Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 19 décembre 2024
(OR. en)

17045/24

SOC 925
EMPL 623
EDUC 456
ECOFIN 1521

PROPOSITION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	18 décembre 2024
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2024) 701 final
Objet:	PROPOSITION DE RAPPORT CONJOINT SUR L'EMPLOI DE LA COMMISSION ET DU CONSEIL

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2024) 701 final.

p.j.: COM(2024) 701 final

COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 17.12.2024
COM(2024) 701 final

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

Table des matières

MESSAGES CLÉS 3
CHAPITRE 1. APERÇU DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, DES TENDANCES SOCIALES, DES PROGRÈS ACCOMPLIS DANS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS POUR 2030 ET DES PRINCIPALES CONCLUSIONS HORIZONTALES SUR LA CONVERGENCE SOCIALE 29
1.1 Principales tendances du marché du travail 29
1.2.Principales tendances sociales 34
1.3 Progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs de l'Union européenne et des objectifs nationaux pour 2030 36
1.4 Principales conclusions horizontales de la première phase d'analyse par pays sur la convergence sociale 43
CHAPITRE 2. EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES – ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS 51
2.1 Ligne directrice nº 5: stimuler la demande de main-d'œuvre 51
2.1.1 Indicateurs clés 51
2.1.2 Mesures prises par les États membres 65
2.2. Ligne directrice nº 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 69
2.2.1 Indicateurs clés 70
2.2.2 Mesures prises par les États membres 102
2.3 Ligne directrice nº 7: améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social 112
2.3.1 Indicateurs clés 112
2.3.2 Mesures prises par les États membres 130
2.4 Ligne directrice nº 8: promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté 136
2.4.1 Indicateurs clés 136
2.4.2 Mesures prises par les États membres 170
CHAPITRE 3. PREMIÈRE PHASE D'ANALYSE PAR PAYS 177
Belgique 179
Bulgarie 181
Tchéquie 183
Danemark 185
Allemagne 187
Estonie 189
Irlande 191
Grèce 193
Espagne 195
France 197

Croatie 199
Italie 201
Chypre 203
Lettonie 205
Lituanie 207
Luxembourg 209
Hongrie 211
Malte 213
Pays-Bas 215
Autriche 217
Pologne 219
Portugal 221
Roumanie 223
Slovénie 225
Slovaquie 227
Finlande 229
Suède 231

MESSAGES CLÉS

Le rapport conjoint sur l'emploi (RCE) de la Commission européenne et du Conseil fait état du suivi de la situation de l'emploi dans l'Union européenne (UE) et de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi, conformément à l'article 148 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Il fournit un aperçu annuel des principales évolutions sociales et de l'emploi dans l'Union ainsi que des récentes mesures prises par les États membres conformément aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres[1], et recense les principaux domaines d'action prioritaires qui s'y rapportent. Il met toujours fortement l'accent sur la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, notamment au moyen d'encadrés thématiques portant sur différents principes de ce socle à la lumière des perspectives socio-économiques et des initiatives stratégiques les plus récentes. Le chapitre 1 du rapport présente une vue d'ensemble des principales tendances en matière sociale et d'emploi et des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs nationaux et des grands objectifs de l'Union européenne pour 2030. Il présente également des conclusions horizontales fondées sur l'analyse des risques pour la convergence sociale ascendante. 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. Le chapitre 3 présente une analyse pour chaque État membre sur la base des principes du cadre de convergence sociale (CCS)[2]. Cette analyse est conforme à l'article 148 du 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, sur la base duquel la surveillance, par la Commission, de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi dans le cadre du Semestre européen comprend un cadre permettant de repérer les risques pour la convergence sociale[3]. Relever les défis recensés dans le RCE contribuera à une convergence sociale ascendante, renforcera les efforts de l'Union en faveur d'une transition écologique et numérique équitable, permettra de faire face à l'évolution démographique, et contribuera à la réalisation des objectifs de développement durable et à la mise en œuvre des stratégies en faveur de l'Union de l'égalité[4]. Sur la base de la proposition de la Commission, et au terme des échanges menés au sein des comités consultatifs du Conseil concernés, le texte définitif du rapport sera adopté par le Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO).

Les auteurs du rapport suivent les progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs de l'Union européenne pour 2030 en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté, qui ont été salués par les dirigeants de l'Union au Sommet social de Porto et par le Conseil européen en juin 2021. L'Union européenne est sur la bonne voie

---

[1] La dernière mise à jour des lignes directrices pour l'emploi a été adoptée par le Conseil de l'Union européenne en novembre 2024 (JO L 2024/3134, 13.12.2024).

[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] 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 et la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030.

pour atteindre son grand objectif en matière de taux d'emploi d'ici à 2030, malgré le ralentissement économique, tandis qu'il conviendra de consentir d'importants efforts supplémentaires pour atteindre les grands objectifs de l'Union en matière de compétences et de réduction de la pauvreté:

- le taux d'emploi dans l'Union a atteint 75,3 % en 2023, soit seulement 2,7 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 2023, tandis que cinq ont déjà atteint ou dépassé les leurs;
- en ce qui concerne les compétences, le taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation n'a enregistré que des progrès limités dans l'Union, passant de 37,4 % en 2016 à 39,5 % en 2022, ce qui reste loin du grand objectif de 60 % fixé par l'Union. En outre, la majorité des États membres ont perdu du terrain dans la poursuite de leurs objectifs nationaux. Cela souligne la nécessité de consentir d'importants efforts supplémentaires, dans la droite ligne de l'ambition de l'Europe de rester compétitive, innovante et inclusive dans le contexte des transformations écologique et numérique et du vieillissement de la population;
- le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union était en 2023 inférieur d'environ 1,6 million à celui de 2019, malgré la crise de la COVID-19, les coûts élevés de l'énergie et l'inflation. Cela reste loin du grand objectif de l'Union, qui est une réduction d'au moins 15 millions d'ici à 2030. Dans près de la moitié des États membres, le nombre de personnes à risque a augmenté, ce qui indique une tendance opposée par rapport aux ambitions inscrites dans les objectifs nationaux. Il conviendra dès lors d'accélérer considérablement les efforts au cours du reste de la décennie.

Au même titre que les fonds de la politique de cohésion, la mise en œuvre des réformes et des investissements prévus dans les plans pour la reprise et la résilience (PRR) des États membres contribue à une croissance équitable, inclusive et durable. Parallèlement au soutien apporté aux interventions stratégiques dans les domaines d'action respectifs par le Fonds social européen plus (FSE+), le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds pour une transition juste (FTJ) et l'instrument d'appui technique (IAT), la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) favorise la cohésion économique, sociale et territoriale de l'Union européenne en améliorant la compétitivité, la résilience, la préparation aux crises, la capacité d'ajustement et le potentiel de croissance des États membres, et en encourageant la création d'emplois de haute qualité par des réformes et des investissements pertinents. De cette manière, la FRR contribue également à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux[5]. Un montant total d'environ 162,5 milliards d'EUR alloués aux États membres contribue aux dépenses sociales, ce qui représente environ 25 % du total des dépenses estimées[6]. À ce jour, la Commission a déboursé environ 269 milliards d'EUR au titre de la FRR, sous la forme tant de subventions et de prêts que de préfinancements. Sur les 7 129 jalons et cibles inclus dans les 27 PRR, 2 201 devraient contribuer aux politiques sociales (environ 31 %). Sur les 1 742 jalons et cibles atteints au 14 novembre, 505 favorisent les politiques sociales (environ 30 %). Dans le cadre de l'analyse des mesures prises, le RCE inclut également une sélection de mesures soutenues par un financement de l'Union,

[5] Règlement (UE) 2021/241 établissant la facilité pour la reprise et la résilience (JO L 57 du 18.2.2021, p. 17).

[6] 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.

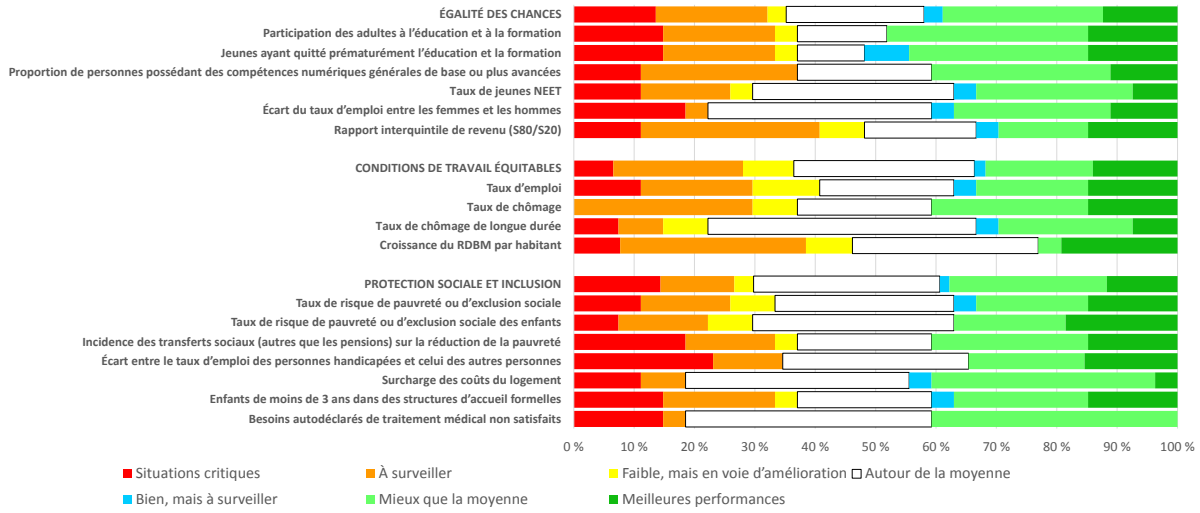
notamment la FRR, le FSE+, le FEDER, le FTJ et l'IAT. Toutes ces mesures soutiendront les perspectives de croissance et d'emploi, la cohésion sociale et économique, ainsi que la résilience au sein de l'Union.

L'édition 2025 du RCE présente une analyse par pays fondée sur les principes du cadre de convergence sociale (CCS), conformément à l'article 3, paragraphe 3, point b), du règlement (UE) 2024/1263. En utilisant les outils existants (le tableau de bord social et la méthode fondée sur un code couleurs du RCE), 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 qui nécessitent une analyse plus approfondie lors d'une deuxième phase. Dans l'ensemble, la première phase d'analyse du CCS met en évidence:

i. la poursuite de la convergence ascendante sur le marché du travail en 2023, tandis que les résultats en matière d'emploi des groupes sous-représentés doivent encore s'améliorer;
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;
iii. une stabilité générale du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale au niveau de l'Union européenne, tandis que certains risques pour la convergence ascendante subsistent en ce qui concerne les résultats sociaux.

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 lors de la première phase. Il s'agit de la Bulgarie, de l'Estonie, de l'Espagne, de l'Italie, de la Lituanie, de la Hongrie et de la Roumanie, qui avaient également fait l'objet d'une deuxième phase l'année dernière, ainsi que de la Grèce, de la Croatie et du Luxembourg, qui en font l'objet pour la première fois cette année. Pour la Grèce, cela est dû à certaines détériorations ou à une stabilité générale à des niveaux qui sont encore loin de la moyenne de l'Union européenne dans le domaine social (surcharge des coûts du logement; besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits; risque de pauvreté ou d'exclusion sociale – global et pour les enfants; incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté; inégalités de revenus), à des défis persistants sur le marché du travail pour les femmes et les jeunes, et à une faible participation et une détérioration de la participation des adultes à l'éducation et à la formation. Pour la Croatie, sa désignation aux fins de la deuxième phase d'analyse a trait au domaine des compétences (faible participation des adultes à l'éducation et à la formation et détérioration de celle-ci; détérioration significative de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base), à un taux d'emploi global qui reste inférieur à la moyenne de l'Union, malgré des améliorations, et à une situation en matière d'emploi encore difficile pour les personnes handicapées, ainsi qu'à certains défis dans le domaine social (incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté; inégalités de revenus). Pour le Luxembourg, sa désignation aux fins de la deuxième phase d'analyse est liée à la récente détérioration significative de certains indicateurs sociaux (risque de pauvreté ou d'exclusion sociale – global et pour les enfants; incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté), à un taux de surcharge des coûts du logement toujours élevé, à la récente détérioration des tendances du marché du travail (taux de chômage et de chômage de longue durée; écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes), ainsi qu'à la diminution de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base, même si les statistiques restent nettement supérieures à la moyenne de l'Union. Une analyse plus détaillée est présentée au chapitre 3 du rapport pour chacun des 27 États membres.

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



Remarque: les données relatives à certains indicateurs sont manquantes pour certains pays (voir tableau 1.4.1 dans la section 1.4). L'explication des légendes figure à l'annexe 6.

Malgré la faiblesse de l'environnement économique en 2023, les résultats sur le marché du travail sont restés BONS en moyenne dans l'Union européenne, la croissance de l'emploi restant robuste. Le taux d'emploi dans l'Union a atteint un nouveau niveau record de 75,3 % en 2023 (soit une hausse de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2022), progressant encore pour atteindre 75,8 % au deuxième trimestre de 2024. Le taux de croissance annuel de 1,1 % a marqué un retour aux moyennes d'avant la COVID-19 (2013-2019), à la suite de la reprise rapide après la pandémie en 2022 (+ 2,3 %). Dans le même temps, le taux de chômage dans l'Union est tombé au niveau historiquement bas de 6,1 % en 2023, avant d'atteindre 5,9 % en septembre 2024. Alors que la réduction du chômage était le principal moteur de la croissance de l'emploi avant la pandémie de COVID-19, compte tenu des faibles niveaux de chômage, c'est désormais la croissance de la population active qui est la principale source des hausses de l'emploi. En 2023, environ 90 % de la croissance de l'emploi s'expliquait par une expansion de la population active. Cette situation était en grande partie due aux travailleurs de la tranche d'âge de forte activité (25-54 ans) titulaires d'un diplôme d'études supérieures, nombre d'entre eux étant des ressortissants de pays tiers, ainsi qu'aux travailleurs âgés titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou supérieures. En outre, la croissance de l'emploi a été plus forte dans les secteurs connaissant d'importantes pénuries de main-d'œuvre, tels que les TIC et la construction. Cela peut s'expliquer à la fois par l'offre croissante de main-d'œuvre et par une réorientation de l'attribution des emplois vers ces secteurs en forte demande. Globalement, une convergence des taux d'emploi dans l'ensemble les États membres a été observée, même si d'importantes disparités régionales persistent dans nombre d'entre eux. De récentes conclusions du Conseil abordent les problèmes d'accès aux services de soutien et aux services de l'emploi afin de promouvoir l'inclusion sociale des personnes exposées au risque de pauvreté, y compris des Roms, en réduisant les inégalités territoriales[7].

[7] Approuvées par le Conseil EPSCO le 2 décembre 2024.

Un marché du travail solide malgré un ralentissement de la croissance économique

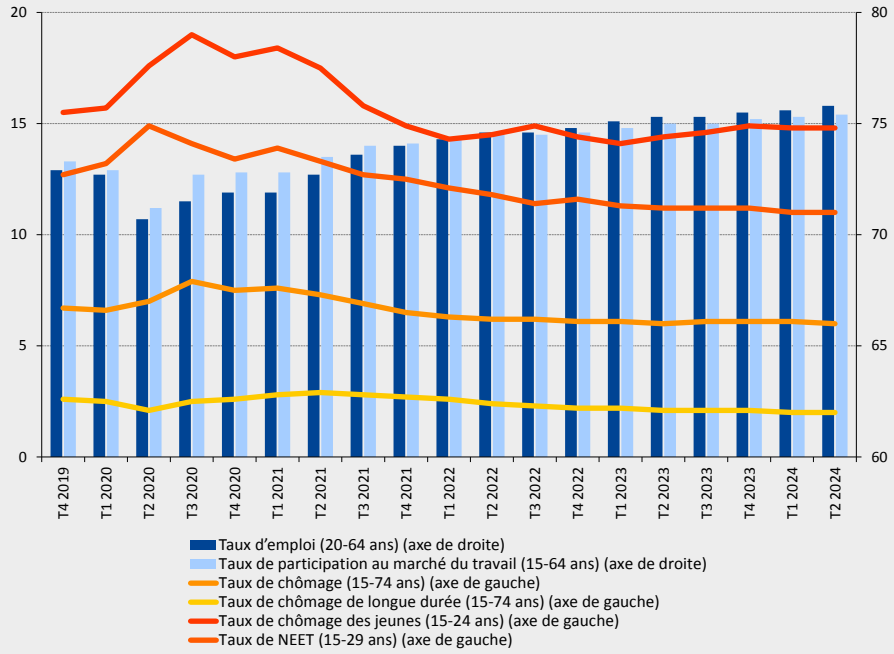
75,8 %
taux d'emploi (20-64 ans) au T2 2024 (+ 0,5 pp en glissement annuel)

75,4 %
taux de participation au marché du travail (15-64 ans) au T2 2024 (+ 0,4 pp en glissement annuel)

6,0 %
taux de chômage (15-74 ans) au T2 2024 (inchangé en glissement annuel)

14,8 %
taux de chômage des jeunes (15-24 ans) au T2 2024 (+ 0,4 pp en glissement annuel)

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



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

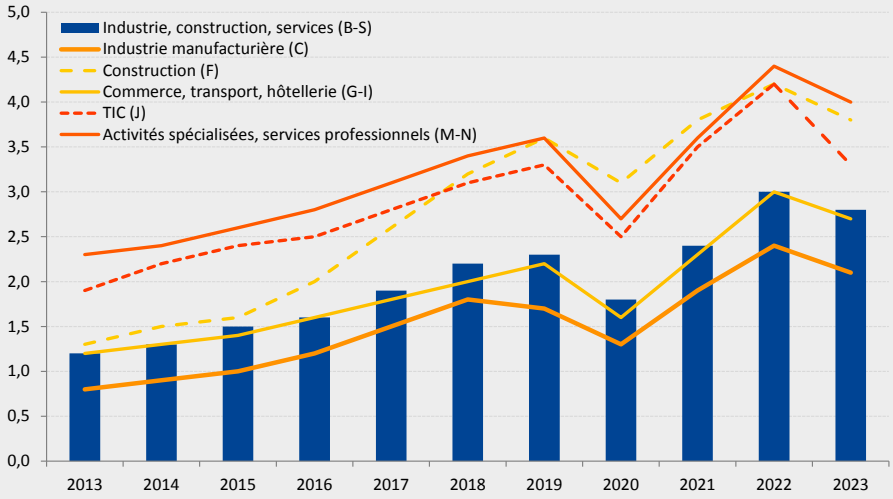
La croissance de la productivité du travail dans l'Union européenne est lente. Alors qu'avant 2007, le taux de croissance de la productivité du travail était d'environ 1,4 % par an en moyenne, il a ralenti pour s'établir à 0,8 % entre 2010 et 2019, et a encore diminué pour tomber à 0,7 % en 2023. Il reste donc structurellement faible et risque de compromettre la compétitivité de l'Union à l'échelle mondiale et ses résultats pour ce qui est du potentiel de croissance, de la création d'emplois et du niveau de vie futurs. Le principal facteur à l'origine de cette faible croissance de la productivité du travail est la faible croissance de la productivité totale des facteurs. Parmi les causes profondes de cette faiblesse, dans son rapport sur l'avenir de la compétitivité européenne, Mario Draghi met en évidence d'importantes lacunes dans la spécialisation, l'innovation et les investissements de l'Union dans le domaine de la haute technologie, en particulier par rapport aux États-Unis. La fragmentation du marché unique et la complexité réglementaire sont également mentionnées comme étant des facteurs importants. Il importe de relever que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences retardent l'adoption de technologies et augmentent les coûts, ce qui réduit encore la demande de main-d'œuvre. Comme souligné dans le rapport de Mario Draghi, il est 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, en donnant 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 et des charges réglementaires et de déclaration, la promotion de l'innovation et le soutien à des négociations collectives efficaces peuvent contribuer à garantir des gains de productivité et à soutenir la croissance des salaires et la compétitivité.

Les pénuries de main-d'œuvre restent importantes dans l'Union

Taux de vacance d'emploi égal ou supérieur à 3 % pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques, l'information et la communication, et la construction en 2023

Pénuries de main-d'œuvre 20 % plus élevées en 2023 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].

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences tendent à diminuer, mais restent importantes dans l'Union européenne; il est essentiel d'y remédier pour stimuler la compétitivité, la capacité d'innovation et la croissance inclusive et durable de l'Union. Au cours des dix dernières années, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont augmenté dans tous les États membres. Bien que le taux de vacance d'emploi corrigé des variations saisonnières ait diminué, puisqu'il est passé de 2,9 % au premier trimestre de 2023 à 2,4 % au deuxième trimestre de 2024, reflétant une croissance économique plus faible et des anticipations d'embauche plus modérées, il reste nettement supérieur à la moyenne d'avant la pandémie (2013-2019), qui s'élevait à 1,7 %. Ces pénuries sont dues à l'évolution démographique, à la demande de nouvelles compétences liées aux évolutions technologiques et à la double transition (y compris les compétences techniques, scientifiques, opérationnelles et en matière d'ingénierie et de suivi)[8], ainsi qu'aux mauvaises conditions de travail dans certains secteurs. Elles sont signalées par des entreprises de toutes tailles et de tous les secteurs et sont particulièrement persistantes dans le secteur des soins, de l'éducation, des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) (notamment les TIC), de la construction, des transports et de certaines professions liées aux services (par exemple, les cuisiniers et les serveurs). Bien que les pénuries de main-d'œuvre puissent indiquer une économie potentiellement forte, permettant aux travailleurs de négocier de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, dans le même temps, en particulier lorsqu'elles se prolongent, elles entravent la productivité et la capacité d'innovation, affaiblissant la compétitivité de l'Union, constituent des goulets d'étranglement pour la croissance et entravent les progrès dans les transitions écologique et numérique. Une action concertée et renforcée au niveau de l'Union européenne, des États membres et des régions,

[8] Voir ONUDI, What are green skills?, 2023.

associant également les partenaires sociaux et autres parties prenantes concernées, est essentielle pour remédier à ces pénuries. En mars 2024, la Commission a présenté un plan d'action[9] visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, élaboré en étroite coopération avec les partenaires sociaux. Il s'appuie sur les nombreuses initiatives déjà prises et définit de nouvelles mesures que l'Union, les États membres et les partenaires sociaux vont ou devraient prendre pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Il s'agit notamment de mesures relatives à l'activation de groupes sous-représentés sur le marché du travail; au soutien aux compétences et à l'éducation; à l'amélioration des conditions de travail; et au renforcement d'une mobilité équitable au sein de l'Union tout en complétant cette dernière en attirant des talents provenant de pays tiers.

