la Pologne reste l'un des pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (4,1 % contre 9,4 % dans l'Union en 2024). Le pourcentage d'étudiants de l'enseignement supérieur inscrits dans des programmes STIM reste inférieur à la moyenne de l'Union (21,2 % contre 26,9 % dans l'Union).



Remarque: données peu fiables pour la série DEG en 2023 et rupture dans la série GEG en 2019 pour PL.

Source: Eurostat [[tepsr_sp200](#)], données EU-SILC, et [[tesem060](#)], EFT de l'UE.

La situation sociale est relativement stable en Pologne. En 2024, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (16,0 % dans l'ensemble et 16,1 % pour les enfants) et les inégalités de revenus (rapport interquintile de revenu: 3,85) sont restés «mieux que la moyenne» (contre respectivement 21,0 %, 24,2 % et 4,66 dans l'Union européenne).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des cinq indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **la Pologne ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

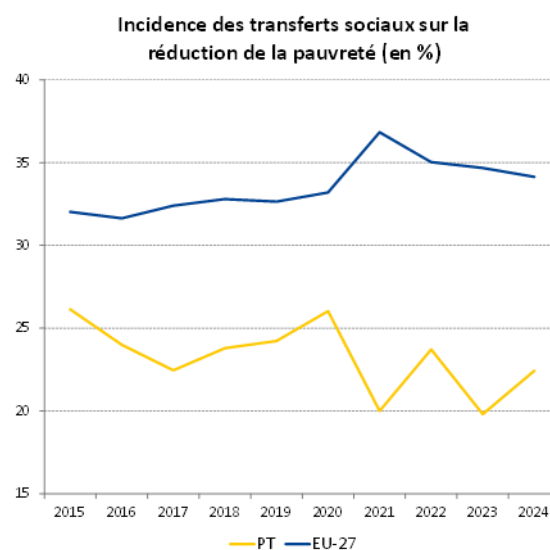
Portugal

Malgré une amélioration, l'efficacité du système de protection sociale pour réduire les risques de pauvreté et les inégalités reste faible et des problèmes de logement sont apparus. En 2024, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a augmenté de 2,6 points de pourcentage pour s'établir à 22,4 %, ce qui reste nettement inférieur à la moyenne de l'Union (34,2 %) et aux niveaux d'avant la pandémie, ce qui constitue une «situation critique». Les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont reculé, passant de 5,60 en 2023 à 5,20 (au-dessus de la moyenne de l'Union de 4,66) et sont désormais «faibles, mais en voie d'amélioration», tandis que la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou

d'exclusion sociale (AROPE) s'est maintenue à un niveau se situant «autour de la moyenne», à 19,7 % (contre 21 % dans l'Union). Malgré des améliorations globales dans les régions ultrapériphériques, les risques de pauvreté restaient particulièrement élevés aux Açores (28,4 %). La part de la population pour qui les coûts de logement représentaient une surcharge était de 6,9 %, ce qui, tout en restant inférieur à la moyenne de l'Union (8,2 %), constitue l'une des plus fortes augmentations dans l'Union (+ 2.0 points de pourcentage); cet indicateur est désormais «à surveiller». Cette évolution reflète la hausse continue des prix des logements et des loyers ces dernières années.

Le marché du travail est globalement résilient, mais l'augmentation du chômage des jeunes et le niveau toujours élevé du taux de chômage de longue durée appellent une attention particulière. Après une tendance positive depuis 2021, le taux d'emploi s'est amélioré de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 78,5 % en 2024 et est resté «autour de la moyenne» dans un contexte de croissance économique robuste. C'était également le cas pour le taux de chômage, inchangé à 6,5 % (contre 5,9 % dans l'Union). Si le taux de chômage de longue durée a encore légèrement diminué (à 2,4 % en 2024), il est resté supérieur à la moyenne de l'Union (1,9 %) et est donc «à surveiller». Le pays a fait «mieux que la moyenne» en ce qui concerne la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), mais, dans le même temps, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) a augmenté ces deux dernières années pour atteindre 21,6 % en 2024, contre 14,9 % dans l'Union. Enfin, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (21,3 points de pourcentage) est resté inférieur à la moyenne de l'Union (24 %), mais il a connu l'une des plus fortes augmentations dans l'Union et se classe à présent dans la catégorie «bien, mais à surveiller».