La croissance des salaires dans l'Union européenne est restée forte en 2023, tout en variant considérablement d'un État membre à l'autre. La croissance annuelle de la rémunération nominale par salarié a atteint un niveau record de 6,1 % (en glissement annuel) dans l'Union, contre 4,9 % en 2022, dans un contexte d'inflation toujours élevée et de tensions persistantes sur les marchés du travail. Elle est ensuite retombée à 5,0 % au deuxième trimestre de 2024, avec la diminution de l'inflation. Après une baisse substantielle (- 3,7 %) en 2022, les salaires réels ont commencé à augmenter au second semestre de 2023, pour atteindre 2,4 % (en glissement annuel) au deuxième trimestre de 2024. Ce rebond est dû à la baisse de l'inflation et à la poursuite de la croissance soutenue des salaires nominaux. Malgré ces récentes améliorations, en 2024, les salaires réels restent en moyenne inférieurs aux niveaux d'avant la pandémie dans l'Union et dans huit États membres (Tchéquie, Danemark, Finlande, Italie, France, Allemagne, Grèce et Suède). Les augmentations des salaires minimaux légaux compensent largement la perte de pouvoir d'achat des travailleurs percevant le salaire minimal dans la plupart des États membres. Celles-ci résultaient principalement des revalorisations annuelles habituelles de janvier 2023 et 2024, ainsi que d'ajustements substantiels au cours de ces deux années. La transposition de la directive relative à des salaires minimaux adéquats[10] sera essentielle pour préserver le pouvoir d'achat des 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.

[9] Voir Commission européenne, La Commission présente des mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, 2024.

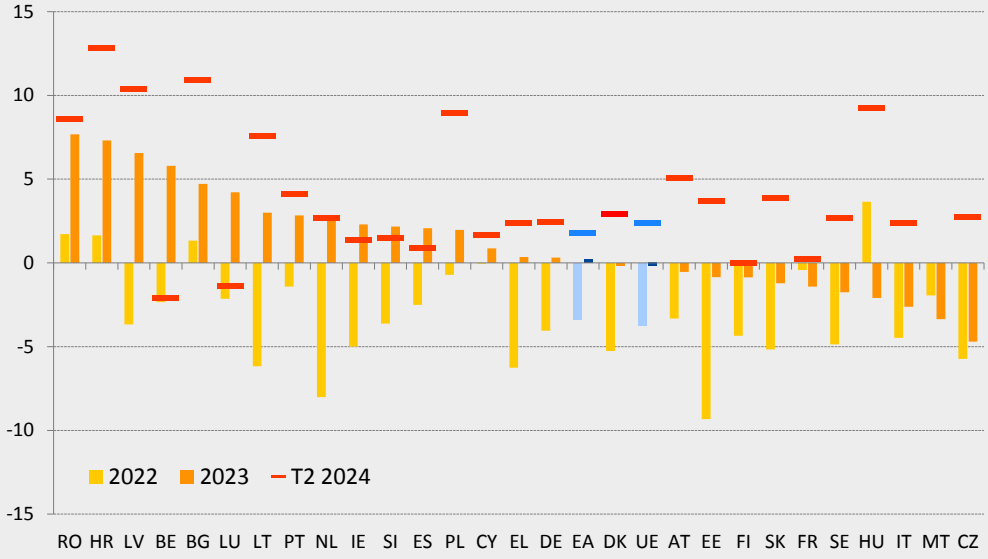
[10] Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (JO L 275 du 25.10.2022, p. 33).

Les salaires réels rebondissent, mais n'ont pas rattrapé les pertes enregistrées les années précédentes

La **rémunération nominale par salarié a augmenté de 6,1 %** en 2023 et **de 5 %** au T2 2024

Pourtant, les **salaires réels ont diminué de 0,2 %** en 2023 et **ont augmenté de 2,4 %** au T2 2024

Salaires et traitements bruts réels par salarié
[variation annuelle (en %); 2022, 2023 et T2 2024]



Source: Commission européenne, base de données AMECO, salaires et traitements bruts nominaux par salarié [hwwdw]; déflateur: indice des prix à la consommation harmonisé [prc_hicp_midx]. En ce qui concerne le T2 2024: calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat relatives aux traitements et salaires [namq_10_gdp], à l'emploi total (concept national) [namq_10_a10_e] et à l'indice des prix à la consommation harmonisé [prc_hicp_midx].

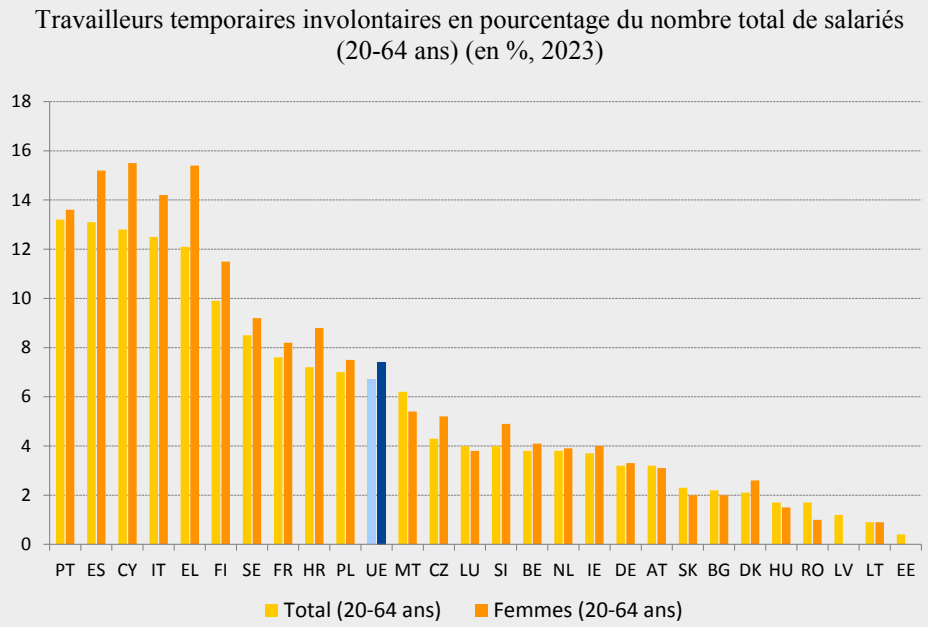
La pauvreté des travailleurs a légèrement diminué dans l'Union européenne en 2023, mais elle touchait toujours un travailleur sur douze et était nettement plus élevée pour les formes de travail atypiques. Globalement, ce taux est tombé à 8,3 % en 2023, par rapport à 8,5 % en 2022, et était inférieur à celui enregistré dix ans plus tôt et juste avant la pandémie de COVID-19. La pauvreté des travailleurs était en diminution dans près de la moitié des États membres en 2023, bien que nombre d'entre eux aient été confrontés à une forte inflation et à des baisses significatives des salaires réels en 2022. Cela donne à penser que, dans ces pays, les revenus médians ont diminué plus fortement que les revenus des travailleurs pauvres, qui ont été soutenus par des revalorisations des salaires minimaux et des transferts sociaux. Selon les premières estimations d'Eurostat, la pauvreté des travailleurs restera stable en 2024 (par rapport aux revenus de 2023). Comme les années précédentes, la pauvreté des travailleurs dans l'ensemble de l'Union était nettement plus élevée chez les citoyens de pays tiers et ceux nés en dehors de l'Union (respectivement 22,5 % et 18,5 %), les travailleurs peu instruits (18,4 %), les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires (12,6 % pour les deux) et les ménages ayant des enfants à charge (10,0 %). La pauvreté des travailleurs était plus marquée pour les personnes exerçant des formes d'emploi atypiques (travailleurs temporaires, travailleurs à temps partiel, travailleurs indépendants), même si les prestations de protection sociale ont joué un rôle relativement plus important dans la réduction de leurs risques de pauvreté. La couverture des prestations sociales variait considérablement d'un État membre à l'autre et en fonction des catégories de travailleurs. Les travailleurs indépendants exposés au risque de pauvreté avant transferts sociaux étaient les moins susceptibles de recevoir des prestations sociales, avec une couverture de 12,7 % en

2023 dans l'Union européenne. En ce qui concerne la couverture formelle[11], au printemps 2023, il subsistait des lacunes dans 15 États membres pour au moins un groupe de travailleurs atypiques dans au moins une branche de la protection sociale, le plus souvent les prestations de chômage, de maladie et/ou de maternité.

La composante involontaire du travail temporaire varie considérablement d'un État membre à l'autre, et est plus présente chez les femmes

12,3 % de travailleurs (20-64 ans) sous **contrat temporaire** en 2023 dans l'UE

7,4 % de **femmes** (20-64 ans) **sous contrat temporaire involontaire** (contre 6,2 % des hommes)



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

Bien que la flexibilité soit très appréciée par certains travailleurs, la segmentation du marché du travail qui persiste au fil du temps peut avoir une incidence négative sur l'équité sociale. Pour certains groupes, en particulier les jeunes et les personnes hautement qualifiées, les emplois non permanents et les emplois à temps partiel peuvent faciliter l'entrée sur le marché du travail et le développement des compétences, et apporter une plus grande flexibilité et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, les écarts persistants en matière de sécurité de l'emploi et de conditions de travail entre les travailleurs (qui ont souvent des conséquences sur l'accès à la protection sociale) créent des fractures qui tendent à creuser les inégalités. En particulier, le travail temporaire est associé à une plus grande insécurité de l'emploi lorsqu'il ne sert pas de tremplin vers des contrats plus permanents. La précarité qui en résulte contribue également à rendre les conditions de travail moins favorables dans certains secteurs et certaines professions caractérisés par des pénuries de main-d'œuvre importantes et persistantes. Sur fond de taux d'emploi élevé dans l'Union européenne, la proportion de travailleurs sous contrat temporaire parmi l'ensemble des salariés a légèrement diminué (passant de 12,9 % en 2022 à 12,3 % en 2023), avec des variations considérables d'un État membre à l'autre (de plus de 15 % dans certains à moins de 3 % dans d'autres). En particulier, certains États membres continuent d'enregistrer une

[11] 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.

proportion élevée de contrats temporaires, parallèlement à de faibles taux de transition vers des emplois permanents. Les contrats temporaires restent également plus répandus chez les jeunes et les femmes. En outre, en 2023, plus de la moitié des travailleurs temporaires de l'Union étaient involontairement sous ce type de contrat, avec une légère baisse par rapport à 2022 (et, là encore, des différences importantes entre les États membres), ainsi que plus de femmes que d'hommes travaillant sous des contrats temporaires. Dans le même temps, la part du travail à temps partiel a légèrement augmenté dans l'Union en 2023. Malgré des améliorations, elle comporte, elle aussi, toujours une importante composante involontaire dans plusieurs États membres. La segmentation du marché du travail peut être combattue, entre autres, par des politiques actives du marché du travail adaptées qui encouragent les transitions professionnelles ascendantes, ainsi que par des mesures incitant les employeurs à embaucher des travailleurs et à les retenir.

Les plateformes de travail numériques représentent une part de plus en plus importante de l'économie de l'Union européenne, offrant des possibilités d'emploi mais posant aussi des défis spécifiques, notamment en ce qui concerne le statut professionnel des travailleurs. Entre 2016 et 2020, les revenus de l'économie des plateformes de l'Union ont presque quintuplé, et on estime que plus de 28 millions de personnes ont travaillé par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques en 2020, ce nombre étant considéré comme étant en constante augmentation[12]. La majorité de ces personnes sont de véritables indépendants, tandis que, selon les estimations, 5,5 millions de personnes ont été considérées à tort comme étant des travailleurs indépendants. Plus de la moitié des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes gagnent moins que le salaire minimal[13]. Dans ce contexte, la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme[14] vise, entre autres, à résoudre le problème des faux indépendants sur les plateformes de travail numériques en facilitant la détermination correcte du statut professionnel au moyen d'une présomption légale de travail. Par ailleurs, elle confère aux travailleurs de plateformes tant salariés qu'indépendants de nouveaux droits garantissant davantage de transparence, d'équité et de responsabilité dans la gestion algorithmique. Elle renforce également le dialogue social et la négociation collective.

Les avancées rapides dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA) et d'autres technologies numériques, y compris l'analyse des données, les mondes virtuels, la cybersécurité, l'informatique quantique, l'informatique en nuage et l'informatique de périphérie, entraînent de profondes transformations sur le marché du travail qui nécessitent un suivi étroit et des réponses appropriées des pouvoirs publics. On peut s'attendre à ce que ces évolutions aient une incidence sur la quantité et la qualité des emplois, ainsi que sur la qualité de vie des travailleurs. Même si de récentes études[15] confirment qu'à court terme, les principales incidences nettes sur l'emploi de l'adoption de l'IA pourraient

---

[12] Commission européenne, document de travail des services de la Commission – 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, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

[13] Commission européenne, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[14] Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024).

[15] Voir Albanesi, S., Da Silva, A., Jimeno, J., Lamo, A., et Wabitsch, A., «New Technologies and Jobs in Europe», *ECB Working Paper* nº 2023/2831, 2023; et Hayton, J., Rohenkohl, B., Christopher, P., et Liu, HY, *What drives UK firms to adopt AI and robotics, and what are the consequences for jobs?*, Université du Sussex, 2023.

être positives, augmentant la demande de compétences nécessaires à son développement et à son adoption, la croissance de l'emploi devrait être prudemment mise en balance avec le potentiel que recèle l'IA de remplacer les emplois routiniers[16]. De plus, contrairement aux précédentes vagues d'automatisation, l'IA générative pourrait avoir une incidence significative sur les travailleurs hautement qualifiés. En outre, l'automatisation au moyen de technologies robotiques avancées à base d'IA peut avoir une incidence considérable sur les processus de production et la prestation de services, tout en modifiant les profils d'emploi et en augmentant le besoin de compétences numériques, analytiques et non techniques[17]. Dans ce contexte, le règlement de l'Union européenne sur l'IA[18] (entré en vigueur en août 2024) vise à faire en sorte que l'IA soit digne de confiance, sûre et compatible avec les droits fondamentaux de l'Union.

Le télétravail offre des possibilités telles qu'une plus grande autonomie et une plus grande flexibilité. Dans le même temps, le nouveau modèle de travail fondé sur des formules de travail hybrides peut aussi favoriser une culture prônant la connexion permanente, qui peut se traduire par de fréquentes heures de travail supplémentaires et imprévisibles, ce qui peut nuire à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la santé et au bien-être des travailleurs. Les données disponibles indiquent que, bien que les facteurs de stress tels que l'intensité du travail, les interférences entre la vie professionnelle et la vie privée et le travail pendant le temps libre affectent tous les travailleurs, leur effet est plus marqué pour les salariés qui télétravaillent que pour ceux qui travaillent dans les locaux de leur employeur. L'anxiété, la fatigue émotionnelle, l'épuisement dû à une exposition prolongée à des réunions virtuelles et l'isolement figurent parmi les problèmes de santé mentale les plus signalés par les télétravailleurs[19]. Afin d'atténuer les risques d'une culture prônant la connexion permanente, le «droit à la déconnexion» pourrait contribuer à délimiter plus clairement la vie professionnelle et la vie privée, contribuant ainsi à la santé, à la sécurité et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs. Dans ce contexte, à la suite d'une résolution du Parlement européen visant à présenter une proposition législative sur le droit à la déconnexion et un cadre législatif de l'Union pour le télétravail[20], la Commission a lancé une étude visant à recueillir des données et à analyser la valeur ajoutée et les incidences d'options stratégiques potentielles pour une initiative sur le télétravail et le droit à la déconnexion, et a entamé une consultation formelle en deux étapes.

Alors que les taux de chômage des jeunes sont à nouveau en hausse dans la majorité des États membres dans un contexte de croissance économique plus faible, la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) continue de diminuer, mais avec des disparités entre les hommes et les femmes et des défis pour les jeunes issus

---

[16] Commission européenne, Artificial Intelligence: Economic Impact, Opportunities, Challenges, Implications for Policy (document de réflexion 210), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[17] Eurofound, Human–robot interaction: What changes in the workplace?, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[18] Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle) (JO L, 2024/1689, 12.7.2024).

[19] Commission européenne, Study exploring the social, economic and legal context and trend of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[20] P9_TA(2021)0021, résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion [2019/2181(INL)].

de l'immigration. Après une reprise constante depuis le pic de la pandémie de COVID-19, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) a stagné à 14,5 % en 2023, sans changement par rapport à l'année précédente, dans un contexte de croissance économique plus faible. Si les taux ont continué de baisser dans les pays où ils sont très élevés, confirmant une tendance à la convergence dans l'ensemble de l'Union européenne au cours des cinq dernières années, ils ont recommencé à augmenter dans de nombreux autres pays. Parallèlement, le taux de chômage des jeunes reste plus de deux fois supérieur au taux de chômage global et est particulièrement important chez les jeunes peu qualifiés et chez ceux qui sont nés en dehors de l'Union. Point positif: la proportion de NEET continue de diminuer, après avoir atteint 11,2 % en 2023. Cette tendance s'aligne sur la participation croissante des jeunes au marché du travail, qui montre certains signes de convergence dans l'ensemble de l'Union. Néanmoins, les taux de jeunes NEET restent plus élevés (de 2,4 points de pourcentage) pour les femmes que pour les hommes et pour les personnes nées en dehors de l'Union que pour les personnes nées dans l'Union (de 9,3 points de pourcentage). Tout cela souligne la nécessité de poursuivre les actions visant à relever les défis structurels qui entravent les progrès des jeunes sur le marché du travail, en particulier à la lumière des transitions écologique et numérique, des pénuries généralisées de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que des risques à long terme qui pèsent sur leurs perspectives de carrière en raison d'une intégration tardive sur le marché du travail. Dans ce contexte, 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 formel[21].

[21] 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).

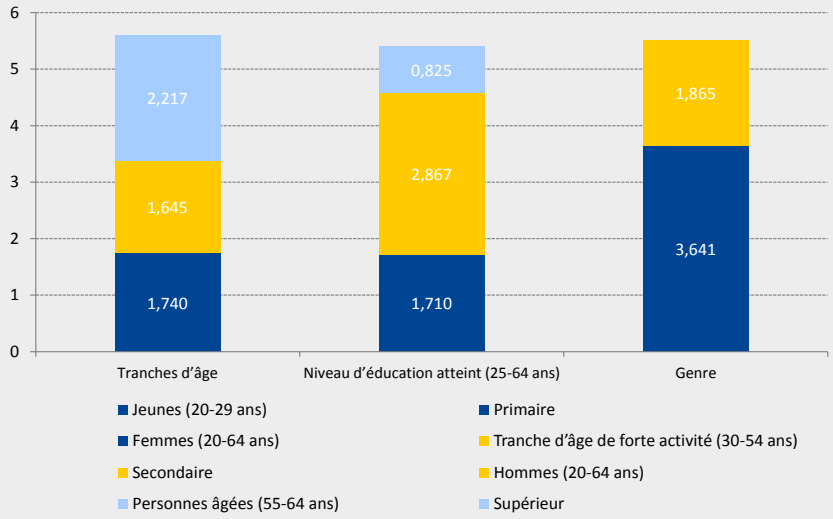
Un soutien sur mesure pourrait renforcer la participation au marché du travail des groupes sous-représentés dans l'UE

Si les États membres dont **la part de la population active est inférieure à la moyenne de l'UE pour certains sous-groupes augmentaient la participation aux moyennes respectives des sous-groupes de l'UE** d'ici à 2030:

- **3,6 millions de femmes**,
- **2,9 millions de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire,**
- **et 2,2 millions de travailleurs âgés supplémentaires**

seraient respectivement sur le marché du travail.

Contribution potentielle de différents groupes de population à la part agrégée de la population active de l'UE d'ici à 2030 (en millions)



Remarque: simulation de la part de la population active de l'UE en 2030 si les États membres dont la part de la population active est inférieure à la moyenne par sous-groupe atteignaient la moyenne du sous-groupe de l'UE, tout en supposant que les parts similaires pour les autres sous-groupes restent constantes. Ce calcul ne tient pas compte des chevauchements et des éventuels doubles comptages entre les groupes et ne doit pas être confondu avec une prévision.
Source: calculs de la DG EMPL, fondés sur les données d'Eurostat et les projections EUROPOP2023.

Alors que les taux d'emploi des personnes âgées ont considérablement augmenté depuis 2009, de fortes variations persistent d'un État membre à l'autre. En dépit des récentes améliorations, le vieillissement de la population devrait accroître la dépendance économique au sein de l'Union européenne et avoir une incidence négative sur le potentiel de croissance économique et la compétitivité à long terme si aucune mesure n'est prise. En 2045, pour 10 retraités, il n'y aura que 16 travailleurs, contre 22 en 2022, et ce chiffre pourrait même tomber à 14 d'ici à 2070[22]. Dans le contexte du vieillissement des sociétés, la participation des personnes âgées au marché du travail et le vieillissement actif revêtent une importance particulière, d'autant plus compte tenu des importantes pénuries de main-d'œuvre. En 2023, le taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans) a atteint 63,9 %, soit près de 20 points de pourcentage de plus qu'en 2009, le taux d'emploi des femmes enregistrant des hausses plus importantes. Bien que l'emploi des personnes âgées ait augmenté plus de quatre fois plus que celui de la population de la tranche d'âge de forte activité (25-54 ans), leur taux d'emploi est resté inférieur de 18 points de pourcentage, ce qui montre qu'il existe une marge de progression considérable. La croissance enregistrée est principalement imputable à un maintien accru de l'emploi plutôt qu'à de nouvelles embauches, lesquelles sont toujours restées faibles au cours de cette période. En particulier, les personnes âgées ayant atteint un niveau d'enseignement supérieur tendent à rester plus longtemps sur le marché du travail, tandis que celles ayant un niveau d'éducation inférieur sont plus susceptibles de quitter le marché du travail prématurément. Les mauvaises conditions de travail (tant physiques que

[22] Commission européenne, 2024 Ageing Report, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

psychologiques) sont des facteurs clés qui favorisent la retraite anticipée et qui entravent également le retour sur le marché du travail[23]. En outre, la maladie ou le handicap sont d'importantes raisons de rester en dehors de la population active, au même titre que les responsabilités familiales, les facteurs liés au lieu de travail et les obstacles institutionnels, tels que les réglementations en matière de sécurité sociale et de retraite, auxquelles il convient de s'attaquer pour permettre une plus grande participation au marché du travail, conformément à la panoplie d'instruments en matière de démographie.

Les écarts de taux d'emploi et de rémunération entre les femmes et les hommes contribuent à la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, avec seulement de modestes signes de convergence. En 2023, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne était de 10,2 points de pourcentage. Cet écart s'est légèrement réduit ces dernières années, reflétant une augmentation plus forte de l'emploi des femmes, mais il reste important et présente de grandes disparités entre les États membres et les régions. Le travail à temps partiel étant plus présent chez les femmes (près de quatre fois plus que chez les hommes), l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes se creuse si l'on tient compte de cet aspect (pour atteindre 15,7 points de pourcentage «en équivalent temps plein»). 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, comme en témoignent, dans la plupart des pays, tant les taux d'emploi inférieurs des femmes que la plus grande part de travail à temps partiel chez les femmes. Enfin, bien que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se soit réduit ces dix dernières années, il reste important dans la plupart des États membres. Il s'élevait à 12,7 % en moyenne pour l'Union européenne en 2022. Les écarts de rémunération sont dus, entre autres facteurs, 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 discrimination et à l'opacité des structures de rémunération. Avec le temps, l'agrégation de ces écarts de revenus (aggravée par les interruptions de carrière pour s'occuper d'enfants ou d'autres personnes dépendantes) entraîne d'importants écarts de pension entre les hommes et les femmes. Il y a donc la possibilité de mener une action stratégique soutenue pour s'attaquer aux obstacles à la participation des femmes au marché du travail, notamment en améliorant 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, ainsi que le fonctionnement du système fiscal afin de créer de meilleures incitations, et ce conformément aux objectifs énoncés dans la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 et dans les 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 qualité[24].

[23] Voir: Eurofound, Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms, document de travail d'Eurofound, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[24] 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) 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).

La détérioration des compétences de base des élèves européens, conjuguée aux pénuries persistantes d'enseignants, risque d'altérer la productivité du travail, la compétitivité et la cohésion sociale. Les compétences de base sont les fondements qui permettent aux personnes de manœuvrer à travers les méandres de la vie, de continuer à apprendre plus tard dans la vie et de contribuer de manière significative à la société et à l'économie. Elles soutiennent la productivité du travail et le rythme d'innovation requis par la transition numérique. Les résultats du programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE de 2022 ont révélé que près d'un jeune de 15 ans sur trois ne possède pas les compétences de base et n'atteint pas le niveau minimal de compétences en mathématiques, et un sur quatre en lecture et sciences. Aujourd'hui, l'Union est encore plus éloignée de son objectif de l'espace européen de l'éducation, consistant à faire en sorte qu'au maximum 15 % des jeunes de 15 ans obtiennent des mauvais résultats d'ici à 2030. C'est en mathématiques que la baisse a été la plus marquée (- 6,6 points de pourcentage depuis 2018). Les meilleures performances ont également toutes décliné et la tendance à la détérioration concerne l'ensemble de la répartition socio-économique, ce qui indique qu'il faudra globalement relever des défis majeurs pour le développement des compétences de base. Dans le même temps, étant donné que l'obtention de mauvais résultats est beaucoup plus fréquente chez les élèves défavorisés, les inégalités en matière d'éducation se sont encore aggravées. Près de la moitié (48 %) des élèves défavorisés obtiennent des résultats insuffisants en mathématiques, à la suite d'une augmentation significative par rapport aux 38,2 % de 2018. Dans ce contexte, le manque persistant d'enseignants qualifiés dans l'ensemble de l'Union, aggravé ces dernières années par, entre autres, la pandémie de COVID-19, menace de compliquer le défi consistant à améliorer les compétences de base des jeunes. Parallèlement, les résultats de l'étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information (ICILS) de 2023 montrent que 43 % des 13-14 ans ne possèdent que des compétences numériques limitées, voire n'en possèdent aucune. Ces récentes tendances mettent en lumière la nécessité de redoubler d'efforts en s'appuyant sur les initiatives existantes et en encourageant davantage la mise en œuvre de la recommandation concernant l'initiative «Passeport pour la réussite scolaire»[25].

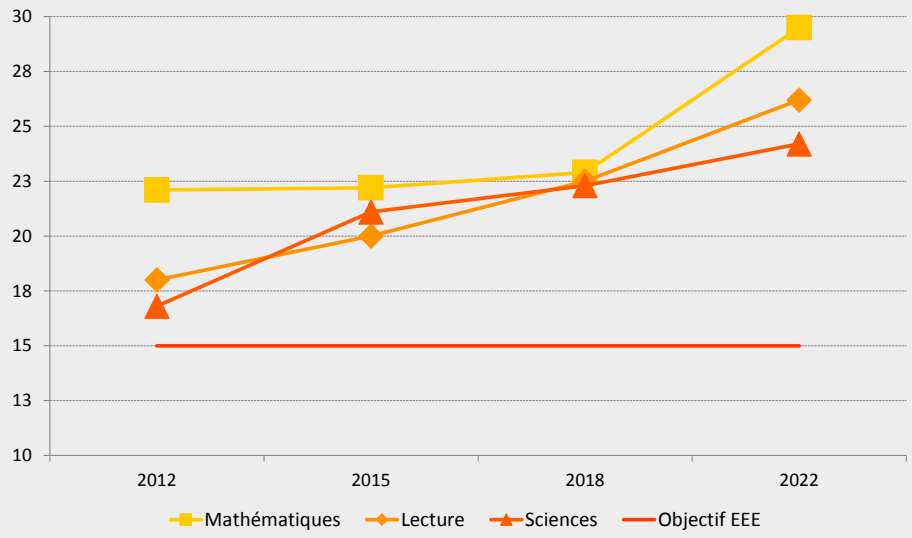
[25] Recommandation du Conseil du 28 novembre 2022 concernant l'initiative «Passeport pour la réussite scolaire» et remplaçant la recommandation du Conseil du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire (2022/C 469/01).

Les compétences de base des élèves européens continuent de se détériorer

Les **taux de mauvais résultats** ont augmenté fortement **en mathématiques** (**+ 6,6 pp**) et en **lecture** (**+ 3,7 pp**), et plus modérément en **sciences** (**+1,9 pp**)

Le **taux des meilleures performances** a diminué: de **- 3,1 pp en mathématiques** et de **- 1,6 pp** en **lecture**, et a légèrement augmenté en **sciences** (**+ 0,6 pp**)

Proportion d'élèves qui ne sont pas capables d'acquérir les compétences minimales de niveau 2 du PISA (en %)



Remarque: il convient de faire preuve de prudence lors de l'interprétation de la valeur de l'UE pour 2022: le Danemark, l'Irlande, la Lettonie et les Pays-Bas n'ont pas respecté une ou plusieurs normes d'échantillonnage PISA [voir OCDE, PISA 2022 Results (Volume 1), A2 et A4]. Les données de 2012 pour Malte ne sont pas disponibles.
Source: OCDE, PISA 2012, 2015, 2018 et 2022, calculs de la DG EAC.

Bien que le décrochage scolaire, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur et les résultats sur le marché du travail des personnes ayant obtenu un diplôme d'EFP se soient améliorés, des défis subsistent en ce qui concerne les systèmes d'éducation et de formation, tels que les différences régionales, les écarts entre les hommes et les femmes, les inégalités sociales et l'offre insuffisante de diplômés dans les domaines des STIM. Le décrochage scolaire a légèrement diminué dans l'Union européenne depuis 2022, touchant 9,5 % des 18-24 ans en 2023 (2,3 points de pourcentage de moins qu'il y a 10 ans). Il n'y a cependant aucun signe de convergence ascendante entre les États membres. Les jeunes hommes sont beaucoup plus susceptibles de décrocher prématurément. Si la tendance positive des dix dernières années se poursuit pour les filles, elle semble avoir stagné pour les garçons. En outre, les jeunes nés en dehors de l'Union, les jeunes Roms et les jeunes handicapés sont plus susceptibles de quitter prématurément l'éducation et la formation. L'Union est sur la bonne voie pour atteindre son objectif en matière de nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, à la suite des augmentations enregistrées dans tous les États membres sauf trois au cours des cinq dernières années. En 2023, 43,1 % des 25-34 ans étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans l'Union, ce qui en fait le niveau d'éducation le plus souvent atteint par les jeunes adultes (les jeunes femmes étant toutefois beaucoup plus susceptibles d'être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur que les hommes). Les différences entre les hommes et les femmes dans le choix des matières persistent (par exemple, l'éducation et la santé sont dominées par les femmes, et les TIC et l'ingénierie par les hommes). L'accès à l'enseignement supérieur des jeunes issus de milieux défavorisés restant compliqué, les disparités socio-économiques préexistantes risquent d'être renforcées. Compte tenu de l'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, il importe d'accroître la flexibilité et l'adéquation au marché du travail de l'enseignement supérieur pour remédier aux pénuries de compétences, en particulier dans les domaines des STIM. Les résultats en matière d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement et de la

formation professionnels (EFP) ont continué de s'améliorer dans l'ensemble de l'Union. Quatre personnes ayant récemment obtenu un diplôme d'EFP sur cinq étaient employées et près des deux tiers ont acquis de l'expérience sur un lieu de travail en 2023, de sorte que leurs taux d'emploi étaient plus élevés que ceux de leurs pairs ne disposant pas d'une telle expérience (84,8 % contre 71,5 %). Toutefois, d'importantes différences subsistent d'un pays à l'autre, en ce qui concerne tant la formation par le travail que les perspectives d'emploi des personnes ayant obtenu un diplôme d'EFP.

Il est essentiel d'améliorer les compétences des adultes aux fins de la productivité, de la compétitivité, de la préservation de la cohésion sociale et du renforcement de l'inclusion sur le marché du travail, ainsi que du soutien à la double transition; toutefois, la participation à l'éducation et à la formation des adultes varie considérablement d'un État membre à l'autre et d'un groupe de population à l'autre. Selon une enquête Eurobaromètre réalisée en mai 2023 auprès de petites et moyennes entreprises (PME)[26], plus de la moitié des PME ont fait état de difficultés à trouver des travailleurs possédant les compétences adéquates et environ un quart d'entre elles (26 %) ont indiqué que cela était «modérément difficile». Près de deux tiers d'entre elles sont freinées par cette situation dans leurs activités commerciales générales. Dans le même temps, de récents résultats du programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC)[27] montrent que les compétences en lecture et écriture des adultes (15-64 ans) se sont améliorées dans cinq des vingt États membres participants au cours des dix dernières années, tandis qu'elles ont stagné ou fortement diminué dans une majorité d'entre eux (12). Pour ce qui est des compétences en calcul, les résultats brossent un tableau un peu plus favorable, puisque dix États membres ont vu leurs performances augmenter, tandis que, dans six d'entre eux seulement, les compétences de la population adulte ont stagné ou fortement diminué. En outre, en 2023, dix des États membres participants dépassaient largement la moyenne ou se situaient aux alentours de celle-ci en ce qui concerne les compétences en résolution adaptative de problèmes. Dans ce contexte, et face aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences et au vieillissement de la population, il est essentiel de favoriser une large participation à l'éducation et à la formation des adultes pour veiller à ce que les compétences de la main-d'œuvre de l'Union restent à jour. Néanmoins, de récents chiffres de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA) ne font état que d'une légère augmentation des taux de participation à l'éducation et à la formation des adultes (à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée) au cours des 12 derniers mois, qui sont passés de 37,4 % en 2016 à 39,5 % en 2022 pour l'Union européenne, avec de grandes disparités entre les États membres. Les progrès en matière de compétences numériques ont également été lents dans l'ensemble, avec d'importantes disparités entre les pays. Bien que plus de 90 % des citoyens de l'Union aient utilisé l'internet au moins une fois par semaine en 2023[28], seuls 55,6 % possédaient au moins des compétences numériques de base, ce qui ne témoigne que d'une légère augmentation par rapport à 2021 (53,9 %). Au rythme actuel, seuls 59,8 % des adultes posséderaient au moins des compétences numériques de base d'ici la fin de la décennie, ce qui est bien en deçà de

[26] Voir Commission européenne, Flash Eurobarometer 529 – *Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

[27] OCDE, Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, 2024. Extrait après la publication du 10 décembre 2024.

[28] Voir Commission européenne, Digitalisation in Europe – 2024 edition, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

l'objectif de 80 % fixé par l'Union[29]. La participation au développement des compétences tout au long de la vie est particulièrement essentielle pour les personnes peu qualifiées (c'est-à-dire qui sont, tout au plus, titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire), les chômeurs, les personnes qui ne font pas partie de la population active et les personnes âgées, qui sont aussi ceux qui en auraient le plus besoin. Dans ce contexte, la stratégie européenne de 2020 en matière de compétences appelait à une augmentation radicale du perfectionnement et de la reconversion professionnels. Par ailleurs, la recommandation du Conseil de juin 2022 relative aux comptes de formation individuels décrit comment les États membres peuvent combiner un soutien financier et non financier de manière efficace pour donner aux adultes les moyens de développer leurs compétences tout au long de leur vie active[30]. Sur la base de la recommandation du Conseil de juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications, ces dernières ont également un rôle important à jouer à cet égard, car elles peuvent stimuler la participation des travailleurs et des demandeurs d'emploi à des perfectionnements et reconversions professionnels ciblés[31].

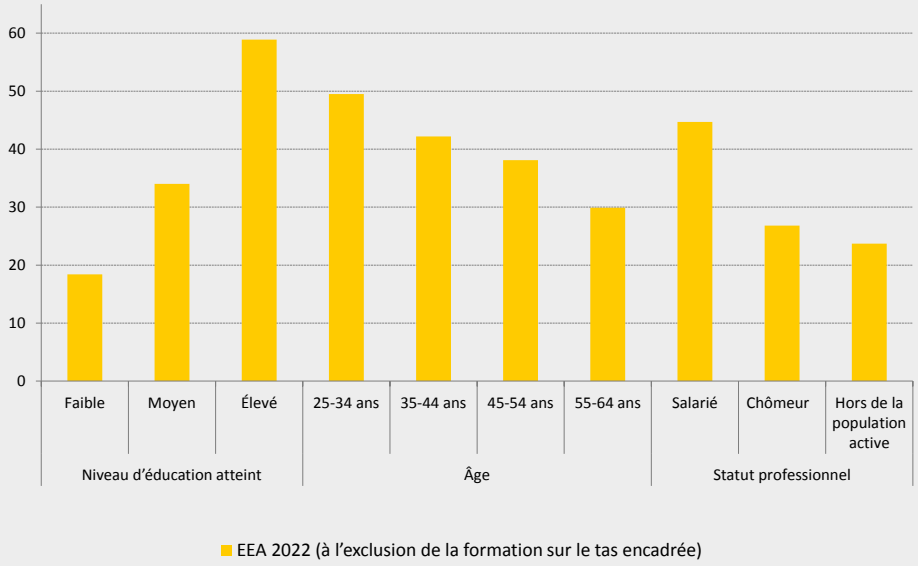
La participation à l'éducation et à la formation des adultes se caractérise par une forte variation entre les groupes de population

58,9 % des **adultes** hautement qualifiés **ont participé à l'éducation et à la formation chaque année**, contre seulement **18,4 %** des adultes peu qualifiés

Seuls **26,8 % des chômeurs** ont participé à l'éducation et à la formation chaque année, contre **44,7 % des travailleurs**

Près d'un jeune adulte sur deux (25-34 ans) a participé à l'éducation et à la formation chaque année, contre **moins d'un tiers** parmi les 55-64 ans

Taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois par sous-groupe (25-64 ans, à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée, en %)



Remarque: en octobre 2024, le groupe «Indicateurs» du Comité de l'emploi a convenu du cadre de suivi pour l'objectif en matière de compétences, en utilisant l'EEA à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée pour le moment.
Source: 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.

[29] Voir annexe de la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Rapport 2024 sur l'état d'avancement de la décennie numérique» [COM(2024) 260 final].
[30] Voir: RECOMMANDATION DU CONSEIL du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels (2022/C 243/03).
[31] Voir: RECOMMANDATION DU CONSEIL du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (2022/C 243/02).

Le revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) a repris sa croissance dans l'Union européenne en 2023 et 2024, ce qui a aidé les ménages à retrouver leur pouvoir d'achat et à prévenir l'augmentation de la pauvreté. Dans l'ensemble, les revenus réels des ménages ont augmenté plus rapidement que le PIB à partir du deuxième trimestre de 2023, inversant la tendance au ralentissement des deux années précédentes. Alors que la rémunération des travailleurs indépendants a augmenté à un rythme modéré, celle des salariés a crû plus rapidement au quatrième trimestre de 2023 et au premier trimestre de 2024, ce qui a plus que compensé l'effet des impôts, qui avait commencé à freiner la croissance des revenus à la fin de 2023, après avoir apporté une contribution positive au cours de l'année précédente, notamment en raison de mesures temporaires liées à l'inflation. Les prestations sociales nettes ont apporté une contribution positive au cours du premier semestre de 2024.

La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a légèrement diminué dans l'Union européenne en 2023, notamment grâce à des mesures décisives prises pour atténuer les effets sociaux négatifs du coût élevé de la vie, mais des défis subsistent, avec des différences notables entre les régions. Pourtant, environ une personne sur cinq est restée exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) en 2023 dans l'Union, tandis que le nombre total de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué d'environ 1,6 million par rapport à 2019 (contre un objectif d'au moins 15 millions pour 2030). L'hétérogénéité entre les États membres et en leur sein ainsi que les disparités entre les groupes de population étaient importantes, les risques de pauvreté étant plus élevés pour les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes nées en dehors de l'Union et les Roms. Les estimations rapides d'Eurostat relatives aux revenus de 2023 indiquent que les taux de personnes exposées au risque de pauvreté (AROP) sont restés stables dans l'Union en moyenne et dans la plupart des États membres. Le chômage est resté un facteur clé de la pauvreté, tandis que les prestations sociales n'ont pas atteint tous les ménages dans le besoin. L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a légèrement diminué en 2023, avec quelques divergences entre les États membres, ce qui souligne qu'il importe de redoubler d'efforts pour garantir une aide au revenu et une couverture adéquates. Malgré les améliorations de ces dernières années, dans presque tous les États membres, l'aide au revenu minimal n'est généralement pas suffisante pour sortir les personnes de la pauvreté. La mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à un revenu minimum pour garantir une inclusion active dans tous les États membres est essentielle pour relever ce défi[32]. La précarité énergétique (mesurée par la proportion de personnes qui ne sont pas en mesure de chauffer correctement leur logement) a augmenté pour la deuxième année consécutive en 2023 dans l'Union européenne. Le fait que cette augmentation a été plus faible qu'en 2022, alors que le choc des prix a été nettement plus important au cours de l'hiver 2022 que durant l'hiver 2021, donne à penser que les mesures de soutien exceptionnelles adoptées par l'Union et ses États membres ont effectivement atténué l'incidence. Les évaluations des effets distributifs des réformes et des investissements sont particulièrement importantes pour tenir compte de leurs effets sur les risques de pauvreté et l'inégalité des revenus et apporter des informations en vue de l'élaboration de politiques ex ante.

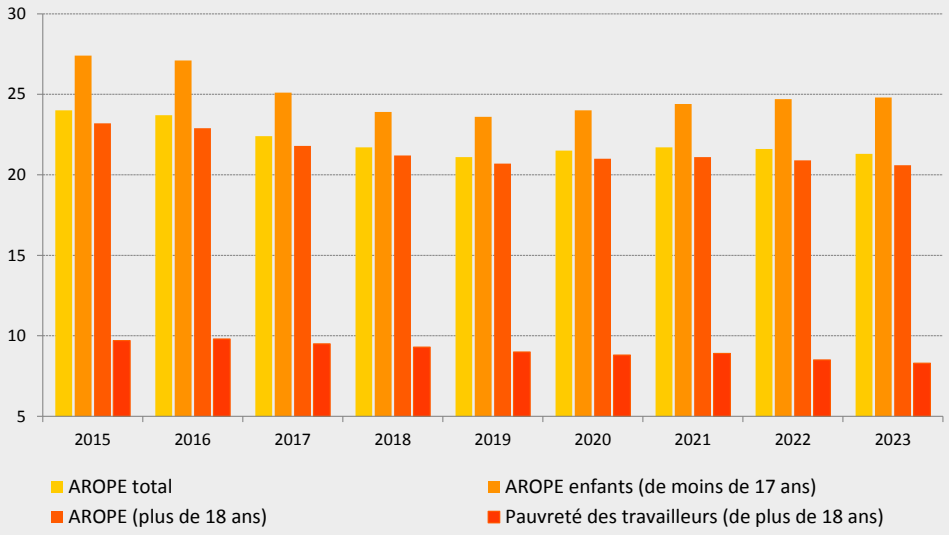
[32] Recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active (2023/C 41/01).

Les taux de pauvreté ou d'exclusion sociale varient considérablement d'une tranche d'âge à l'autre, les enfants étant souvent les plus exposés, et touchent aussi les personnes qui travaillent

Une personne sur cinq et **un enfant sur quatre ont été exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale** dans l'UE en 2023

Un travailleur sur 12 a été exposé au risque de pauvreté dans l'UE en 2023

Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale – total et par tranche d'âge de moins et de plus de 18 ans; taux de pauvreté des travailleurs (de plus de 18 ans) (en %)



Remarque: rupture de série pour 2020. Valeurs estimées pour la période 2015-2019 pour les travailleurs (de 18 ans et plus) exposés au risque de pauvreté.
Source: Eurostat [ilc_peps01n], [ilc_li02], [ilc_li04], données EU-SILC.

La proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union européenne est restée globalement stable, tandis que leur nombre a légèrement diminué en 2023, alors que la situation des personnes handicapées s'est encore aggravée. Cette année, pour la première fois depuis la pandémie de COVID-19, le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a légèrement diminué dans l'Union (19,9 millions contre environ 20 millions en 2022). Près d'un enfant sur quatre dans l'Union européenne est resté exposé au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, leur nombre total ayant augmenté de 0,6 million par rapport à 2019, s'éloignant de l'objectif de réduction d'au moins 5 millions fixé par l'Union pour 2030. Il est essentiel de sortir les enfants 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 la pauvreté intergénérationnelle. La mise en œuvre de la garantie européenne pour l'enfance[33] dans tous les États membres est essentielle à cet égard. Les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale restent élevés pour les personnes handicapées également. Le taux AROPE pour ces dernières (28,8 % en 2023) était supérieur de 10,8 points de pourcentage à celui du reste de la population en 2023. L'écart encore important entre les taux d'emploi des personnes handicapées et des personnes sans handicap et la plus grande probabilité que les premières quittent prématurément le système éducatif sont étroitement liés à leurs risques de pauvreté plus élevés déclarés.

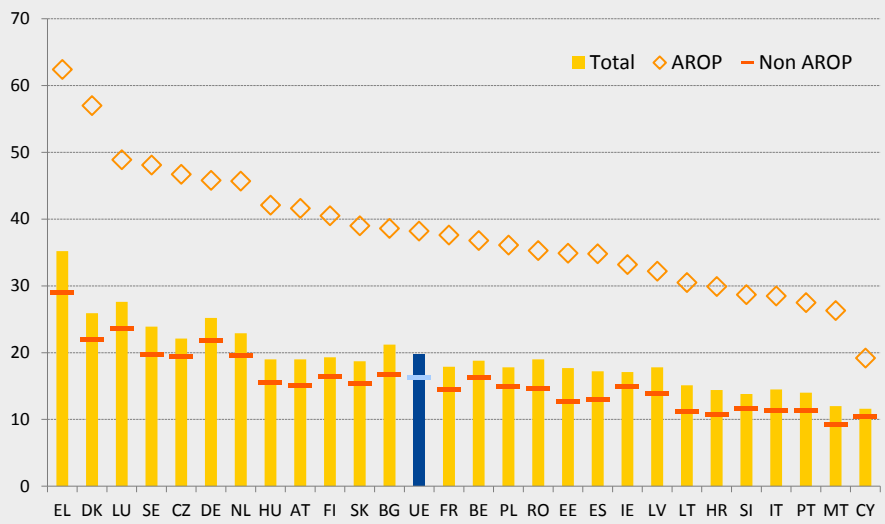
[33] Recommandation (UE) 2021/1004 du Conseil du 14 juin 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance (JO L 223 du 22.6.2021, p. 14).

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 2023, 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, 2023 (en %)



Source: Eurostat [ilc_mded01].

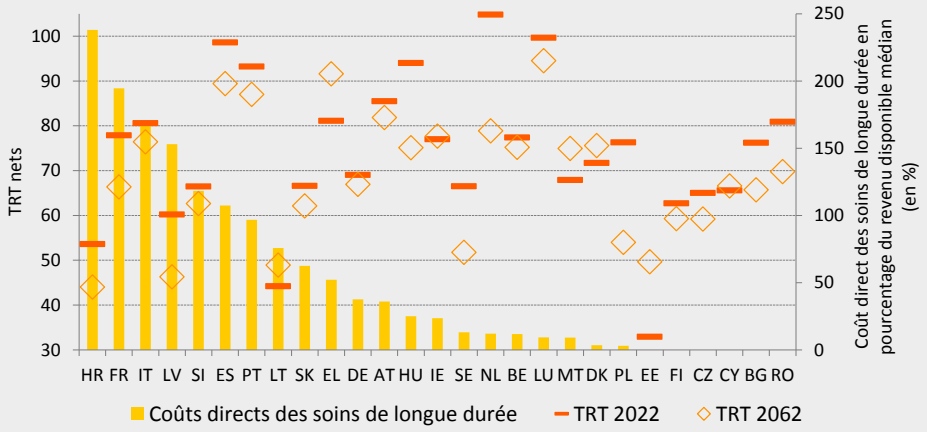
L'accès à un logement social ou à une aide au logement de qualité pour les personnes dans le besoin est une priorité essentielle de l'Union européenne. L'accès au logement est fondamental pour protéger contre les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale et pour déterminer l'accès à l'éducation et à l'emploi, tout en ayant aussi une incidence sur la mobilité liée au travail au sein des États membres et dans le marché unique de l'Union. Les coûts du logement pèsent sur les budgets des ménages de l'Union, et touchent particulièrement durement ceux qui sont déjà exposés à des risques de pauvreté. Ils ont été considérés comme une «charge financière» par près de la moitié des ménages de l'Union en 2023. Dans le même temps, pas moins de 8,9 % de la population de l'Union vivait dans un ménage dont le coût total du logement représentait plus de 40 % de son revenu disponible total, et qui subissait donc une pression excessive en raison des coûts du logement. Ce taux a atteint 33,5 % pour les personnes déjà exposées à des risques de pauvreté. Les loyers et les prix de l'immobilier augmentant plus rapidement que la croissance des revenus ont détérioré l'accessibilité financière du logement, en particulier dans les grandes villes de l'Union. En outre, dans de nombreux pays, la fourniture de logements sociaux n'est pas suffisante pour couvrir les besoins, avec un parc en diminution et de longues listes d'attente. Les principaux obstacles à l'investissement dans le logement social sont liés aux obstacles généraux dans le secteur de la construction, tels que les procédures d'autorisation et l'utilisation des sols, les contraintes budgétaires, l'accès au financement et la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée. Enfin, défi le plus extrême en matière d'accès au logement, le sans-abrisme a aussi encore été aggravé par l'augmentation du coût de la vie. Des difficultés de location au cours des 12 derniers mois ont été signalées par plus d'un quart des personnes âgées de 30 à 54 ans exposées à des risques de pauvreté ou d'exclusion sociale. Les États membres ont déjà mis en place divers programmes d'investissement et réformes réglementaires et non réglementaires afin de soutenir l'accessibilité financière du logement et d'accroître leur parc de logements sociaux. Les fonds de l'Union peuvent soutenir la mise en œuvre de ces réformes et investissements.

Les coûts des soins de longue durée devraient encore augmenter, tandis que les taux de remplacement des pensions devraient diminuer

Les coûts directs des soins de longue durée ont dépassé le revenu disponible médian des personnes qui en ont besoin dans un cinquième des États membres de l'UE

Les diminutions attendues des taux de remplacement des pensions risquent d'aggraver la charge que représentent les coûts élevés des soins de longue durée

Taux de remplacement théoriques nets des pensions (TRT), 2022, 2062 (hommes, en points de pourcentage); coûts directs des soins à domicile de longue durée en pourcentage du revenu disponible médian (en %)



Remarque: les TRT concernent une carrière de 40 ans se terminant à l'âge de la retraite, revenu moyen, 2022 et 2062. Les coûts directs des soins de longue durée sont ceux d'une personne ayant de graves besoins, après aide publique. Voir notes relatives au graphique de l'encadré nº 7 consacré au socle des droits sociaux pour de plus amples informations sur la méthode.
Source: calculs de la Commission, fondés sur des données de l'OCDE et des États membres. Rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions et analyse de l'OCDE fondée sur le questionnaire de l'OCDE sur la protection sociale pour les soins de longue durée, SHARE (vague 8, 2019, sauf PT, qui se réfère à la vague 6, 2015) et TILDA (vague 3, 2015).

La modernisation des systèmes de protection sociale peut contribuer à une croissance économique inclusive, avec une protection sociale et des services sociaux adéquats et durables. Malgré quelques améliorations ces dernières années, l'accès à la protection sociale reste variable d'un État membre à l'autre. 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 devrait être renforcée afin de relever les défis structurels qui persistent[34]. Dans ce contexte, il est important de veiller à la transparence et la simplification de l'accès à la protection sociale. Les solutions numériques peuvent contribuer à améliorer la transparence, l'efficience et l'efficacité de l'accès à la protection sociale, mais il est nécessaire d'éviter les risques accrus de fracture numérique. Dans une société vieillissante, garantir l'adéquation et la viabilité budgétaire des pensions et des soins de longue durée nécessite une vaste panoplie de mesures, qui comprend l'investissement dans un vieillissement actif et en bonne santé, la prolongation de la vie active et le soutien à des formules de travail adaptées et flexibles, parallèlement à des systèmes de retraite et de soins de longue durée efficaces et efficients. Les inégalités socio-économiques, ainsi que l'augmentation des formes de travail atypiques, posent également de plus en plus de défis compte tenu de l'augmentation de la longévité. Si les taux de remplacement des pensions[35] devraient diminuer au cours des quarante prochaines années, les besoins en soins de longue durée devraient, quant à eux, augmenter. Des retraites adéquates dépendront de plus en plus de carrières plus longues. Dans le même temps, une baisse des pensions rendrait également plus difficile la prise en charge des dépenses directes

[34] Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (2019/C 387/01).
[35] Les taux de remplacement théoriques comparent les revenus de retraite d'un hypothétique retraité au cours de la première année suivant son départ à la retraite à ses revenus immédiatement avant la retraite.

pour les soins de longue durée. Ces dernières peuvent être très élevées pour les personnes ayant de graves besoins en soins, et il existe de grandes différences entre les pays de l'Union européenne. À plus long terme, l'évolution démographique devrait entraîner une augmentation de 6,6 millions de personnes susceptibles d'avoir besoin de soins de longue durée d'ici à 2050[36], ce qui exacerbera les défis structurels actuels en matière de disponibilité, d'accessibilité financière et de qualité desdits soins. Dans ce contexte, dans sa recommandation sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité[37], le Conseil invite les États membres à garantir des services de soins de longue durée adéquats, ainsi que des emplois de qualité et des conditions de travail équitables dans le secteur des soins, en comblant les besoins en compétences des travailleurs, tout en soutenant les aidants informels. Dans ses conclusions de juin 2024 sur l'adéquation des retraites[38], le Conseil réaffirme la nécessité de mener d'autres réformes, notamment en améliorant la participation au marché du travail, l'accès et la contribution de tous aux régimes de protection sociale, et en renforçant l'accès à des soins de santé et à des soins de longue durée de qualité et abordables. Par ailleurs, dans ses conclusions sur les défis posés par le vieillissement en matière de viabilité des finances publiques, le Conseil réaffirme la nécessité de continuer de s'attaquer aux conséquences économiques et budgétaires du vieillissement de la population, notamment en adoptant des finances publiques saines, en augmentant la productivité ainsi que les taux de participation et d'emploi et en adaptant les systèmes de retraite, de soins de santé et de soins de longue durée[39].

Le bon fonctionnement du dialogue social et de la négociation collective est essentiel pour améliorer les conditions de travail et atténuer les pénuries de main-d'œuvre. Lors du sommet des partenaires sociaux de Val Duchesse du 31 janvier 2024, la Commission, la présidence belge et les partenaires sociaux interprofessionnels ont signé une «déclaration tripartite pour un dialogue social fructueux». Par cette dernière, ils renouvellent leur engagement à renforcer le dialogue social au niveau de l'Union européenne et à unir leurs forces pour relever les principaux défis auxquels les économies et les marchés du travail européens sont confrontés[40]. Un dialogue et une consultation réguliers avec les organisations de la société civile sont également essentiels pour mettre en œuvre des politiques efficaces et inclusives. Comme le reconnaît la déclaration de La Hulpe de 2024 concernant l'avenir du socle européen des droits sociaux, la société civile joue un rôle clé dans la lutte contre l'exclusion sociale et les inégalités, ainsi que pour les politiques qui concernent les groupes sous-représentés et vulnérables. Au niveau de l'Union européenne, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile sont activement associés au Semestre européen, au moyen d'échanges de vues réguliers et de discussions thématiques sur des domaines présentant un intérêt particulier.

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:

---

[36] Selon les projections du scénario de référence. Voir: DG ECFIN de la Commission européenne, 2024 Ageing Report – Economic & budgetary projections for the EU Member States (2022-2070), Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[37] Voir 2022/C 476/01.
[38] Voir conclusions du Conseil sur l'adéquation des retraites du 20 juin 2024, 11398/24.
[39] Voir conclusions du Conseil du 14 mai 2024, 9159/24.
[40] Voir: Déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux.

- à améliorer la reconversion et le perfectionnement professionnels des adultes 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 les transitions écologique et numérique, notamment en intégrant l'utilisation d'outils de veille stratégique sur les besoins en compétences; à renforcer l'offre de droits individuels à la formation, tels que les comptes de formation individuels; et à encourager l'élaboration, la mise en œuvre et la reconnaissance de microcertifications, conformément aux recommandations du Conseil sur les comptes de formation individuels et sur une approche européenne des microcertifications;
- 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, les services de conseil, la veille stratégique sur les besoins en compétences et la formation du personnel, en vue de soutenir la création d'emplois de qualité et les transitions;
- 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 atténue la perte de pouvoir d'achat, en particulier pour les bas salaires, tout en favorisant une convergence sociale ascendante, en tenant compte de l'évolution de la productivité, et la création d'emplois de qualité, et en sauvegardant la compétitivité;
- à garantir la disponibilité de programmes de soutien conçus de manière à préserver et à développer le capital humain grâce à la reconversion et au perfectionnement professionnels, afin de soutenir des processus de restructuration équitables le cas échéant, de faciliter les transitions professionnelles et de contribuer à la modernisation de l'économie;
- à apporter un soutien 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 d'emploi et de mesures de formation efficaces, de programmes d'emploi bien conçus, ciblés et limités dans le temps, d'incitations à l'embauche et à la transition, d'une sécurité de revenu adéquate avec une approche d'inclusion active, 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 la mobilité au sein de l'Union européenne et à envisager d'attirer des travailleurs qualifiés ressortissants de pays tiers; ainsi qu'à garantir le respect et l'application des droits du travail et des droits sociaux et à orienter les ressortissants de pays tiers qui entrent dans l'Union par des voies de migration légales vers des professions en pénurie, avec le soutien d'une politique d'intégration efficace, en totale complémentarité avec la mise à profit des talents de l'Union;
- 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 de la fiscalité environnementale;
- à assurer des environnements de travail sains, sûrs et adaptés;

- à promouvoir la négociation collective et le dialogue social, conformément à la recommandation du Conseil relative au renforcement du dialogue social, 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, 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 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;
- à soutenir l'équité, la qualité et l'adéquation au marché du travail de l'enseignement supérieur, ainsi que la reconnaissance automatique des qualifications, afin de remédier aux pénuries et aux inadéquations de compétences, notamment en augmentant le nombre de diplômés dans certaines disciplines STIM, en réduisant les écarts entre les hommes et les femmes et en donnant aux universités les moyens de devenir des acteurs du changement dans les transitions écologique et numérique;
- 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;
- 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 bonne qualité et en s'attaquant au décrochage scolaire et à la pénurie d'enseignants; 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 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, en soutenant la pratique professionnelle des éducateurs et des chefs d'établissement, en promouvant des environnements d'apprentissage favorables, en offrant un soutien ciblé aux écoles et aux apprenants défavorisés, ainsi qu'en remédiant aux pénuries d'enseignants et en renforçant l'attractivité de la profession d'enseignant (notamment en créant des cadres de carrière attrayants, en soutenant les éducateurs tout au long de leur carrière et en soutenant de manière adéquate les enseignants dans les zones défavorisées, rurales et reculées);
- à accroître les compétences et aptitudes numériques des élèves et des adultes de tous âges, à améliorer l'esprit critique et l'éducation aux médias, 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;

- 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 dans des formes d'emploi atypiques, y compris via une plateforme, ainsi que les travailleurs indépendants; 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 élaborer des régimes de revenu minimal qui fournissent un soutien adéquat et poursuivent une approche d'inclusion active, et à les renforcer, conformément à la recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active; et à favoriser l'accès 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»;
- 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 connexes;
- à faciliter l'accès à un logement de qualité et à un prix abordable, au logement social ou à une aide au logement, le cas échéant; à s'attaquer au sans-abrisme, qui est la forme la plus extrême de pauvreté; à promouvoir la rénovation des logements résidentiels et sociaux, ainsi que les services sociaux intégrés;
- 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 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, fournissant des revenus appropriés pour les personnes âgées et assurant l'équité intergénérationnelle.

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

CHAPITRE 1. APERÇU DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, DES TENDANCES SOCIALES, DES PROGRÈS ACCOMPLIS DANS LA RÉALISATION DES OBJECTIFS POUR 2030 ET DES PRINCIPALES CONCLUSIONS HORIZONTALES SUR LA CONVERGENCE SOCIALE

1.1 Principales tendances du marché du travail

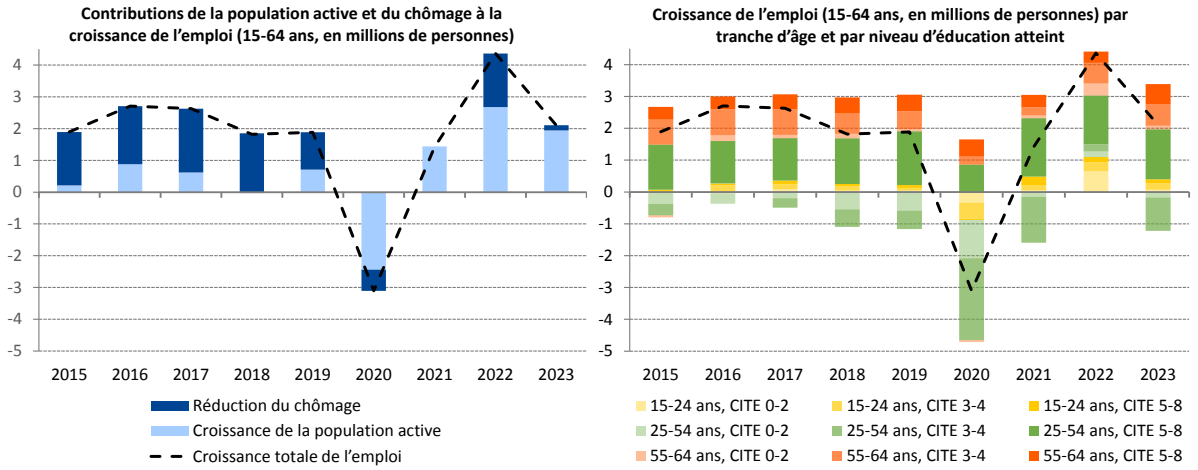
Malgré l'environnement économique difficile en 2023, l'emploi dans l'Union européenne a continué de croître vigoureusement dans la plupart des secteurs, bien qu'il ait augmenté plus lentement que la remarquable croissance enregistrée l'année précédente. 2,4 millions de personnes ont intégré le marché du travail, portant le nombre total de travailleurs à 217,5 millions. Dans ce contexte, le taux d'emploi (tranche d'âge des 20-64 ans[41]) a atteint un nouveau niveau record de 75,3 %, qui a encore continué de grimper jusqu'à arriver à 75,8 % au deuxième trimestre de 2024. Le taux de croissance annuel de 1,1 % marque un retour aux moyennes d'avant la COVID-19 (2013-2019), à la suite de la reprise rapide après la pandémie en 2022 (+ 2,3 %). La croissance de l'emploi a été relativement équilibrée entre tous les secteurs, allant de 0,9 % à 1,7 % pour la plupart d'entre eux, à quelques exceptions près. Le secteur des TIC a connu une croissance de 4,3 %, reflétant sa solide tendance à long terme et la transition numérique en cours. En revanche, l'emploi dans l'industrie a globalement stagné (+ 0,1 %). C'est le secteur agricole qui a connu la plus forte contraction, avec un recul de 1,9 %, suivant sa tendance à long terme. Après avoir perdu près de 18 % de ses travailleurs pendant la crise de la COVID-19, le secteur de l'hébergement et de la restauration a crû de 5,6 % en 2023, dépassant ainsi son pic d'emploi d'avant la pandémie pour la première fois, tandis que le secteur de la construction n'a pas encore complètement retrouvé ses niveaux d'avant la crise financière, malgré l'accent accru mis sur le logement et les rénovations écologiques. À l'avenir, la croissance de l'emploi devrait s'établir à 0,8 % en 2024, à 0,6 % en 2025 et à 0,5 % en 2026[42].

[41] Sauf indication contraire, dans le chapitre 1, c'est toujours la tranche d'âge des 20-64 ans qui est utilisée pour l'indicateur «taux d'emploi».

[42] Sur la base des prévisions de l'automne 2024 de la Commission européenne (15 novembre 2024).

Graphique 1.1.1: la croissance de l'emploi en 2023 s'explique par une expansion de la population active, tirée par les travailleurs hautement qualifiés et âgés

Croissance de l'emploi (15-64 ans) ventilée par croissance de la population active et réduction du chômage, ainsi que par tranche d'âge et niveau d'éducation atteint



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

Dans un contexte de chômage historiquement bas et de diminution de la population en âge de travailler, la croissance de l'emploi était principalement due à la croissance de la population active, avec d'importantes contributions des ressortissants de pays tiers et des travailleurs âgés. Après avoir atteint un niveau historiquement bas en 2022, le taux de chômage dans l'Union européenne[43] a diminué de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 6,1 % en 2023 en termes annuels, avant d'atteindre 5,9 % en septembre 2024. Alors que la réduction du chômage était le principal moteur de la croissance de l'emploi avant la pandémie de COVID-19 (2015-2019), compte tenu des faibles niveaux de chômage, c'est désormais la croissance de la population active qui est la principale source des hausses de l'emploi actuelles et futures. En 2023, environ 92 % de la croissance de l'emploi dans la tranche d'âge des 15-64 ans s'expliquait par une augmentation de la population active (contre moins de 8 % par une baisse du chômage). Cette expansion était en grande partie due aux travailleurs âgés de 25 à 54 ans titulaires d'un diplôme d'études supérieures, nombre d'entre eux étant des ressortissants de pays tiers, ainsi qu'aux travailleurs âgés (55-64 ans) titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou supérieures (voir graphique 1.1.1). Cela s'inscrit dans le cadre de la professionnalisation croissante et de la réaffectation progressive de l'emploi à des professions hautement qualifiées. Parallèlement, d'importantes disparités régionales persistent au sein des États membres, avec des taux d'emploi systématiquement plus faibles dans les régions ultrapériphériques et dans de nombreuses zones rurales.