Si le Portugal obtient généralement des résultats autour de la moyenne dans le domaine des compétences, certains aspects méritent un suivi rigoureux. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a baissé de 1,5 point de pourcentage pour s'établir à 6,6 % en 2024 et est désormais classée dans la catégorie «mieux que la moyenne». Toutefois, des disparités régionales persistent, puisque le taux va 19,8 % aux Açores à 5,2 % dans la région du nord. En outre, la proportion de personnes obtenant de mauvais résultats en compétences de base est élevée (29,7 % en mathématiques, PISA 2022).



Remarque: rupture de série chronologique (PT) en 2022.

Source: Eurostat [[tespm050](#)], EU-SILC.

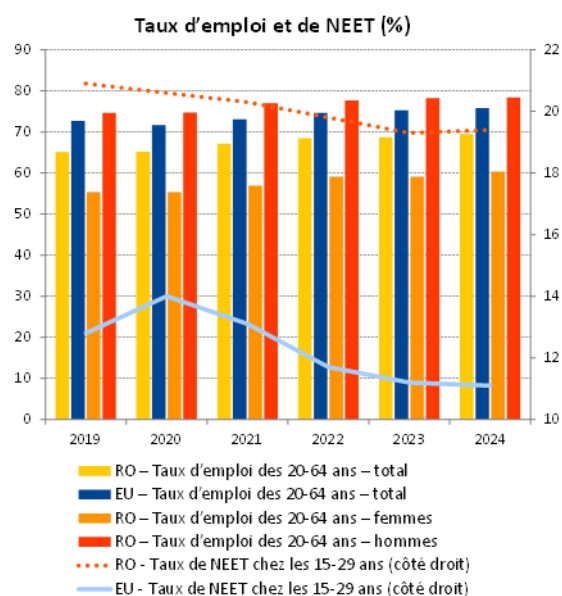
Le pays obtient des résultats «autour de la moyenne» pour ce qui est de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base et celle d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation (au cours des 12 derniers mois). Toutefois, cette dernière a diminué, passant de 38,0 % en 2016 à 33,4 % en 2022, malgré un besoin de perfectionnement et de reconversion professionnels, compte tenu également de l'inadéquation des compétences, des transitions numérique et écologique et du vieillissement de la population.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des trois indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **le Portugal ne semble pas confronté à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Roumanie

La situation sur le marché du travail s'améliore, mais certains groupes restent sous-représentés.

Dans un contexte de faible croissance économique en 2024, le taux d'emploi a continué d'augmenter (0,8 point de pourcentage) pour atteindre 69,5 %, un niveau toujours en dessous de la moyenne de l'Union (75,8 %), ce qui témoigne d'une «situation critique». Les disparités régionales sont importantes (de 81,1 % à București-Ilfov à 62,6 % dans le sud-est du pays). L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est amélioré, mais il était toujours l'un des plus marqués de l'Union (18,1 points de pourcentage contre 10,0 points de pourcentage). Le taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) était toujours à un niveau très élevé (19,4 %, contre 11,1 % dans l'Union). L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est fortement creusé de 15,6 points de pourcentage en 2024, pour atteindre 44,8 points de pourcentage (contre 24,0 points de pourcentage dans l'Union). Pour tous ces indicateurs, les données indiquent des «situations critiques». En revanche, le taux de chômage global et sa composante à long terme étaient inférieurs ou égaux à la moyenne de l'Union et se sont améliorés en 2024.



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

Les défis persistants en matière d'éducation et de développement des compétences mettent en péril la compétitivité et la convergence. En 2024, la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles a encore diminué pour atteindre 11,4 % (contre 12,3 % en 2023, alors que ce taux était de 39,2 % dans l'Union). De même, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a atteint 16,8 % en 2024 (contre 9,4 % dans l'Union). Ces deux indicateurs comptent parmi les plus faibles de l'Union et témoignent de «situations critiques». Le niveau des compétences de base est particulièrement faible (48,6 % en mathématiques, PISA 2022), ce qui a une incidence sur les perspectives sociales et d'emploi des jeunes, en particulier dans les zones rurales et parmi les personnes défavorisées, et risque également d'entraver l'innovation et la compétitivité. De surcroît, la proportion de personnes possédant au moins des compétences numériques de base était de 27,7 % en 2023, contre 55,6 % dans l'Union, ce qui témoigne également d'une «situation critique» face à la nécessité de soutenir la transition numérique. La participation des adultes à l'éducation et à la formation a été «faible, mais en voie d'amélioration» (19,1 % en 2022, contre 39,5 % dans l'Union), dans un contexte de pénurie importante de compétences et de déclin démographique prévu.

Malgré des progrès considérables, les risques de pauvreté restent élevés, en particulier pour les groupes vulnérables et dans les zones rurales. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a considérablement diminué, passant de 46,0 % en 2016 à 32,0 % en 2023 et à 27,9 % en 2024 (contre 21,0 % dans l'Union). Le taux AROPE des enfants a lui aussi fortement diminué en 2024 (à 33,8 %, alors qu'il était de 39,0 % en 2023, contre 24,2 % dans l'Union). Les deux indicateurs ont été «faibles, mais en voie d'amélioration» pendant deux années consécutives, tout en restant parmi les plus élevés de l'Union. Bien qu'il présente l'une des améliorations les plus significatives, le système de protection sociale reste peu efficace, étant donné que les

transferts sociaux (autres que les pensions) ne réduisent la pauvreté que de 18,8 % (contre 34,4 % dans l'Union), dans une situation «faible, mais en voie d'amélioration». Tant les inégalités de revenus (4,62 contre 4,66 dans l'Union) que les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits (2,2 %, en baisse par rapport aux 5,2 % de 2023, contre 2,5 % dans l'Union) se sont considérablement améliorés en 2024. Les habitants des zones rurales et les groupes vulnérables tels que les Roms continuent néanmoins de rencontrer plus de difficultés que les autres pour accéder aux services essentiels et sociaux.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des sept indicateurs classés dans la catégorie «situation critique», **la Roumanie est considérée comme étant confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