Les résultats sur le marché du travail des groupes sous-représentés se sont constamment améliorés, mais des améliorations considérables restent possibles. Les travailleurs âgés, les jeunes et les personnes peu qualifiées ainsi que les femmes, les ressortissants de pays tiers et les personnes handicapées continuent d'afficher des taux d'emploi et de participation au marché du travail (pour les 15-64 ans) nettement inférieurs aux moyennes respectives de l'Union européenne (75,3 % et 75,0 % en 2023). De plus, les taux de chômage des jeunes, des personnes peu qualifiées et des ressortissants de pays tiers sont environ deux fois supérieurs à la moyenne de l'Union. Toutefois, des améliorations sont visibles dans presque

[43] Sauf indication contraire, dans le chapitre 1, c'est toujours la tranche d'âge des 15-74 ans qui est utilisée pour l'indicateur «taux de chômage».

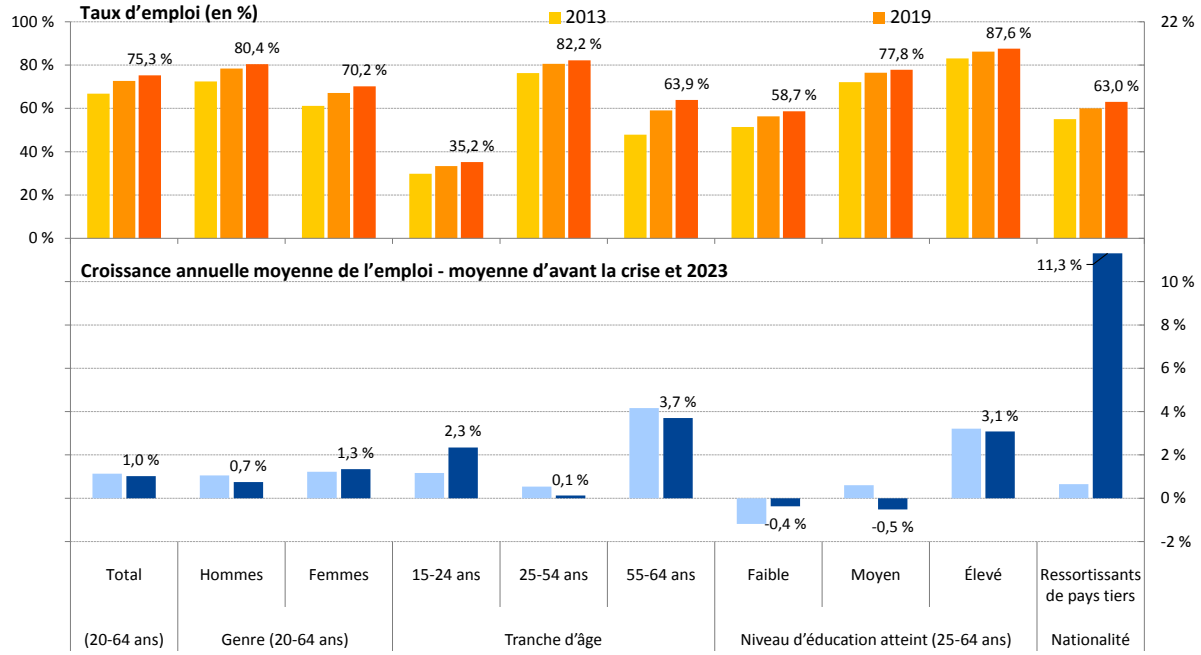
tous les groupes. La population âgée de 55 à 64 ans, qui a augmenté plus rapidement que n'importe quelle autre tranche d'âge au cours des vingt dernières années, a connu une augmentation rapide de la participation au marché du travail, atteignant 67,0 % en 2023, en partie en raison de l'augmentation de l'espérance de vie, de l'amélioration des soins de santé et du relèvement de l'âge de départ à la retraite. Son taux d'emploi a également atteint 63,9 % en 2023, sa part dans l'emploi total ayant presque doublé (passant de 10 % en 2003 à près de 20 % en 2023). La participation des jeunes (15-24 ans) à la population active (41,2 %) et leurs taux d'emploi (35,2 %) ont retrouvé en 2023 les niveaux d'avant la crise financière de 2008, et le taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET, 15-29 ans) a atteint un nouveau niveau historiquement bas de 11,2 %. En outre, les écarts entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la participation et de l'emploi ont poursuivi leur tendance à la baisse à long terme en 2023, atteignant à présent 10,4 et 10,2 points de pourcentage dans l'ensemble, mais restent plus de deux fois plus importants pour les ressortissants de pays tiers et les personnes peu qualifiées. Les titulaires d'un diplôme d'études supérieures affichent de loin le taux d'emploi le plus élevé (86,3 % en 2023) et continuent de contribuer de manière significative à la croissance de l'emploi[44], aidés par leur part croissante dans la population. Néanmoins, les taux d'emploi ont augmenté pour tous les niveaux d'instruction en 2023, l'écart entre les taux d'emploi des personnes (âgées de 25 à 64 ans) ayant de bons et de mauvais résultats scolaires ayant diminué pour atteindre un niveau encore considérable de 28,0 points de pourcentage. Ces deux dernières années ont été marquées par une augmentation inhabituellement importante du nombre de ressortissants de pays tiers dans la population active de l'Union, près des trois quarts d'entre eux étant ukrainiens[45] et 40 % ayant un niveau d'éducation élevé. Cela a représenté plus de la moitié de l'augmentation de la population active en 2022 et 2023, même si les ressortissants de pays tiers ne représentent toujours que 6,7 % de la population en âge de travailler (contre 5,7 % en 2021). Leur taux de participation au marché du travail a atteint 68,5 % et leur taux d'emploi s'est établi à 63,0 %. Dans le même temps, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes a légèrement augmenté de 0,1 point de pourcentage en 2023 (4,1 points de pourcentage de plus pour les hommes que pour les femmes), après un niveau historiquement bas de 21,4 points de pourcentage en 2022.

[44] Une croissance de l'emploi de + 3,1 % pour les personnes hautement qualifiées contre - 0,5 % pour les personnes moyennement qualifiées et - 0,4 % pour les personnes peu qualifiées en 2023. Par «personnes peu qualifiées», on entend les personnes dont le niveau d'éducation est inférieur à l'enseignement primaire ou au premier cycle de l'enseignement secondaire (CITE 0-2). Par «personnes moyennement qualifiées», on entend les personnes ayant atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et l'enseignement post-secondaire non supérieur (CITE 3-4).

[45] Selon les estimations, voir encadré 1 du document de la Commission européenne intitulé «Labour market and wage developments in Europe 2024», Office des publications de l'Union européenne, 2024.

Graphique 1.1.2: les résultats sur le marché du travail se sont améliorés pour la plupart des groupes sous-représentés

Résultats en matière d'emploi dans l'EU-27 par sexe, tranche d'âge, niveau d'éducation atteint et nationalité



Source: Eurostat [lfsa_ergaedn], [lfsa_egaed], [lfsa_egan].

La part des travailleurs temporaires et à temps partiel reste nettement inférieure aux niveaux d'avant la pandémie, mais il en va de même pour les heures travaillées par personne. En 2023, le nombre total d'heures travaillées a augmenté de 0,9 %, soit un peu moins que la hausse de 1,1 % de l'emploi total, de sorte que la baisse à long terme du nombre d'heures travaillées par travailleur se poursuit (les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche étant les principales exceptions). Cette tendance est principalement due à la diminution du nombre d'heures travaillées dans les emplois à temps plein. Bien que la part du travail à temps partiel (travailleurs âgés de 20 à 64 ans) ait atteint 17,1 % en 2023, elle reste à des niveaux historiquement bas. En 2023, 15,2 % des travailleurs à temps partiel ont exprimé le souhait de travailler plus d'heures, contre 16,0 % en 2022 et 22,5 % dix ans auparavant. Les contrats à temps partiel sont également restés 3,6 fois plus répandus pour les femmes que pour les hommes, même s'ils sont moins susceptibles d'être involontaires pour les femmes (13,3 % contre 20,8 % pour les hommes en 2023). Dans le même temps, la part de l'emploi temporaire est tombée à son niveau le plus bas jamais enregistré en 2023 (10,6 %), touchant principalement les travailleurs manuels peu qualifiés, les personnes ayant atteint le premier cycle de l'enseignement secondaire ou un niveau d'éducation secondaire (de deuxième cycle) non professionnel et les ressortissants de pays tiers. Une majorité (54,9 %) de travailleurs temporaires l'étaient parce qu'ils ne parvenaient pas à obtenir un poste permanent.

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences restent élevées, ce qui entrave la croissance de la productivité et la compétitivité, bien que le ralentissement économique, l'amélioration de l'adéquation des compétences et l'augmentation de l'immigration de ressortissants de pays tiers en âge de travailler aient contribué à les réduire dans une certaine mesure. Au plus fort de 2022, plus d'un tiers des entreprises de l'Union européennes ont déclaré que les pénuries de main-d'œuvre constituaient un facteur limitant

leur production[46]. Bien que cette part ait diminué en 2023, elle s'élevait toujours à 18 % en octobre 2024 et continue donc de représenter un défi pour la compétitivité européenne. Le taux de vacance d'emploi a culminé à 3,0 % en 2022, avant de retomber à 2,8 % en 2023 puis à 2,4 % au deuxième trimestre de 2024, reflétant une croissance économique plus faible et des anticipations d'embauche plus modérées. Ce taux reste presque deux fois plus élevé qu'il y a dix ans, mais certains facteurs à l'origine des pénuries de main-d'œuvre semblent s'estomper. La baisse des offres d'emploi alors que le chômage est stable pourrait indiquer une plus grande efficacité de la mise en adéquation, soutenue par des réductions tant des inadéquations liées à l'éducation (mesurées par l'inadéquation macroéconomique des compétences[47] et les taux de surqualification) que des inadéquations sectorielles (mesurées par la variance des taux de vacance d'emploi sectoriels), mais il pourrait également s'agir d'une évolution cyclique, étant donné que les offres d'emploi réagissent généralement aux évolutions économiques plus rapidement que le chômage. En 2023, les secteurs affichant des taux de vacance d'emploi supérieurs à la moyenne (hébergement et restauration, TIC, construction, soutien administratif ainsi qu'activités spécialisées, scientifiques et techniques) ont enregistré les plus fortes baisses de ces taux, tandis que les secteurs de l'extraction et de la fourniture d'énergie ont continué de présenter les taux de vacance d'emploi les plus faibles. L'afflux de ressortissants de pays tiers en âge de travailler a également contribué à atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de compétences en 2023. Cependant, bon nombre de ces pénuries de main-d'œuvre et de compétences sont de nature structurelle, dues au déplacement de la demande de main-d'œuvre en raison de la double transition et du vieillissement de la population, et doivent être combattues au moyen de politiques ciblées en matière de compétences, d'activation, de mobilité de la main-d'œuvre et de migration[48].

La croissance des salaires est restée robuste en 2023, notamment du fait des pénuries de main-d'œuvre, mais a néanmoins été moins rapide que l'inflation. Sur un marché du travail tendu, la rémunération nominale par salarié a augmenté de 4,9 % en 2022 et de 6,1 % en 2023. Toutefois, elle n'a pas suivi le rythme de l'inflation, ce qui a entraîné des pertes de salaires réels de 3,7 % en 2022 et de 0,2 % en 2023[49]. À l'avenir, les salaires réels devraient augmenter de 2,1 % en 2024[50], dopés par la poursuite de la désinflation et de la croissance des salaires nominaux (en baisse progressive, mais toujours solide). Néanmoins, ils devraient en 2024 en moyenne rester inférieurs de 1,1 % à leurs niveaux de 2019 (contre 3,3 % en 2023). Ces deux dernières années, les salaires minimaux ont augmenté plus vite que l'inflation dans presque tous les États membres, ce qui a permis de réduire légèrement la pauvreté des travailleurs (18-64 ans) à 8,3 % en 2023 (par rapport aux revenus de 2022). Toutefois, cela ne semble pas s'être traduit par une diminution de la privation, puisque les taux de privation matérielle et sociale des travailleurs (18-64 ans) sont passés de 7,2 % en 2021 à 9,1 % en 2023.

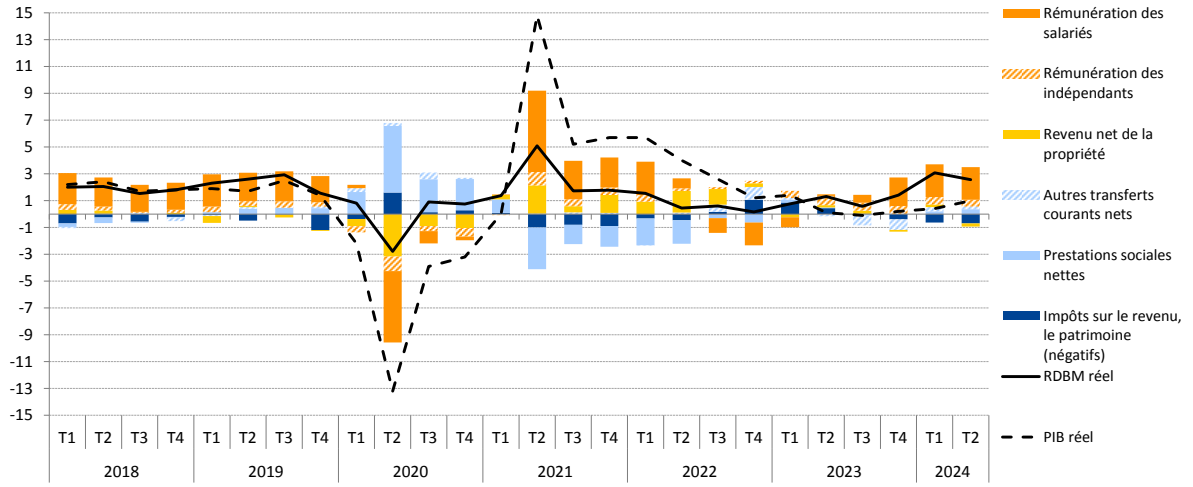
[46] Enquête européenne de conjoncture et de consommation, octobre 2024.
[47] Voir Commission européenne, Analytical web note – Measuring skills mismatch – 7/2015, Office des publications de l'Union européenne, 2015.
[48] Voir plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences présenté par la Commission européenne en mars 2024.
[49] En utilisant l'IPCH en tant que déflateur.
[50] Selon les prévisions de l'automne 2024 de la Commission européenne.

1.2.Principales tendances sociales

La croissance du revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) a repris dans l'Union européenne en 2023 et s'est encore accélérée en 2024. Dans l'ensemble, les revenus des ménages ont augmenté plus rapidement que le PIB à partir du deuxième trimestre de 2023, inversant la tendance au ralentissement de 2021 et 2022. Alors que la rémunération des travailleurs indépendants a continué d'augmenter à un rythme modéré, celle des salariés a crû plus rapidement au quatrième trimestre de 2023 et au premier trimestre de 2024, et restait solide au deuxième trimestre de 2024. Après avoir contribué positivement à la croissance des revenus au cours des trois premiers trimestres de 2023, au quatrième trimestre de 2023 et au premier trimestre de 2024, les impôts ont exercé un effet négatif, tandis que les prestations sociales nettes ont apporté une légère contribution positive.

Graphique 1.2.1: la croissance du revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) a repris en 2023 et s'est encore accélérée début 2024

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



Remarque: calculs de la DG EMPL. Le RDBM nominal est déflaté par l'indice des prix des dépenses de consommation finale des ménages. Le taux de croissance du RDBM réel pour l'UE est estimé comme une moyenne pondérée des valeurs des États membres pour ceux dont les données trimestrielles sont disponibles dans le SEC 2010 (dans l'ensemble, 95 % du RDBM de l'UE).
Source: Eurostat, comptes nationaux [nasq_10_nf_tr] et [namq_10_gdp]. Données non corrigées des variations saisonnières.

La pauvreté a légèrement diminué dans l'Union européenne en 2023. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) s'est établi à 21,3 %, contre 21,6 % et 21,7 % respectivement en 2022 et en 2021, poursuivant ainsi sa tendance générale à la baisse depuis 2015. Cette nouvelle amélioration témoigne de l'efficacité des mesures décisives prises au niveau de l'Union et à l'échelle nationale en vue d'atténuer les conséquences sociales des prix élevés de l'énergie et du coût élevé de la vie. En 2023, deux des trois sous-composantes du taux AROPE ont affiché des baisses pour l'Union européenne. Le taux de risque de pauvreté (AROP) a diminué de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 16,2 % (sur la base des revenus de 2022), tandis que les estimations rapides d'Eurostat se rapportant aux revenus de 2023 indiquaient une stabilité globale[51]. En outre, la proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi a diminué de 0,3 point de pourcentage en 2023, pour s'établir à 8,0 % (sur la base de l'activité de 2022). En revanche, la proportion de personnes

[51] Flash estimates of income inequalities and poverty indicators for 2023 (FE 2023).

en situation de privation matérielle et sociale grave est restée globalement stable, s'élevant à 6,8 %, contre 6,7 % en 2022. Enfin, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a légèrement diminué dans l'Union en 2023, mais, avec son taux de 34,7 %, elle était toujours supérieure aux niveaux d'avant la pandémie, bien qu'elle présente de fortes variations entre les États membres. Il subsiste également d'importantes disparités en matière de pauvreté au sein des États membres, certaines régions affichant des taux AROPE systématiquement plus élevés que les moyennes nationales ou de l'Union.

La pauvreté des enfants est restée globalement stable, mais est toujours supérieure au taux de pauvreté de la population globale. En 2023, le taux AROPE pour les enfants était de 24,8 %, soit un peu plus élevé que les 24,7 % de 2022. Cette stabilité globale a effectivement interrompu l'augmentation de la pauvreté des enfants enregistrée depuis 2020 dans l'Union européenne, et correspond à une baisse du nombre absolu. Les trois sous-composantes du taux AROPE sont restées globalement stables. Le taux AROP pour les enfants s'élevait à 19,4 % (par rapport aux revenus de 2022), après une augmentation marginale depuis 2022 (+ 0,1 point de pourcentage), les estimations rapides d'Eurostat se rapportant aux revenus de 2023 indiquant également le maintien de la stabilité. De même, la proportion d'enfants en situation de privation matérielle et sociale grave est restée de 8,4 %, tandis que la proportion d'enfants vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi est restée stable à 7,5 % (par rapport à l'activité en 2022).

La pauvreté des travailleurs a légèrement diminué pour la deuxième année consécutive, mais elle concernait toujours un travailleur sur douze, certains groupes étant touchés de manière disproportionnée. La proportion de travailleurs exposés au risque de pauvreté a diminué de 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 8,3 % en 2023 (par rapport aux revenus de 2022). Ce chiffre était inférieur à celui enregistré dix ans plus tôt et aux niveaux d'avant la COVID-19 (9,1 % en 2013 et 9,0 % en 2019, par rapport aux revenus respectivement de 2012 et de 2018). Toutefois, la pauvreté des travailleurs touche certains groupes de travailleurs plus que d'autres. En 2023, elle était nettement plus élevée chez les travailleurs peu instruits (18,4 %), les travailleurs à temps partiel (12,6 %), les personnes sous contrat temporaire (12,6 %), les personnes nées en dehors de l'Union européenne (18,6 %) et les ressortissants de pays tiers (22,5 %). Les ménages ayant des enfants à charge étaient également plus susceptibles d'être confrontés à des risques de pauvreté des travailleurs (10,0 %) que ceux qui n'en ont pas (6,8 %).

Certains groupes ont continué de faire face à des risques de pauvreté ou d'exclusion sociale nettement plus élevés que le reste de la population. Le taux AROPE est resté très élevé pour les personnes nées en dehors de l'Union européenne (39,2 %) et les personnes handicapées (28,8 %), bien au-dessus de la moyenne de l'Union (21,3 %). Les Roms ont également tendance à être exposés à des risques de pauvreté beaucoup plus élevés[52]. En revanche, la proportion de personnes âgées (65 ans et plus) exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a légèrement diminué au niveau de l'Union en 2023, pour s'établir à 19,7 %. Cette amélioration s'explique par une réduction du taux pour les femmes âgées, qui est néanmoins nettement plus élevé que celui des hommes (22,1 % contre 16,6 %).

Les inégalités de revenus sont restées largement stables, mais la précarité énergétique a augmenté pour la deuxième année consécutive. Le rapport interquintile de revenu

[52] Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Roma in 10 European Countries – Main results – Roma survey 2021, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

(S80/S20) a été globalement stable, s'élevant à 4,72, en 2023 (sur la base des revenus de 2022), et devrait rester inchangé en 2024 (sur la base des revenus de 2023)[53]. Alors que l'inflation a touché de manière disproportionnée les ménages à faibles revenus et à revenus intermédiaires de la tranche inférieure, qui dépensent relativement plus pour des biens essentiels tels que l'énergie et l'alimentation, les mesures d'aide au revenu et les ajustements des prestations sociales et des impôts ciblés dans les États membres ont atténué les augmentations potentielles des inégalités de revenus et des risques de pauvreté. Par ailleurs, la proportion de personnes qui ne sont pas en mesure de chauffer correctement leur logement a augmenté de 1,3 point de pourcentage en 2023, pour atteindre 10,6 % (+ 3,7 points de pourcentage par rapport à 2021), et reste nettement plus élevée pour les personnes exposées au risque de pauvreté: 22,2 % (+ 2,1 points de pourcentage depuis 2022).

L'accessibilité financière du logement reste un problème au sein de l'Union européenne. En 2023, 8,8 % de la population de l'Union vivaient dans des ménages dont le coût total du logement dépassait 40 % du revenu disponible total, ce qui représente une augmentation de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente et une baisse de 2,8 points de pourcentage par rapport à il y a dix ans. La proportion de personnes subissant une pression excessive en raison des coûts du logement est plus de deux fois plus élevée pour les ménages d'une personne en âge de travailler (24,4 %) et plus de trois fois plus élevée pour les personnes exposées au risque de pauvreté (33,5 % en 2023). Les ressortissants étrangers de l'Union (deux fois plus) et les ressortissants de pays tiers (2,5 fois plus) sont aussi fortement touchés. Si, dans l'ensemble, le taux de surpeuplement des logements est resté stable dans l'Union en 2023 (16,8 %), il est passé à 29,6 % au cours de cette même année pour les personnes exposées au risque de pauvreté.