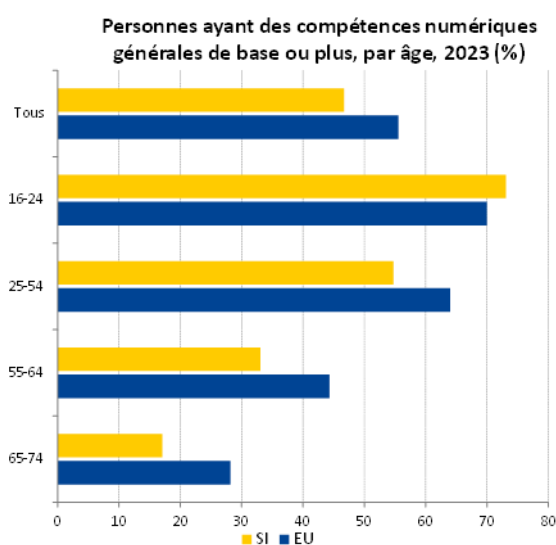
Slovénie

La Slovénie est confrontée à des difficultés liées à la faible participation des adultes à l'éducation et à la formation et aux faibles niveaux de compétences numériques. En 2022, seuls 26,5 % de l'ensemble des adultes ont participé à l'éducation et à la formation. Ce chiffre était nettement inférieur à la moyenne de l'Union européenne (39,5 %) et représentait une baisse de 13,8 points de pourcentage par rapport à 2016; il est donc «à surveiller». Par ailleurs, seuls 46,7 % des adultes possédaient au moins des compétences numériques de base en 2023, ce qui est bien en dessous de la moyenne de l'Union (55,6 %) et reflète une baisse de 3,0 points de pourcentage par rapport à 2021. Cette situation est également «à surveiller». En outre, un élève sur quatre en Slovénie n'a pas le niveau minimal de maîtrise des mathématiques et de la lecture (PISA 2022) et une tendance à la baisse est observée. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation reste inférieure à la moyenne de l'Union (9,4 %) et a diminué de 0,4 point de pourcentage pour s'établir à 5,0 % en 2024, ce qui constitue une évolution positive. En outre, la part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a de nouveau diminué de 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 7,6 % en 2024, ce qui est également «mieux que la moyenne».

En 2024, le taux d'emploi a légèrement augmenté, de 0,8 point de pourcentage, pour atteindre 78,3 %, ce qui est supérieur à la moyenne de l'Union (75,8 %). Le taux de chômage et sa composante à long terme étaient tous deux «mieux que la moyenne» en 2024, à 3,7 % et 1,1 %, respectivement. L'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes, qui s'élevait à 6,0 points de pourcentage, était «autour de la moyenne», bien que la participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles ait été de 57,8 % en 2024, ce qui est nettement supérieur à la moyenne de l'Union (39,2 %). Toutefois, des facteurs structurels tels que le vieillissement rapide de la population et l'inadéquation des compétences risquent d'exacerber les pénuries de main-d'œuvre existantes et de nuire à la compétitivité.

Dans l'ensemble, le marché du travail continue d'enregistrer de bons résultats dans un contexte de croissance économique modérée, bien que certaines difficultés persistent. En 2024, le taux d'emploi a légèrement augmenté, de 0,8 point de pourcentage, pour atteindre 78,3 %, ce qui est supérieur à la moyenne de l'Union (75,8 %). Le taux de chômage et sa composante à long terme étaient tous deux «mieux que la moyenne» en 2024, à 3,7 % et 1,1 %, respectivement. L'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes, qui s'élevait à 6,0 points de pourcentage, était «autour de la moyenne», bien que la participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles ait été de 57,8 % en 2024, ce qui est nettement supérieur à la moyenne de l'Union (39,2 %). Toutefois, des facteurs structurels tels que le vieillissement rapide de la population et l'inadéquation des compétences risquent d'exacerber les pénuries de main-d'œuvre existantes et de nuire à la compétitivité.

La Slovénie a globalement de bonnes retombées sociales. Comme les années précédentes, en 2024, la part de la population totale et celle des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale comptaient parmi les plus faibles de l'Union, avec respectivement 14,4 % et 11,8 % (et la Slovénie faisait partie des pays affichant «meilleures performances» dans les deux cas). Toutefois, certains groupes vulnérables, dont les femmes de plus de 65 ans, les personnes ayant un faible niveau d'éducation, les chômeurs, les ménages monoparentaux et les personnes nées en dehors de l'Union, étaient exposés à des risques de pauvreté beaucoup plus élevés. L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté était «autour de la moyenne», à 37,7 %, mais était moins efficace pour les personnes



Source: Eurostat [[isoc_sk_dskl_i21](#)], enquête du SSE sur les TIC.

âgées (65 ans et plus)³²³. Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, s'élevaient à 3,42 en 2024 et restaient dès lors parmi les plus faibles de l'Union (le pays faisant également partie des «meilleures performances» pour cet indicateur).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des deux indicateurs classés dans la catégorie «à surveiller», **la Slovénie ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

³²³ Voir Institute of Macroeconomic Analysis and Development Slovenia, [Quality of Life in Slovenia – Development Report](#), 2025.

Slovaquie

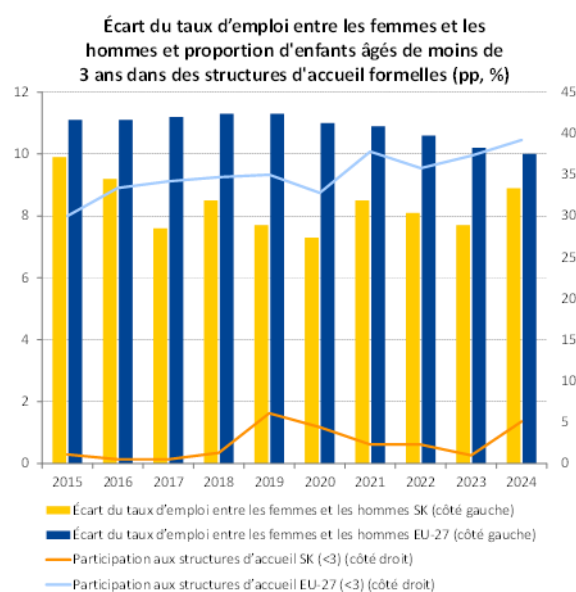
La Slovaquie est confrontée à de multiples défis en ce qui concerne le développement des compétences.

Le taux de participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles est passé de 1,0 % en 2023 à 5,1 % en 2024, mais est resté nettement inférieur à la moyenne de l'Union (39,2 % en 2024) et se trouve dans une situation critique. En outre, le taux de participation est resté l'un des plus faibles de l'Union, y compris pour les enfants de plus de 3 ans (80,8 % contre 94,6 % en 2023), y compris parmi les enfants roms. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement et la formation était relativement faible (7,5 %, contre 9,4 % dans l'Union en 2024), mais a enregistré l'une des augmentations

les plus importantes (+ 1,1 point de pourcentage), qui est «à surveiller». En augmentation constante dans les zones rurales depuis 2021, elle a atteint 9,8 % en 2024. Selon l'enquête PISA 2022, un tiers des jeunes de 15 ans ne possédait pas les compétences de base en mathématiques et en lecture. Enfin, la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base était de 51,3 % en 2023, un chiffre en baisse par rapport aux 55,2 % enregistrés en 2021, ce qui pose un risque supplémentaire pour la transition numérique et en fait un indicateur «à surveiller». Sur le plan positif, la part d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois se classait dans la catégorie «mieux que la moyenne».

Le marché du travail obtient globalement de bons résultats, mais il présente certains défis. En 2024, dans le contexte d'une forte croissance économique, le taux d'emploi a atteint un niveau record de 78,1 % et le taux de chômage se trouvait à un niveau historiquement bas de 5,3 % (contre 75,8 % et 5,9 %, respectivement, dans l'Union). Le taux de chômage de longue durée se trouve toujours dans une «situation critique», puisqu'il ne s'est que peu amélioré en 2024, en s'établissant à 3,5 % contre 3,8 % en 2023, et reste parmi les plus élevés de l'Union. Les disparités régionales demeuraient aussi importantes. La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) s'est encore améliorée, passant de 11,2 % en 2023 à 10,7 % en 2024 («autour de la moyenne»). Dans le même temps, le taux de chômage des jeunes, qui s'élevait à 19,2 %, est resté supérieur à la moyenne de l'Union (14,9 %). L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes ainsi que l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes se sont tous deux creusés depuis 2023 (à 23,8 points de pourcentage et 8,9 points de pourcentage, contre 24,0 points de pourcentage et 10,0 points de pourcentage, respectivement, dans l'Union), et le second indicateur est désormais «à surveiller». L'indice de la croissance du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) était de 133,6 en 2024 et se trouvait «autour de la moyenne».