1.3 Progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs de l'Union européenne et des objectifs nationaux pour 2030

Les objectifs en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté sont à l'origine d'actions menées dans tous les domaines concernés à l'échelle de l'Union et dans les États membres. Ces trois grands objectifs de l'Union ont été proposés par la Commission en mars 2021, dans le cadre du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux:

i) un taux d'emploi d'au moins 78 % de la population en âge de travailler;
ii) un taux annuel de participation des adultes à l'éducation et à la formation d'au moins 60 %; et
iii) une réduction d'au moins 15 millions du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale par rapport à 2019, dont au moins 5 millions d'enfants[54].

Les États membres ont accueillis favorablement ces objectifs lors du Sommet social de Porto en mai 2021, à l'instar du Conseil européen dans ses conclusions de juin 2021. Tous les États membres ont présenté leurs objectifs nationaux dans les trois domaines qui contribuent à la réalisation des grands objectifs respectifs de l'Union européenne. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux prévoit également des objectifs complémentaires au niveau de l'Union, à savoir la réduction de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes,

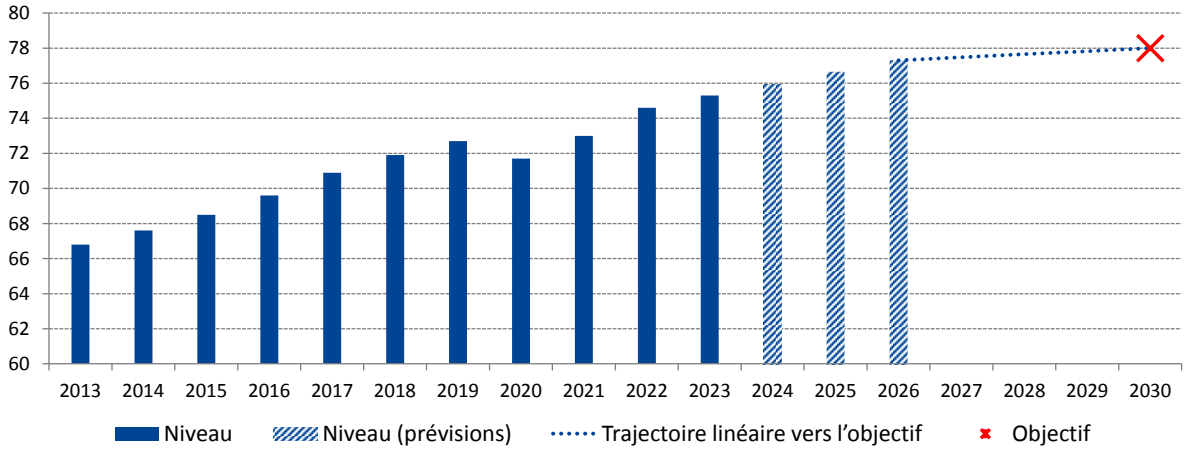
[53] Estimations rapides – résultats expérimentaux se rapportant à l'année de réalisation du revenu 2023.
[54] Voir: Commission européenne, Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

l'augmentation de l'offre de services formels d'éducation et d'accueil de la petite enfance, la diminution du taux de jeunes NEET, l'augmentation de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base, la réduction de l'abandon précoce de l'éducation et de la formation et la réduction de la pauvreté des enfants. La plupart des États membres ont fixé d'autres objectifs nationaux complémentaires dans (certains de) ces domaines et/ou dans d'autres domaines, selon ce qu'ils jugent nécessaire. La présente section évalue les progrès accomplis dans la réalisation des trois grands objectifs de l'Union et des objectifs nationaux pour 2030.

Malgré un ralentissement économique, la croissance de l'emploi a été robuste en 2023 et l'Union européenne reste en bonne voie pour atteindre son grand objectif en matière de taux d'emploi d'ici à 2030. Après avoir augmenté jusqu'à 75,3 % en 2023, le taux d'emploi dans l'Union n'est qu'à 2,7 points de pourcentage de l'objectif de 78 % en 2030, et a encore augmenté pour atteindre 75,8 % au deuxième trimestre de 2024. Compte tenu du niveau atteint en 2023 et des dernières projections démographiques d'Eurostat, l'Union n'aurait besoin que d'un taux annuel moyen de croissance de l'emploi de 0,4 % pour atteindre son objectif actuel pour 2030, alors que la moyenne d'avant la pandémie (2013-2019) était nettement plus élevée: 1,1 % par an (voir graphiques 1.3.1 et 1.3.3). Selon les prévisions de l'automne 2024 de la Commission, l'emploi devrait aussi augmenter de plus que les 0,4 % requis dans l'Union au cours des trois prochaines années, à savoir respectivement de 0,8 %, 0,6 % et 0,5 % en 2024, 2025 et 2026. L'Union progresse donc de manière satisfaisante vers son objectif concernant le taux d'emploi pour 2030.

Graphique 1.3.1: l'Union européenne est sur la bonne voie pour atteindre son grand objectif en matière de taux 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)

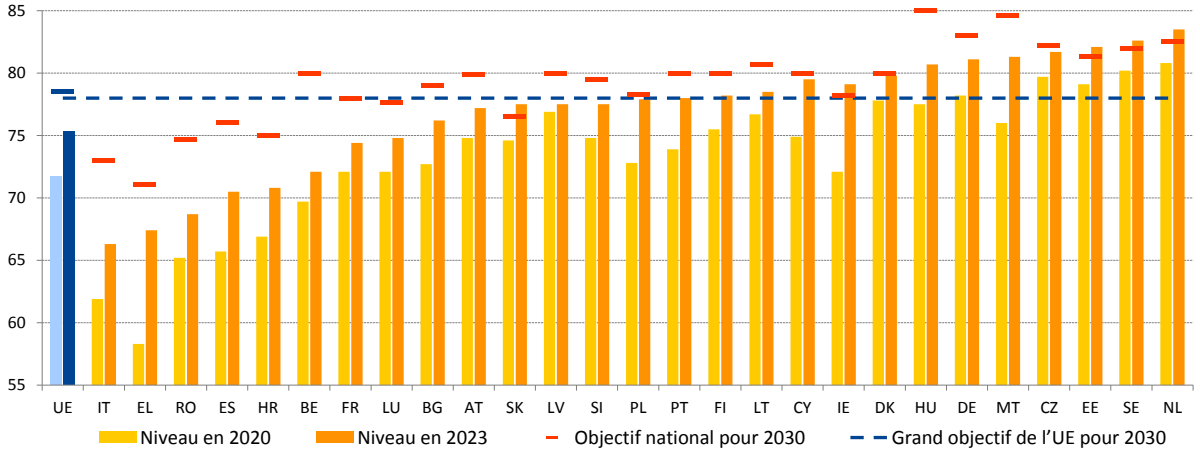


Remarque: les valeurs pour 2024, 2025 et 2026 sont basées sur les prévisions de croissance de l'emploi de l'automne 2024 de la Commission ainsi que sur les projections de croissance de la population et de la population en âge de travailler des projections démographiques d'Eurostat pour 2023.
Source: Eurostat [lfsi_emp_a]; prévisions de croissance de l'emploi, prévisions de l'automne 2024 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 de taux d'emploi en 2023[55]. Pour cinq pays, le taux d'emploi atteint en 2023 était déjà supérieur à l'objectif national fixé pour 2030 (voir graphique 1.3.2). Il s'agit de la Slovaquie (+ 1 point de pourcentage par rapport à son objectif national), des Pays-Bas (+ 1 point de pourcentage), de l'Irlande (+ 0,9 point de pourcentage), de l'Estonie (+ 0,8 point de pourcentage) et de la Suède (+ 0,6 point de pourcentage), tandis que le Danemark est retombé à un niveau légèrement inférieur à son objectif pour 2030. Parmi les 22 pays n'ayant pas encore atteint leurs objectifs nationaux pour 2030, 18 ont réussi à s'en rapprocher en 2023. Les pays qui doivent encore fournir le plus d'efforts sont la Belgique (avec un écart de 7,9 points de pourcentage par rapport à son ambitieux objectif pour 2030), l'Italie (6,7 points de pourcentage), la Roumanie (6,0 points de pourcentage) et l'Espagne (5,5 points de pourcentage). Plus de la moitié des États membres ont enregistré une croissance de l'emploi inférieure au taux moyen d'avant la pandémie (2013-2019) (voir graphique 1.3.3)[56], dans un contexte de taux d'emploi plus élevés et de diminution de la population en âge de travailler. Néanmoins, pour un grand nombre de pays (20), la croissance annuelle de l'emploi reste égale ou supérieure au taux annuel moyen nécessaire pour atteindre l'objectif national en matière d'emploi[57]. Seules la Tchéquie, la Roumanie, la Bulgarie, la Belgique, la Hongrie et la Finlande ont connu en 2023 une croissance de l'emploi inférieure à la fois à la moyenne d'avant la pandémie et au taux annuel moyen nécessaire pour atteindre leurs ambitieux objectifs, bien que la Finlande en soit très proche et que la Tchéquie ait déjà presque atteint son objectif.

Graphique 1.3.2: la plupart des États membres ont accompli de nouveaux progrès dans la réalisation de leurs objectifs nationaux en matière de taux d'emploi en 2023

Taux d'emploi (en 2020 et en 2023, 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.

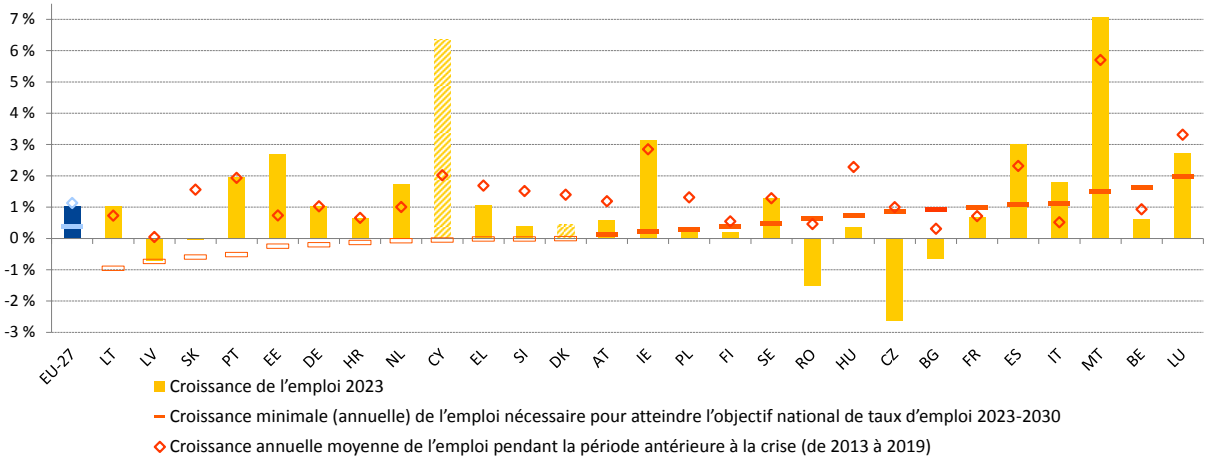
[55] En octobre 2022, le groupe «Indicateurs» du Comité de l'emploi a convenu d'une approche méthodologique pour le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs nationaux en matière d'emploi dans le cadre du Semestre européen. La présente section a été rédigée sur la base de la méthode convenue. Voir rapport annuel 2023 sur les résultats en matière d'emploi et relevé 2023 des résultats en matière d'emploi du Comité de l'emploi.

[56] 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 2024 sur les résultats en matière d'emploi du Comité de l'emploi.

[57] 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.

Graphique 1.3.3: dans deux tiers des États membres, la croissance de l'emploi en 2023 était en bonne voie pour atteindre l'objectif national pour 2030

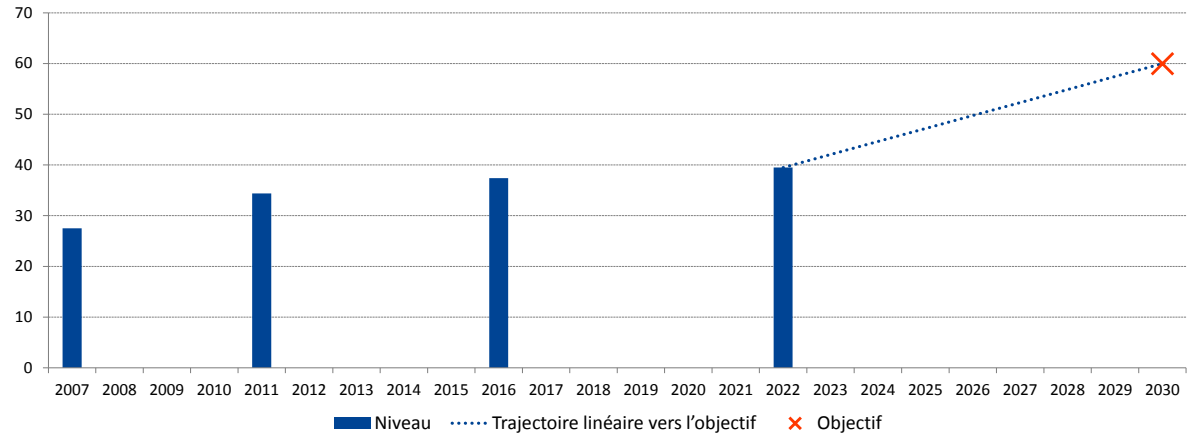
Croissance de l'emploi en 2023 par rapport à la croissance annuelle moyenne de l'emploi au cours de la période 2013-2019 et à la croissance annuelle minimale de l'emploi nécessaire pour atteindre l'objectif national de taux d'emploi pour 2030



Remarque: ruptures de série pour DK et CY en 2023 (indiquées par des colonnes hachurées).
Source: Eurostat [lfsi_emp_a], Europop 2023, sur la base de la méthode du relevé 2024 des résultats en matière d'emploi.

Graphique 1.3.4: bien que davantage d'adultes participent à l'éducation et à la formation, la réalisation du grand objectif de l'Union européenne pour 2030 nécessite de redoubler d'efforts

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'UE 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 obligatoire[58]. 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: 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.

[58] Le règlement (UE) nº 823/2010 de la Commission fixe les mesures d'exécution de l'acte juridique de base [règlement (CE) nº 452/2008 du Parlement européen et du Conseil] pour l'EEA 2011.

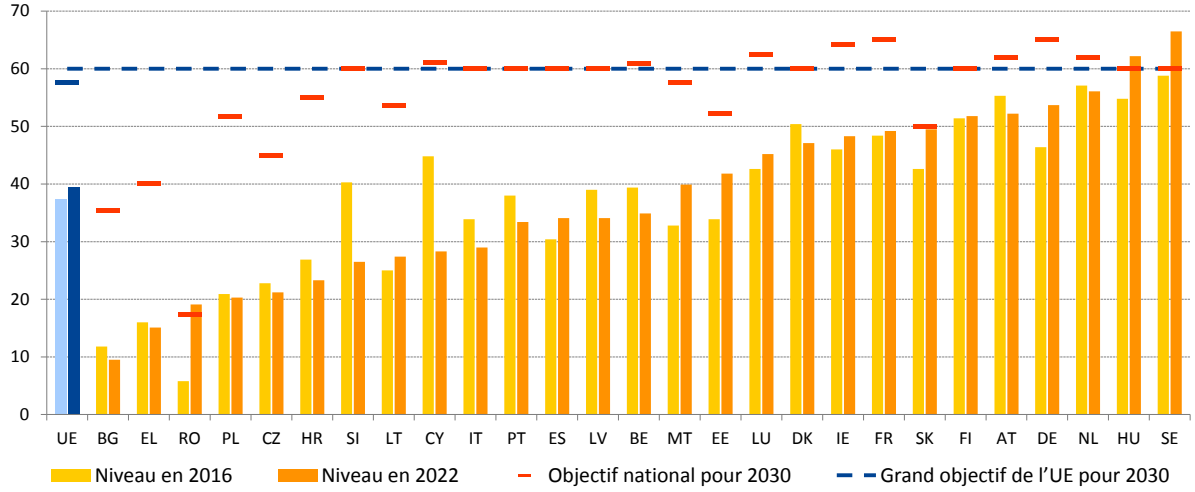
Des progrès limités ont été accomplis dans la réalisation du grand objectif en matière d'éducation et de formation des adultes; dès lors, des efforts considérables et accélérés sont nécessaires pour atteindre cet objectif d'ici à 2030. De nouvelles données de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA) montrent une augmentation 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) dans l'Union européenne, qui est passé de 37,4 % en 2016 à 39,5 % en 2022 (voir graphique 1.3.4)[59]. Cette tendance très légèrement à la hausse devra être considérablement accélérée afin d'atteindre l'objectif de l'Union en matière de compétences de 60 % d'ici à 2030. C'est essentiel compte tenu de la nécessité pour l'Europe de disposer d'une main-d'œuvre qui s'adapte à l'évolution des besoins en compétences, de réduire les pénuries de compétences et de main-d'œuvre et de rester compétitive, innovante et inclusive dans le contexte des transitions écologique et numérique et de l'évolution démographique.

La majorité des États membres ont perdu du terrain dans la poursuite de leurs objectifs nationaux en matière d'éducation et de formation des adultes pour 2030. En 2022, la Suède, la Hongrie et la Roumanie avaient déjà dépassé leurs objectifs nationaux respectifs, et la Slovaquie s'en était rapprochée sans encore les atteindre (voir graphique 1.3.5). Partant du niveau le plus bas de l'Union en matière de participation des adultes à l'éducation et à la formation, la Roumanie avait fixé un objectif relativement faible mais ambitieux pour 2030 et l'a dépassé en 2022, ce qui représente la plus forte augmentation dans l'Union depuis 2016 (+ 229 %, bien que cette augmentation puisse aussi être due à la rupture de série). À l'inverse, pour 24 pays, la proportion d'adultes participant à l'éducation et à la formation est restée inférieure à leurs objectifs pour 2030, la Slovénie, Chypre, la Croatie, la Pologne et l'Italie enregistrant les plus grands écarts par rapport à ceux-ci (plus de 31 points de pourcentage). Parmi ces 24 pays, seuls 10 ont progressé dans la réalisation de leurs objectifs (par rapport à 2016), en particulier l'Estonie (+ 23 %), Malte (+ 22 %), la Slovaquie (+ 16 %), l'Allemagne (+ 16 %) et l'Espagne (+ 12 %). En outre, les taux de participation à l'éducation et à la formation sont souvent aussi nettement plus faibles dans les régions ultrapériphériques, reculées et rurales.

[59] 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.

Graphique 1.3.5: des efforts considérables sont nécessaires au niveau des États membres pour atteindre les objectifs nationaux en matière d'éducation et de formation des adultes 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 %)

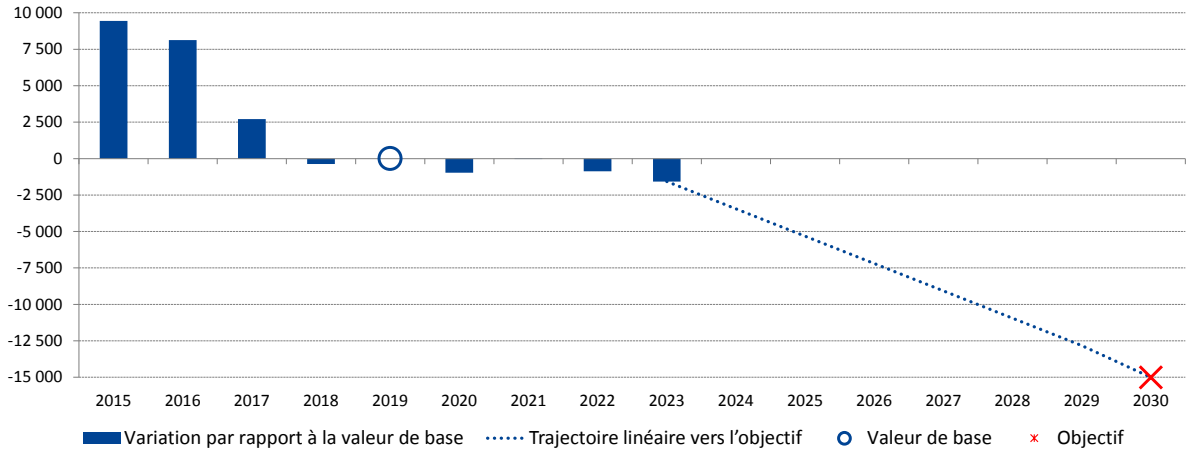


Remarque: ruptures de série en 2016 pour IE, LU et SE, et en 2022 pour FR, IT et RO.
Source: extraction spéciale d'Eurostat du taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée, issu de l'enquête sur l'éducation des adultes, et tableau des objectifs nationaux pour 2030 à l'annexe 1.

La pauvreté a diminué malgré un contexte socio-économique difficile, marqué par la crise de la COVID-19, les coûts élevés de l'énergie et l'inflation. En 2023, le nombre de personnes exposées à des risques de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué de 703 000 par rapport à 2022 et de 1 571 000 par rapport à l'année de référence 2019 (voir graphique **Error! Reference source not found.**.3.6). Cette dernière lecture des données représente la deuxième année consécutive de diminution, après une période de stabilité entre 2018 et 2021. Néanmoins, pour atteindre le grand objectif de l'Union pour 2030 consistant à réduire la pauvreté d'au moins 15 millions, il faudra accélérer considérablement la cadence au cours du reste de la décennie.