La Slovaquie présente un faible risque de pauvreté global, mais des difficultés subsistent pour certaines régions et certains groupes. En ce qui concerne les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, la Slovaquie faisant partie des pays affichant les «meilleures performances», tandis que le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion



Source: Eurostat [[tesem060](#)], EFT de l'UE et [[tepsr_sp210](#)], EU-SILC.

sociale (AROPE) était «autour de la moyenne», à 18,3 % en 2024 (contre 21,0 % dans l'Union). La partie orientale du pays présentait toutefois des risques de pauvreté plus élevés. Le taux AROPE des enfants a chuté de 2,7 points de pourcentage pour s'établir à 22,6 % en 2024, et était «mieux que la moyenne». De surcroît, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté s'est légèrement améliorée, pour atteindre 36,7 % en 2024 («autour de la moyenne»). Le pays compte l'une des plus grandes populations roms de l'Union, des milliers de personnes vivant dans des zones isolées sans accès aux services essentiels. La proportion de ménages subissant une pression excessive en raison des coûts du logement a augmenté pour atteindre 6,4 % en 2024 («autour de la moyenne»), tandis que les besoins de traitement médical non satisfaits étaient «mieux que la moyenne».

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des cinq indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **la Slovaquie ne semble pas confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Finlande

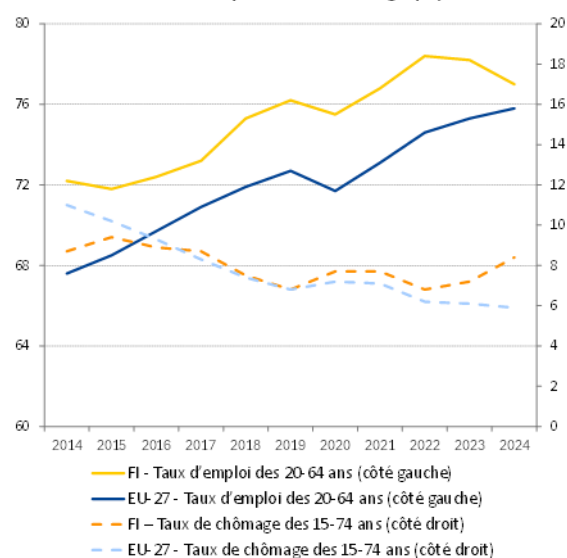
Le marché du travail finlandais est confronté à des défis liés à l'affaiblissement de l'emploi et au chômage. Dans un contexte de croissance limitée, le taux d'emploi a continué de baisser en 2024 pour s'établir à 77,0 % (- 1,2 point de pourcentage par rapport à 2023, contre une moyenne de 75,8 % dans l'Union). La situation reste «à surveiller» en raison de la baisse relativement importante par rapport à l'amélioration constatée au niveau de l'Union. Même si l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est creusé pour s'établir à 0,7 point de pourcentage en 2024 (contre 0,2 point de pourcentage en 2023), il est à présent «bon, mais à surveiller», puisqu'il est nettement inférieur à la moyenne

de l'Union (10,0 points de pourcentage). Le taux de chômage a augmenté pour la deuxième fois consécutive (+ 1,2 point de pourcentage en 2024), pour atteindre 8,4 % (contre 5,9 % dans l'Union), ce qui met en évidence une «situation critique». Le chômage des jeunes a grimpé à 18,8 %, ce qui est nettement supérieur à la moyenne de l'Union (14,9 %). Le taux de chômage de longue durée a lui aussi augmenté à 1,8 % en 2024 (contre 1,9 % dans l'Union) et est désormais «à surveiller». C'est également le cas pour l'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100), qui s'élevait à 108,7 en 2024, soit un niveau inférieur à la moyenne de l'Union (114,3) et après une amélioration relativement faible (par rapport à 107,9 en 2023).