Graphique 1.3.6: le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union européenne a diminué depuis 2019, mais des efforts considérables restent nécessaires pour atteindre l'objectif de l'Union pour 2030

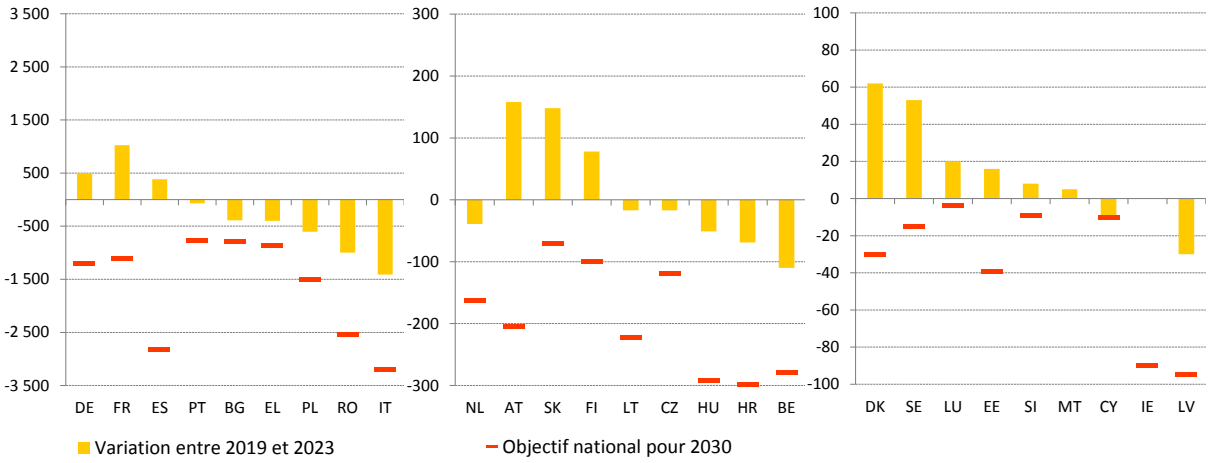
Évolution du niveau de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'EU-27 par rapport à l'année de référence 2019 et au grand objectif de l'UE pour 2030 y afférent (population totale, en milliers de personnes)



Remarque: calculs basés sur des séries sans rupture, avec une valeur estimée pour 2019 et de nouveaux calculs basés sur les valeurs de la France métropolitaine plutôt que sur les valeurs de la France pour 2022 et 2023, par souci de conformité avec le niveau de référence de 2019.
Source: rapport annuel 2024 du CPS.

Graphique 1.3.7: seuls la moitié environ des États membres ont accompli des progrès dans la réalisation de leurs objectifs nationaux; des efforts supplémentaires sont nécessaires

Évolution des taux AROPE au cours de la période 2019-2023 et objectifs nationaux pour 2030 (population totale, en milliers de personnes)



Remarque: rupture de série en 2020 pour FR, IE, DK et LU, en 2021 pour LU, et en 2022 pour FR et LU. 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.

Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs nationaux varient considérablement d'un État membre à l'autre. Depuis 2019, seuls la moitié environ des États membres ont enregistré des progrès dans la réalisation de leurs objectifs nationaux pour 2030. Un tiers d'entre eux (la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Grèce, l'Italie, la Lettonie, la Pologne, la Roumanie et la Tchéquie) sont globalement sur la bonne voie pour atteindre leurs objectifs nationaux, puisqu'ils ont affiché un taux de progrès d'un tiers ou plus. En revanche, près de la moitié d'entre eux (l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède) ont connu une détérioration et ont évolué dans la direction opposée (voir graphique 1.3.7)[60]. De plus, le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a augmenté de 583 000 dans l'Union européenne entre 2019 et 2023. Des évolutions positives ont néanmoins été observées dans 13 pays (la Belgique, la Bulgarie, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, la Croatie, Chypre, Malte, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie, la Finlande et la Suède) parmi les 21 pays qui ont fixé des objectifs complémentaires en matière de réduction de la pauvreté des enfants[61]. Une tendance inverse a été observée pour l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, la France, le Luxembourg, la Pologne, la Slovaquie et la Tchéquie.

1.4 Principales conclusions horizontales de la première phase d'analyse par pays sur la 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. L'édition 2025 de la proposition de rapport conjoint sur l'emploi (RCE) présentée par la Commission intègre une première phase d'analyse par pays fondée sur les principes du cadre de convergence sociale (CCS), à la suite de l'essai pilote réalisé dans le cadre du RCE 2024[62]. Cette analyse est conforme à l'article 148 du 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 pour la convergence sociale[63]. La

[60] 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 2024 du Comité de la protection sociale.

[61] 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 2024 du Comité de la protection sociale pour le suivi de ces objectifs.

[62] 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. Le Conseil EPSCO de février 2024 a invité le COEM et le CPS à examiner l'incidence de l'analyse pilote susmentionnée sur leurs activités et sur le cycle du Semestre européen 2024.

[63] 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

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 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; 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 présente section présente les principales conclusions horizontales de la première phase d'analyse par pays du CCS (voir chapitre 3), en indiquant les pays qui doivent faire l'objet d'une analyse plus approfondie lors de la deuxième phase.

La première phase d'analyse par pays met en évidence des performances globalement solides sur le marché du travail, avec une convergence ascendante, tandis que les domaines des compétences et de la politique sociale ont enregistré des améliorations plus limitées ainsi que des risques pour la convergence ascendante. 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 (voir encadré à la fin de la présente section pour plus d'explications sur la méthode), permet une évaluation globale des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante auxquels l'Union européenne et ses États membres sont confrontés. Une synthèse des principales conclusions horizontales est présentée ci-dessous (voir aussi tableau 1.4.1 et graphique 1.5.1).

- **La convergence ascendante sur le marché du travail a persisté en 2023, des améliorations restant généralement nécessaires en ce qui concerne les résultats en matière d'emploi des groupes sous-représentés.** Dans l'ensemble, le taux d'emploi a augmenté dans l'Union européenne, mais la croissance a été plus lente et inégale d'un État membre à l'autre, avec des baisses observées dans cinq pays affichant des résultats moyens à bons. Certains des pays dont les résultats étaient inférieurs à la moyenne ont aussi aggravé leur retard, ce qui a entraîné des divergences dans les résultats en matière d'emploi, comme en témoignent huit situations «critiques» (rouge) ou «à surveiller» (orange) recensées dans les États membres (sur la base de la méthode adoptée pour le RCE). Le chômage et sa composante à long terme ont enregistré de légères améliorations en moyenne, ainsi qu'une tendance à la convergence induite par des gains dans les pays les moins performants. Néanmoins, le chômage a augmenté dans douze États membres en 2023, et huit au total sont «à surveiller». Malgré des améliorations, les résultats sur le marché du travail pour les personnes handicapées, les femmes et les jeunes sont restés à la traîne. Six États membres sont confrontés à des «situations critiques» pour l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes et cinq pour l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, tandis que respectivement trois et un autres pays se trouvent dans des situations «à surveiller», avec peu ou pas de convergence apparente en ce qui concerne ces deux indicateurs. La proportion de jeunes (15-29 ans) sans emploi qui ne suivent ni études ni formation s'est améliorée, tout en restant élevée, avec une convergence limitée en 2023, les

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».

meilleures performances s'étant légèrement détériorées, tandis que les pays les moins performants ont enregistré de modestes progrès.

- **Malgré de légères améliorations au niveau de l'Union européenne, des risques pour la convergence ascendante persistent en ce qui concerne les compétences, ce qui peut exacerber les défis liés à l'employabilité, à la productivité du travail, à la compétitivité et aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, à moins que les efforts ne soient considérablement intensifiés.** Les quatre indicateurs clés du tableau de bord social relatifs aux compétences (participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles; jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation; participation des adultes à l'éducation et à la formation; personnes possédant au moins des compétences numériques de base) ont enregistré de légères améliorations globales au niveau de l'Union. Toutefois, d'importantes disparités subsistent entre les États membres. L'écart entre les pays les plus performants et les moins performants en matière d'éducation et de formation des adultes et de compétences numériques était supérieur à 55 points de pourcentage, par exemple, tandis que la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance a connu un écart supérieur à 70 points de pourcentage. Par ailleurs, il n'y a eu aucun signe de convergence, les pays affichant de bons résultats s'améliorant plus rapidement et les pays moins performants aggravant leur retard. En témoigne le grand nombre de pays dont la situation est «critique» ou «à surveiller» (9-10) pour chacun des quatre indicateurs susmentionnés. Cela souligne l'ampleur du défi auquel les États membres sont confrontés, de l'éducation de la petite enfance à l'éducation et la formation tout au long de la vie et à l'adaptation de la main-d'œuvre à l'évolution des besoins en compétences du marché du travail dans le contexte de la double transition, ainsi que pour garantir la productivité, la compétitivité et une croissance inclusive.

- **Bien que la pauvreté ait légèrement diminué au niveau de l'Union européenne en 2023, elle est restée supérieure aux niveaux d'avant la COVID-19, certains indicateurs liés à la pauvreté faisant apparaître des divergences croissantes entre les États membres.** Le revenu disponible brut des ménages par habitant a augmenté en moyenne en 2023, même si la plupart des États membres ont continué d'enregistrer des divergences et dix d'entre eux étaient «à surveiller» ou en «situation critique». L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a légèrement diminué en 2023, tout en restant supérieure à 2019, neuf pays étant confrontés à des situations «critiques» ou «à surveiller» à cet égard. La proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée globalement stable, mais, pour la population globale, le taux n'a pas encore retrouvé ses niveaux d'avant la pandémie. En outre, si les taux AROPE globaux ont continué de converger, les taux pour les enfants ont continué de présenter des évolutions différentes d'un État membre à l'autre. La situation de sept et six pays pour respectivement le taux AROPE et le taux AROPE pour les enfants est «critique» ou «à surveiller». En ce qui concerne les inégalités de revenus (mesurées par le rapport interquintile de revenu), une certaine convergence a été observée, sous l'effet d'améliorations dans les pays les moins performants. Néanmoins, elles restent importantes dans certains États membres, et plusieurs pays affichant des résultats moyens ont enregistré une détérioration en 2023, de sorte que onze pays se trouvent dans des situations «critiques» ou «à surveiller» sous cet angle. Enfin, la surcharge des coûts du logement et les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont légèrement augmenté, avec des divergences importantes, et cinq États membres se trouvent dans des situations «critiques» ou «à surveiller» pour ces deux indicateurs.

La première phase d'analyse par pays a permis d'identifier dix 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, mis en évidence au chapitre 3 du présent rapport, sont évalués à l'aide de la méthode du CCS 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, l'Estonie, l'Espagne, l'Italie, la Lituanie, la Hongrie, la Roumanie, la Grèce, la Croatie et le Luxembourg. Parmi ceux-ci, les sept premiers États membres avaient également fait l'objet de la deuxième phase l'année précédente, tandis que les trois derniers en font partie pour la première fois cette année[64] (voir chapitre 3 pour l'analyse sous-jacente). Pour tous ces pays, 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 Bulgarie, l'Estonie, l'Espagne, la Lituanie et le Luxembourg, 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 la proportion de jeunes NEET, le rapport interquintile de revenu, le taux AROPE global, le taux AROPE pour les enfants et l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes, suivis de la participation des adultes à la formation, de la proportion de la population possédant au moins des compétences numériques de base et de l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté. Pour ces 10 États membres, les services de la Commission procéderont à une deuxième phase d'analyse plus approfondie.

[64] Pour la Grèce, cela est dû à certaines détériorations ou à une stabilité générale à des niveaux qui sont encore loin de la moyenne de l'Union européenne dans le domaine social (surcharge des coûts du logement; besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits; risque de pauvreté ou d'exclusion sociale – global et pour les enfants; incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté; inégalités de revenus), à des défis persistants sur le marché du travail pour les femmes et les jeunes, et à une faible participation et une détérioration de la participation des adultes à l'éducation et à la formation. Pour la Croatie, sa désignation aux fins de la deuxième phase d'analyse a trait au domaine des compétences (faible participation des adultes à l'éducation et à la formation et détérioration de celle-ci; détérioration significative de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base), à un taux d'emploi global qui reste inférieur à la moyenne de l'Union, malgré des améliorations, et à une situation en matière d'emploi encore difficile pour les personnes handicapées, ainsi qu'à certains défis dans le domaine social (incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté; inégalités de revenus). Pour le Luxembourg, sa désignation aux fins de la deuxième phase d'analyse est liée à la récente détérioration significative de certains indicateurs sociaux (risque de pauvreté ou d'exclusion sociale – global et pour les enfants; incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté), à un taux de surcharge des coûts du logement toujours élevé, à la récente détérioration des tendances du marché du travail (taux de chômage et de chômage de longue durée; écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes), ainsi qu'à la diminution de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base, même si les statistiques restent nettement supérieures à la moyenne de l'Union. Une analyse plus détaillée est présentée au chapitre 3 du rapport pour chacun des 27 États membres.

Tableau 1.4.1: tableau de bord social: aperçu des défis auxquels les États membres sont confrontés, par indicateur clé

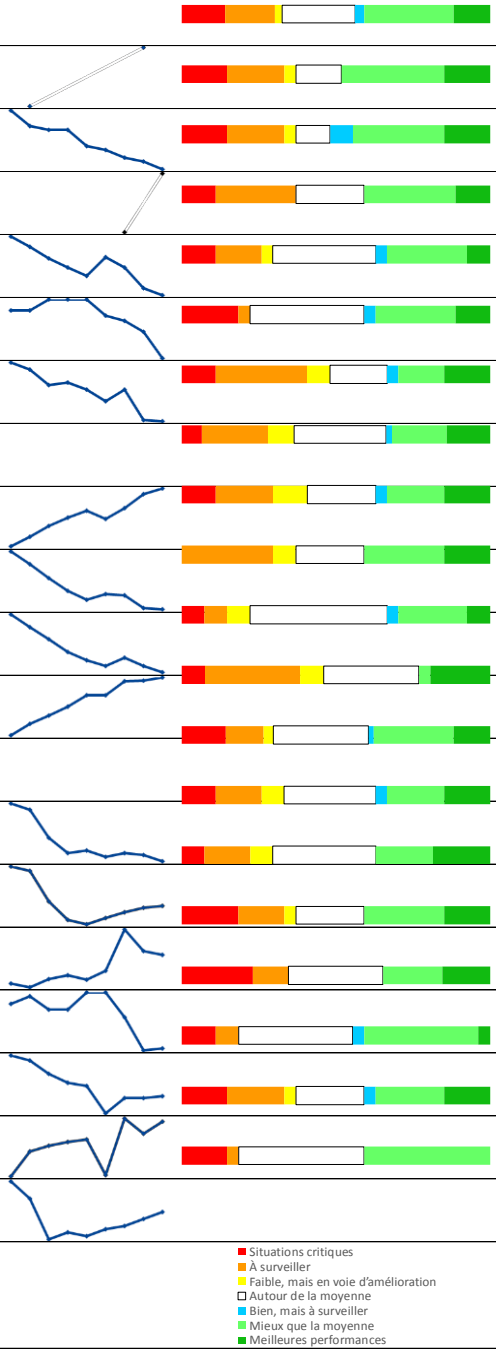
			Meilleures performances	Mieux que la moyenne	Bien, mais à surveiller	Autour de la moyenne	Faible, mais en voie d'amélioration	À surveiller	Situations critiques
Égalité des chances	Participation des adultes à l'éducation et à la formation (au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion de la formation sur le tas encadrée, en % de la population âgée de 25 à 64 ans)	2022	DE, HU, NL, SE	DK, EE, IE, FR, LU, MT, AT, SK, FI		BE, ES, LV, PT	RO	HR, IT, CY, 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)	2023	EL, HR, IE, PL	BE, BG, CZ, EE, LU, NL, SE, SK	LT, SI	AT, FR, LV	IT	CY, DK, FI, MT, PT	DE, ES, HU, 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)	2023	NL, SE	DE, DK, IE, MT, PL, PT, SI	LU	AT, BE, CZ, EE, FI, HR, HU, LV, SK	IT	BG, ES, FR, LT	CY, EL, RO
	Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (en points de pourcentage)	2023	EE, FI, LV	CY, DK, FR, HR, IE, PT, SE	LT	AT, BE, BG, DE, ES, HU, LU, NL, SI, SK		PL	CZ, EL, IT, MT, RO
	Rapport interquintile de revenu (S80/S20)	2023	BE, CZ, FI, SI	DK, IE, NL, PL	SK	AT, CY, DE, FR, LU	BG, IT	EE, EL, ES, HR, HU, MT, PT, SE	LT, LV, RO
Conditions de travail équitables	Taux d'emploi (en % de la population âgée de 20 à 64 ans)	2023	CZ, EE, NL, SE	CY, DE, HU, MT, PL	DK	BG, IE, LU, LV, PT, SK	EL, ES, IT	AT, FI, FR, LT, SI	BE, HR, RO
	Taux de chômage (en % de la population active âgée de 15 à 74 ans)	2023	CZ, DE, MT, PL	BG, CY, HR, HU, IE, NL, SI		AT, BE, LV, PT, RO, SK	EL, ES	DK, EE, FI, FR, IT, LT, LU, SE	
	Taux de chômage de longue durée (en % de la population active âgée de 15 à 74 ans)	2023	DK, NL	AT, DE, EE, IE, MT, PL	CZ	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, RO, SE, SI	EL, ES	HU, LU	IT, SK
	Croissance du RDBM par habitant (2008 = 100)	2023	HU, LT, MT, PL, RO	HR		CY, DE, DK, IE, LU, LV, PT, SI	EL, ES	BE, CZ, EE, FI, FR, NL, SE, SK	AT, IT
Protection sociale et inclusion sociale	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en % de la population totale)	2023	CZ, FI, NL, SI	AT, CY, DK, IT, PL	SK	BE, DE, FR, HR, IE, MT, PT, SE	BG, RO	EE, HU, LT, LU	EL, ES, LV
	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants (en % de la population âgée de 0 à 17 ans)	2023	CZ, DK, FI, NL, SI	BE, CY, EE, HR, PL		AT, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE, SK	IT, RO	EL, FR, HU, LU	BG, ES
	Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (en % de réduction du taux de risque de pauvreté)	2023	BE, DK, FI, IE	AT, CZ, DE, FR, IT, NL, SK		CY, HU, LT, PL, SE, SI	BG	EE, LU, LV, MT	EL, ES, HR, PT, RO
	Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (en points de pourcentage)	2023	ES, IT, PT, SI	EE, FI, FR, LV, MT		AT, CY, CZ, DE, EL, NL, SE, SK		HU, LU, RO	BE, BG, HR, IE, LT, PL
	Surcharge des coûts du logement (en % de la population totale)	2023	CY	AT, BG, FI, HR, IE, IT, LT, PL, PT, SI	SK	BE, CZ, EE, ES, FR, HU, LV, NL, RO, SE		DE, MT	DK, EL, LU
	Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (en % de la population âgée de moins de 3 ans)	2023	FR, LU, NL, SE	BE, CY, ES, MT, PT, SI	DK	EE, EL, FI, HR, IT, LV	HU	AT, BG, DE, IE, LT	CZ, PL, RO, SK
	Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits (en % de la population âgée de 16 ans et plus)	2023		AT, BE, BG, CY, CZ, DE, HR, HU, LU, MT, NL		DK, ES, FR, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK		RO	EE, EL, FI, LV

Remarque: mise à jour de novembre 2024. 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 ruptures de série et autres mises en évidence sont mentionnées dans les annexes 3 et 4.

Graphique 1.4.1: 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

Indicateur clé	Année	Moyenne de l'UE valeur	tendance
ÉGALITÉ DES CHANCES			
Participation des adultes à l'éducation et à la formation	2022	39,5	
Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation	2023	9,5	
Proportion de personnes possédant des compétences numériques générales de base ou plus avancées	2023	55,6	
Taux de jeunes NEET	2023	11,2	
Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes	2023	10,2	
Rapport interquintile de revenu (S80/S20)	2023	4,72	
CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES			
Taux d'emploi	2023	75,3	
Taux de chômage	2023	6,1	
Taux de chômage de longue durée	2023	2,1	
Croissance du RDBM par habitant	2023	111,1	
PROTECTION SOCIALE ET INCLUSION SOCIALE			
Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	2023	21,3	
Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants	2023	24,8	
Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté	2023	34,7	
Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes	2023	21,5	
Surcharge des coûts du logement	2023	8,8	
Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles	2023	37,5	
Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits	2023	2,4	



Remarques: les données de certains pays pour certains indicateurs sont manquantes (voir remarque du tableau 1.4.1).

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 méthode fondée sur un code couleurs du RCE[65]. 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, exprimée en écarts types par rapport à la moyenne du niveau absolu des valeurs de l'indicateur et de sa variation par rapport à l'année précédente (voir annexe 4 pour les 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[79]. 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 2024 du RCE, suivie d'une nouvelle détérioration en «situation critique» dans l'édition 2025 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 2025 du RCE, un pays dispose de cinq indicateurs clés du tableau de bord social signalés comme étant rouges ou orange et que l'un d'entre eux présente deux détériorations consécutives dans les éditions 2024 et 2025 du RCE, le pays est considéré comme ayant globalement six signaux dans l'édition 2025 du RCE (cinq signaux rouges/orange provenant des indicateurs dans l'édition 2025 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.

[65] 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 données[66]**.** 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.

[66] La date limite des données est le 4 novembre 2024 pour l'édition 2025 du RCE.

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

2.1 Ligne directrice nº 5: stimuler la demande de main-d'œuvre

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi nº 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 aux conséquences de la forte inflation et du coût élevé de la vie. 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'Union européenne est resté solide en 2023, avec une croissance de l'emploi modérée mais toujours robuste malgré le récent ralentissement économique. Plus de deux millions et demi de travailleurs supplémentaires ont été employés par rapport à 2022, ce qui porte le total à 217,5 millions. Le taux d'emploi (tranche d'âge des 20-64 ans) a atteint 75,3 % en 2023 (soit une hausse de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2022) et un niveau record de 76,0 % au deuxième trimestre de 2024; le grand objectif de l'Union européenne d'au moins 78,0 % d'emploi d'ici à 2030 est donc à portée de main[67]. Dans l'ensemble, la croissance de l'emploi a ralenti (passant de 2,0 % en 2022 à 1,2 % en 2023), mais est restée robuste, malgré la faiblesse de l'activité économique. Le taux d'emploi a augmenté dans la plupart des États membres, et plus particulièrement à Chypre, à Malte, en Italie, en Espagne, en Pologne et en Grèce (voir graphique 2.1.1). Au contraire, des baisses ont été enregistrées en Autriche, en Finlande, au Danemark, en Slovénie et en Lituanie. La Roumanie, la Belgique et la Croatie se trouvent dans des «situations critiques», leurs taux d'emploi restant à des niveaux relativement faibles (inférieurs à 72,5 %) et les hausses par rapport à l'année dernière étant particulièrement faibles dans les deux premiers pays. La France, l'Autriche, la Finlande, la Slovénie et la Lituanie sont «à surveiller», à la suite soit d'améliorations inférieures à la moyenne par rapport à des niveaux relativement faibles (pour la France), soit de baisses par rapport à des niveaux supérieurs à la moyenne (pour les quatre autres pays). En revanche, les Pays-Bas, la Suède, l'Estonie et la Tchéquie affichent les «meilleures performances», leurs taux d'emploi étant supérieurs à 80 %. Dans l'ensemble, on observe une convergence des taux d'emploi entre les États membres. Néanmoins, d'importantes disparités régionales persistent dans de nombreux États membres (voir graphique 5 à l'annexe 5), y compris dans les régions ultrapériphériques.