Dans l'ensemble, le pays dispose d'un système de protection sociale efficace qui offre une couverture adéquate, mais il rencontre des difficultés croissantes. En particulier, la part de la population déclarant des besoins de traitement médical non satisfaits a encore augmenté en 2024 (de 0,6 point de pourcentage) pour atteindre un niveau (8,5 %) parmi les plus élevés de l'Union (2,5 % en moyenne) et constitue une «situation critique». Alors que les délais d'attente dans les soins de santé primaires ont commencé à diminuer, les besoins non satisfaits de soins spécialisés non urgents, par exemple de services de santé mentale, sont restés considérables. Les pénuries de personnel se sont légèrement atténuées, mais elles restent un goulet d'étranglement, en particulier pour les soins spécialisés. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a augmenté de 1 point de pourcentage pour atteindre 16,8 % en 2024 et son augmentation est encore plus importante pour les enfants (+ 3,5 points de pourcentage, pour s'établir à 17,3 %). Ces deux indicateurs restent cependant inférieurs aux moyennes de l'Union (respectivement 21,0 % et 24,2 %) et se classent dans la catégorie «bien, mais à surveiller» (et non plus «meilleures performances») comme l'année dernière). En revanche, malgré une légère baisse, la Finlande affiche toujours les «meilleures performances» en ce qui concerne l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, à 46,4 % en 2024 (contre 34,2 % dans l'Union).

Dans l'ensemble, la Finlande continue d'obtenir de bons résultats en matière de compétences. En 2023, 82,0 % de la population adulte possédaient au moins des compétences numériques de base, ce qui fait du pays l'un de ceux qui affichent les

Taux d'emploi et de chômage (%)



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

«meilleures performances». En outre, la part d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois, qui s'élevait à 51,8 % en 2022, se classait dans la catégorie «mieux que la moyenne». Toutefois, le taux de diplômés de l'enseignement supérieur a stagné en dessous de la moyenne de l'Union (39,1 % contre 44,1 % en 2024). Après avoir augmenté pendant deux années consécutives, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation est restée à 9,6 % en 2024 et est désormais «autour de la moyenne». Dans le même temps, les résultats du PISA 2022 confirment que la proportion d'élèves obtenant de mauvais résultats concernant les compétences de base n'a cessé d'augmenter ces dix dernières années, ce qui appelle une attention particulière. En 2022, la proportion d'élèves ayant obtenu de mauvais résultats était de 21,4 % en lecture (contre 26,2 % dans l'Union), de 24,9 % en mathématiques (contre 29,5 % dans l'Union) et de 18,0 % en sciences (contre 24,2 % dans l'Union).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des cinq indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», dont un indicateur qui s'est détérioré au fil du temps, **la Finlande est considérée comme étant confrontée à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante qui nécessitent une analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).

Suède

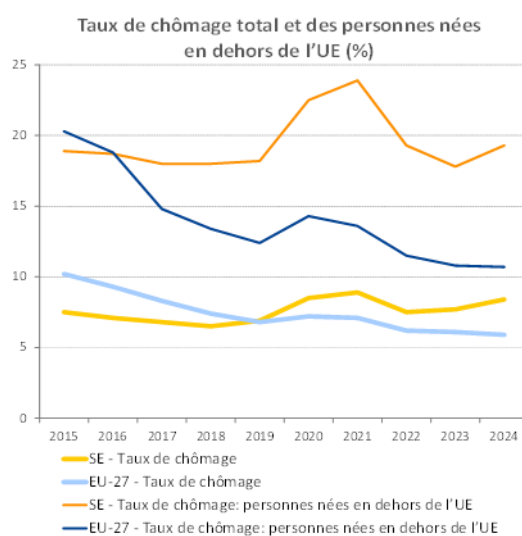
La Suède a connu une détérioration de ses résultats en matière d'emploi et de chômage en 2024.

Même si le pays affiche toujours l'un des taux d'emploi les plus élevés de l'Union (81,9 % en 2024, contre 75,8 % en moyenne), ce taux a reculé de 0,7 point de pourcentage en 2024, à la suite d'une période prolongée de faible croissance économique, et ce, alors que les autres pays de l'Union ont majoritairement enregistré des augmentations. Cette situation se classe dans la catégorie «bien, mais à surveiller». Dans le même temps, le taux de chômage a augmenté (de 0,7 point de pourcentage) pour atteindre 8,4 % en 2024 et est désormais l'un des plus élevés de l'Union (contre 5,9 % en moyenne) après la deuxième détérioration consécutive, ce qui correspond à une «situation critique». Alors que le taux de

chômage était de 5,7 % pour les personnes nées en Suède, il était de 19,3 % pour celles nées en dehors de l'Union. En outre, pour les personnes faiblement qualifiées (niveau CITE 0-2), ce taux était de 26,1 %, contre 4,8 % pour les personnes hautement qualifiées (niveau CITE 5-8). Le pays continuait de figurer parmi les pays affichant les «meilleures performances en ce qui concerne la part de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), à 6,3 %, malgré une augmentation. L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes relevait de la catégorie «mieux que la moyenne» en 2024 (4,0 points de pourcentage, contre 10 points de pourcentage dans l'Union), notamment grâce à une proportion élevée d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (57,7 % contre 39,2 % dans l'Union, soit les «meilleures performances»). Enfin, l'indice du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant (2008 = 100) s'est légèrement amélioré, passant de 120,2 en 2023 à 120,6 en 2024, et est «autour de la moyenne».

La situation sociale est globalement bonne en Suède, mais certains défis subsistent. Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont légèrement diminué (à 4,34 en 2024) et sont désormais «autour de la moyenne». Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a diminué, passant de 18,4 % en 2023 à 17,5 % en 2024, et est désormais classé dans la catégorie «mieux que la moyenne». Toutefois, ce taux global masque d'importantes différences. Les personnes nées en dehors de l'Union présentent des risques de pauvreté beaucoup plus élevés que celles nées en Suède (35,5 % contre 12,1 %) et les personnes peu qualifiées présentent des risques plus élevés que les personnes hautement qualifiées (26,7 % contre 11,1 %). Le taux AROPE des enfants a diminué, passant de 21,6 % en 2023 à 20,9 % en 2024 («autour de la moyenne»). Parallèlement, les transferts sociaux (autres que les pensions) ont réduit les risques de pauvreté de 40,6 % en 2024, un chiffre en augmentation par rapport aux 36,9 % de 2023, et sont désormais «mieux que la moyenne». Le taux de surcharge des coûts du logement est resté élevé en 2024, à 10,6 % (contre 8,2 % dans l'Union) et «à surveiller».

La Suède obtient de bons résultats en matière de compétences, mais des inégalités persistent dans le système d'éducation et de formation. Le pays affiche les «meilleures performances» en matière de participation des adultes à l'éducation et à la formation, avec 66,5 % en 2022, et fait «mieux que la moyenne» en ce qui concerne la proportion d'adultes



Remarque: rupture dans les séries chronologiques en 2018 et en 2021 (SE et EU).

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

possédant au moins des compétences numériques de base. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a continué de diminuer en 2024 (à 7,2 %) et est désormais classée dans la catégorie «autour de la moyenne». Néanmoins, cette proportion est plus de deux fois plus élevée (12,6 %) chez les personnes nées en dehors de l'Union que chez celles nées en Suède (5,9 %). En outre, la proportion d'élèves en difficulté a considérablement augmenté entre 2015 et 2022 (de 8,4 points de pourcentage pour atteindre 27,2 %; PISA 2022).

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des deux indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», dont un indicateur qui s'est détérioré au fil du temps, **la Suède ne semble pas confrontée à des risques potentiels de convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré 3.1.1).