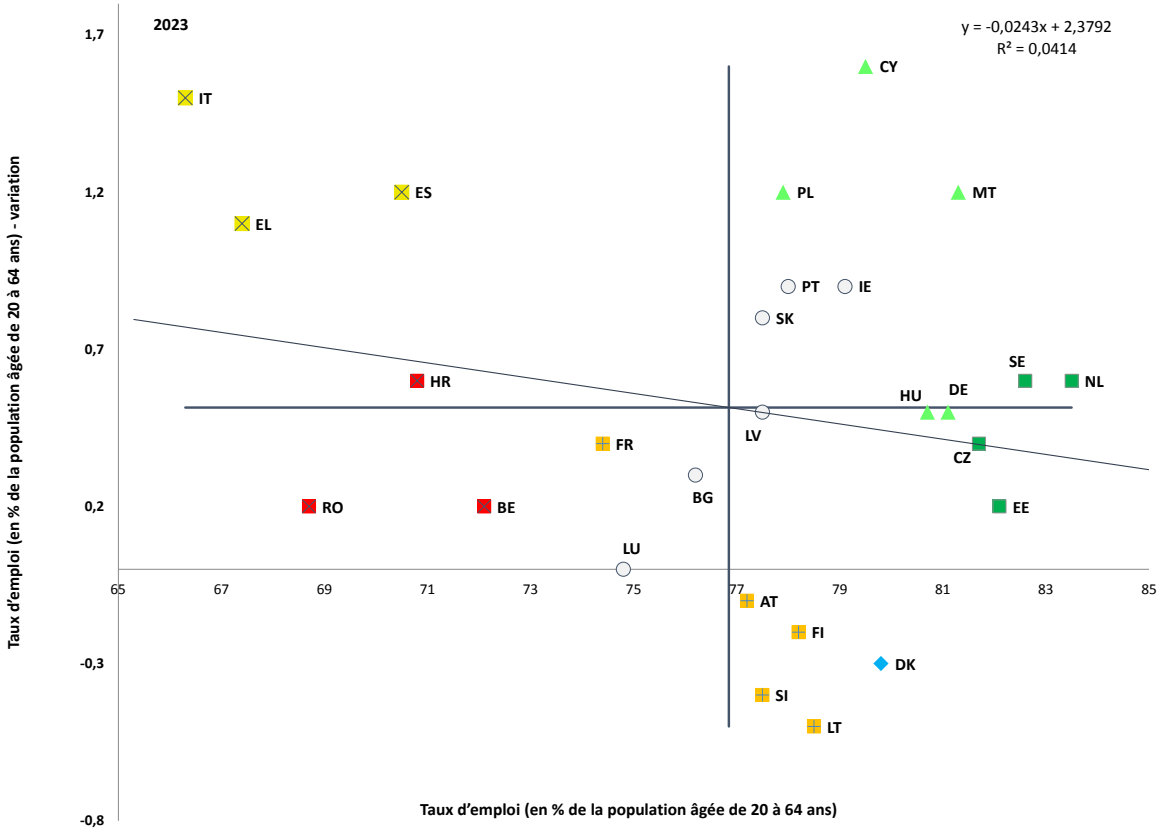
La croissance de l'emploi a été soutenue par une population active en expansion et a été plus forte dans les secteurs connaissant des pénuries de main-d'œuvre relativement importantes. Après la pandémie de COVID-19, depuis 2020, l'emploi a augmenté de 9 millions de personnes grâce à une augmentation de la population active de 6,9 millions conjuguée à une réduction du chômage de 2,1 millions. En 2023, la création d'emplois s'est concentrée dans des secteurs tels que le commerce, les transports, l'hébergement et la

[67] Voir Commission européenne, déclaration et objectifs de Porto, 2021.

restauration[68]. La croissance de l'emploi a été globalement plus forte dans les secteurs confrontés à d'importantes pénuries de main-d'œuvre. Cela peut s'expliquer à la fois par l'offre croissante de main-d'œuvre et par une réorientation de l'attribution des emplois vers ces secteurs en forte demande. En outre, la persistance de pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs à forte croissance de l'emploi laisse présager la poursuite du potentiel de création d'emplois. La demande de main-d'œuvre a bien résisté au ralentissement économique, ce qui a contribué au maintien des tensions sur le marché du travail. Le taux de vacance d'emploi a diminué, passant de 2,9 % au premier trimestre de 2023 à 2,4 % au deuxième trimestre de 2024 (données corrigées des variations saisonnières), ce qui reste nettement supérieur à la moyenne d'avant la pandémie de 1,7 % enregistrée entre 2013 et 2019[69].

Graphique 2.1.1: le taux d'emploi a augmenté dans la plupart des États membres en 2023, bien que plus lentement

Taux d'emploi (20-64 ans), niveaux de 2023 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 des séries pour CY et DK.
Source: Eurostat [lfsi_emp_a], EFT de l'UE.

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

[69] Eurostat [jvs_q_nace2]. Le taux de vacance d'emploi représente le nombre total de postes vacants (c'est-à-dire les postes rémunérés créés récemment, inoccupés ou sur le point de devenir vacants) exprimé en pourcentage des postes occupés et vacants.

Dans la majorité des États membres, tant l'emploi que le nombre total d'heures travaillées ont augmenté, ce qui témoigne de la solidité du marché du travail de l'Union européenne. L'emploi dépasse désormais les niveaux d'avant la COVID-19 dans tous les États membres, sauf en Lettonie, en Roumanie et en Slovaquie. Le nombre total d'heures travaillées a augmenté de 0,9 % en 2023 et, au deuxième trimestre de 2024, il était supérieur aux niveaux d'avant la pandémie dans la plupart des États membres sauf en Bulgarie, en Tchéquie, en Allemagne, en Lettonie, en Autriche et en Slovaquie. En 2023, l'emploi a augmenté plus vite que le nombre total d'heures travaillées, ce qui s'est traduit par une baisse de 0,2 % du nombre moyen d'heures travaillées par salarié. Le nombre moyen d'heures travaillées par salarié dans l'Union reste inférieur aux niveaux d'avant la COVID-19. La croissance plus lente du nombre total d'heures travaillées que de l'emploi reflète une tendance à la baisse à long terme du nombre moyen d'heures par travailleur. Cela peut s'expliquer en partie par une croissance plus forte de l'emploi dans les services et dans d'autres secteurs dans lesquels les travailleurs travaillent généralement moins d'heures[70], mais aussi par l'évolution des préférences des travailleurs.

Les dispositifs de chômage partiel se sont révélés être un outil efficace pour atténuer les chocs économiques temporaires. Pendant la crise de la COVID-19, des dispositifs de chômage partiel et autres dispositifs similaires de maintien de l'emploi bien conçus ont permis de protéger les emplois et les revenus dans l'Union européenne. Le recours généralisée a ceux-ci a été facilité par la disponibilité de financements par l'intermédiaire de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE). Selon une analyse empirique d'Eurofound, les dispositifs de maintien de l'emploi ont permis de préserver 24,8 millions d'emplois en 2020 et 2,1 millions d'emplois en 2021, ce qui équivaut respectivement à 13,3 % et à 1,1 % de l'emploi total[71]. Le nombre d'emplois sauvés a été particulièrement élevé en France, en Italie et en Allemagne, où le recours à des dispositifs de maintien de l'emploi au cours de la première année de la pandémie a, selon les estimations, permis de préserver respectivement 6,6 millions d'emplois (25,0 % de l'emploi total), 4,7 millions d'emplois (21,8 %) et 4,7 millions d'emplois (12,2 %). En termes relatifs, les dispositifs de maintien de l'emploi ont aussi contribué à sauver un nombre considérable d'emplois dans de nombreux pays dont les marchés du travail sont plus petits (par exemple, plus de 14,5 % des emplois en 2020 en Croatie, à Chypre, au Luxembourg, à Malte et aux Pays-Bas).

L'emploi indépendant est sur le déclin dans l'Union européenne, avec quelques variations selon les pays et les secteurs. La proportion de travailleurs indépendants dans l'emploi total a diminué, passant de 14,8 % en 2010 à 13,3 % en 2023. Au cours de cette période, les réductions les plus importantes ont été observées dans l'agriculture et le commerce, tandis que des augmentations notables ont été enregistrées dans les secteurs public et parapublic (comprenant l'administration publique, l'éducation et la santé) et dans les TIC. Le profil de compétences des travailleurs indépendants a également évolué: 39 % d'entre eux étaient titulaires d'un diplôme d'études supérieures en 2023, contre seulement 28,0 % en 2010. Les taux de risque de pauvreté des travailleurs indépendants (18 à 64 ans) sont plus élevés que ceux des salariés (22,1 % contre 9,6 %). En 2023, la proportion de travailleurs indépendants variait considérablement d'un État membre à l'autre, flirtant avec

[70] Voir Commission européenne, Labour Market and Wage Developments in Europe 2023, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

[71] Eurofound, Weathering the crisis: How job retention schemes preserved employment and incomes during the pandemic, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

les 20 % ou les dépassant en Italie et en Grèce, et restant inférieure à 8 % en Allemagne et au Danemark (voir aussi section 2.3.1). Les travailleurs indépendants sans salariés représentaient la plus grande part des travailleurs indépendants dans l'Union (environ 70 %) et dans la plupart des États membres. Entre 2013 et 2023, la part des travailleurs indépendants sans salariés dans l'emploi total est passée de 10,3 % à 9,0 %, les jeunes ayant été moins nombreux à se lancer dans une activité indépendante et ne compensant donc pas les travailleurs âgés qui ont arrêté leur activité indépendante.

Des défis à moyen terme liés à la faible croissance de la productivité dans l'Union européenne persistent. Alors qu'avant 2007, la croissance de la productivité était d'environ 1,4 % par an en moyenne, elle est tombée à 0,8 % entre 2010 et 2019, et a encore diminué pour s'établir à 0,7 % en 2023[72]. Malgré les légères améliorations prévues, la croissance de la productivité reste structurellement faible, ce qui nuit à la compétitivité de l'Union à l'échelle mondiale. C'est désormais la croissance de l'emploi plus que la productivité qui stimule la croissance du PIB dans la plupart des États membres, sauf au Danemark, en Pologne, au Portugal, en Roumanie et en Slovaquie. La faiblesse persistante de la productivité du travail, aggravée par le vieillissement de la population, menace la compétitivité, la croissance économique, la création d'emplois et le niveau de vie. Dans son rapport sur l'avenir de la compétitivité européenne, Mario Draghi met en évidence d'importantes lacunes dans la spécialisation, l'innovation et les investissements de l'Union dans le domaine de la haute technologie, en particulier par rapport aux États-Unis[73]. La faible croissance de la productivité totale des facteurs a été la principale cause de la croissance décevante de la productivité du travail et est liée, notamment, à un recul de l'innovation technologique et de l'adoption de nouvelles technologies, à une redistribution insuffisante des capitaux et de la main-d'œuvre entre les entreprises, à une main-d'œuvre vieillissante qui réduit la prise de risques, et à une plus faible accumulation de capital humain. Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences retardent l'adoption de technologies, augmentent les coûts et réduisent encore la demande de main-d'œuvre. À court terme, les pénuries peuvent contraindre les entreprises à conserver leurs travailleurs, ce qui entrave la redistribution de la main-d'œuvre, et contraindre les salariés à travailler plus d'heures, ce qui pourrait entraîner une baisse de la productivité et une aggravation des inadéquations de l'emploi, provoquant une hausse du chômage structurel. Comme souligné dans le rapport de Mario Draghi, il est 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 et à soutenir la croissance des salaires et la compétitivité.

Les pénuries de main-d'œuvre et de compétences restent importantes et répandues dans l'Union européenne, mais diminuent par rapport à leurs pics. Au cours des dix dernières années, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont augmenté dans tous les États membres. Avec le récent ralentissement économique, la part des dirigeants mentionnant une pénurie de main-d'œuvre parmi les facteurs limitant la production a légèrement diminué (18,0 % en octobre 2024 contre 22,4 % en octobre 2023 et 25,9 % en octobre 2022), mais

[72] Commission européenne, Labour Market and Wage Developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[73] Draghi, M. (2024a), Draghi, M. (2024b).

reste relativement élevée[74]. Les pénuries étaient répandues dans les secteurs des STIM (notamment les TIC), de la construction, des soins de santé et des soins de longue durée, des transports, du tourisme et d'autres secteurs pertinents pour les transitions écologique et numérique. Selon le rapport EURES de 2023[75], les pénuries les plus graves ont été observées dans des professions telles que les conducteurs de poids lourds, les cadres infirmiers (y compris les spécialistes), les médecins, les électriciens, les couvreurs, les serveurs et les ouvriers de la construction. L'encadré nº 1 consacré au socle des droits sociaux fournit une analyse plus détaillée des importants défis rencontrés à cet égard.

Socle européen des droits sociaux – encadré nº 1: remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'Union européenne

Il est essentiel de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences pour stimuler la compétitivité, la capacité d'innovation et la croissance inclusive et durable de l'Union. Depuis près de dix ans, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont augmenté dans tous les États membres, et elles devraient continuer sur cette lancée dans le contexte de la transformation numérique et écologique. Les pénuries de main-d'œuvre n'ont pas diminué de manière significative, même dans le contexte du récent ralentissement économique. Ces pénuries sont dues à l'évolution démographique, à la demande de nouvelles compétences liées aux évolutions technologiques et à la double transition, ainsi qu'aux mauvaises conditions de travail dans certains secteurs. Elles sont signalées par des entreprises de toutes tailles et de tous les secteurs, et sont particulièrement persistantes dans les soins de santé, les domaines des STIM (notamment les TIC), la construction, les transports et certaines professions liées aux services (par exemple, les cuisiniers et les serveurs)[76]. Bien que les pénuries de main-d'œuvre puissent indiquer une économie forte, permettant aux travailleurs de négocier de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, elles peuvent aussi entraver la productivité et la capacité d'innovation, affaiblir la compétitivité de l'Union, constituer des goulets d'étranglement pour la croissance et entraver les progrès dans les transitions écologique et numérique. La mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, notamment en ce qui concerne l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie (principe 1), le soutien actif à l'emploi (principe 4) et les emplois sûrs et adaptables (principe 5), contribuera également à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

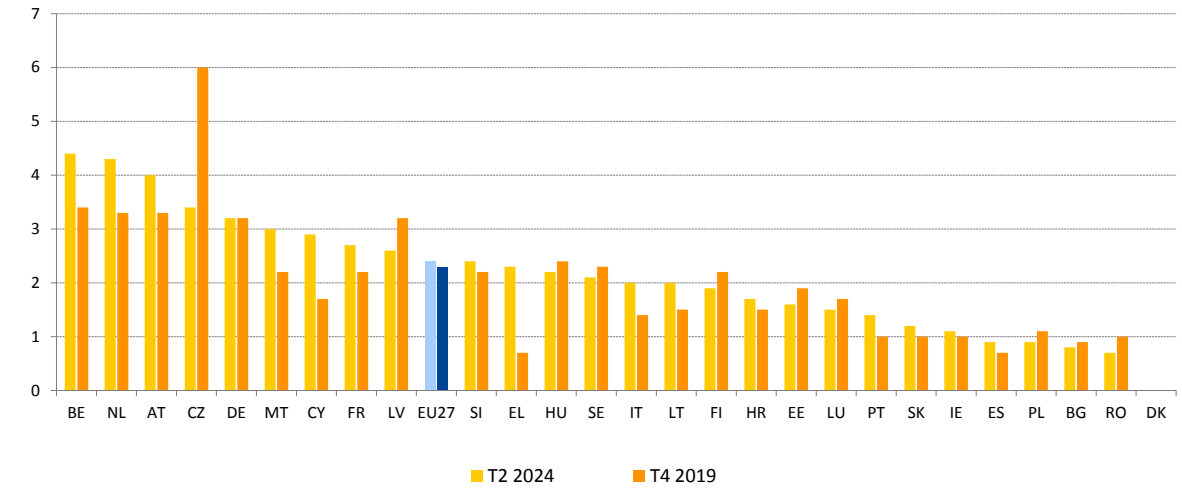
Les pénuries de main-d'œuvre varient considérablement d'un État membre à l'autre et ne sont pas réparties de manière égale entre les secteurs et les professions. Au deuxième trimestre de 2024, c'est en Belgique (4,4 %), aux Pays-Bas (4,3 %), en Autriche (4,0 %), en Tchéquie (3,4 %), en Allemagne (3,2 %) et à Malte (3,0 %) que le taux de vacance d'emploi (corrigé des variations saisonnières) était le plus élevé. À l'inverse, la Bulgarie, la Roumanie, l'Espagne et la Pologne affichaient les taux les plus bas (tous inférieurs à 1 %) (voir graphique ci-dessous). Les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière sont particulièrement importantes et ont continué de croître en 2022 et en 2023 en Croatie, en Slovénie et en Bulgarie. Dans le secteur de la construction, ce sont la Slovénie, la Grèce et la Croatie qui ont le plus de mal à recruter des travailleurs, tandis que, dans les services, les

[74] Commission européenne, enquête auprès des entreprises et des consommateurs.
[75] Autorité européenne du travail, Labour shortages and surpluses in Europe 2023, Office des publications de l'Union européenne, 2023.
[76] Eurofound, European Company Survey 2019, et Commission européenne, Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps in the EU, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

pénuries de main-d'œuvre sont les plus graves à Malte, aux Pays-Bas et en Allemagne. Récemment, la Commission a recensé 42 professions considérées comme étant des professions en pénurie à l'échelle de l'Union européenne[77]. Les pénuries sectorielles comprennent les activités de services administratifs et de soutien, l'hébergement et la restauration, les TIC et la construction. En outre, dans les enquêtes, les entreprises déclarent de plus en plus fréquemment être dans l'incapacité de trouver les compétences spécifiques nécessaires pour pourvoir les emplois vacants[78] [79].

Les pénuries de main-d'œuvre restent plus élevées qu'en 2019 dans la plupart des États membres

Taux de vacance d'emploi, quatrième trimestre de 2019 et deuxième trimestre de 2024



Remarque: activités de la NACE 2, B-S (Industrie, construction et services).
Source: Eurostat [ei_lmjv_q_r2], données corrigées des variations saisonnières, non corrigées des effets de calendrier.

Une action concertée et renforcée au niveau de l'Union européenne, des États membres et des régions, associant également les partenaires sociaux et autres parties prenantes concernées, est essentielle pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. En mars 2024, la Commission a présenté un plan d'action visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, élaboré en étroite coopération avec les partenaires sociaux[80]. Il s'appuie sur les nombreuses initiatives déjà prises et définit 87 nouvelles mesures que l'Union, les États membres et les partenaires sociaux vont ou devraient prendre pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Ces mesures relèvent de cinq domaines d'action: i) mise en activité des personnes sous-représentées sur le marché du travail, ii) soutien aux compétences, à la formation et à l'éducation, iii) amélioration des conditions de travail, iv) amélioration de la mobilité équitable au sein de l'Union et v) attraction des talents issus de pays tiers. La Commission progresse de manière satisfaisante dans la mise en œuvre de ses engagements. Sur la base des mises à jour reçues, sur les 30 nouveaux engagements pris par la Commission dans le plan d'action, six ont été pleinement mis en œuvre (20 %) et 22 sont en cours (73 %). De même,

[77] Communication: Plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE (2024) - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne.
[78] Commission européenne, Flash Eurobarometer FL529: European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises, 2023.
[79] BEI, Enquête de la BEI sur l'investissement (EIBIS) 2023.
[80] Communication: Plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE (2024) - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne.

les partenaires sociaux se sont engagés à mettre en œuvre en tout 34 mesures et, sur la base des informations recueillies par la Commission, la mise en œuvre d'un tiers de ces engagements (11 mesures, soit 32 % du total de leurs engagements) est en cours. La Commission continuera de suivre l'évolution de la mise en œuvre de ce plan d'action dans le cadre du Semestre européen. En outre, la Commission invitera les États membres au sein du Comité de l'emploi (COEM) et du Comité de la protection sociale (CPS) à organiser des échanges tripartites sur cette question, avec la participation des partenaires sociaux européens et nationaux. La mise en œuvre de ce plan d'action est également essentielle pour atteindre les grands objectifs de l'Union et les objectifs nationaux en matière d'emploi et de compétences d'ici à 2030[81].

Plusieurs États membres ont adopté des mesures pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, notamment en attirant des ressortissants de pays tiers. En mars 2024, la loi sur l'immigration des travailleurs qualifiés est entrée en vigueur en **Allemagne**; elle révise et élargit la réglementation applicable aux travailleurs qualifiés titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et s'appuie sur la liste élargie des professions confrontées à des pénuries de main-d'œuvre (voir section 2.2.2). En décembre 2023, la **France** a réformé son service public de l'emploi (rebaptisé «France Travail») afin de renforcer le soutien aux demandeurs d'emploi et de mieux remédier aux pénuries (voir section 2.3.2). En 2023, l'**Autriche** a mis en œuvre un «plan d'action contre la pénurie de travailleurs qualifiés», allouant 75 millions d'EUR à des politiques actives du marché du travail pour 2024 et 2025. Ce plan comprend également des mesures en faveur de l'intégration sur le marché du travail des demandeurs d'asile et des bénéficiaires d'une protection subsidiaire. En février 2024, la **Slovénie** a adopté des dispositions visant à déterminer les suppléments/primes pour la charge de travail supplémentaire dans certaines professions en pénurie dans le secteur de la santé (à savoir, la médecine familiale). **Malte** a prolongé le «programme de développement des compétences» en décembre 2023 afin de promouvoir l'acquisition de compétences par la main-d'œuvre. En octobre 2023, l'**Italie** a mis à jour sa législation et revu à la hausse les investissements dans les programmes de perfectionnement et de reconversion professionnels afin de faciliter l'accès des professionnels hautement qualifiés à son marché du travail et de mieux répondre aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, notamment dans le cadre de son PRR. En août 2023, le **Luxembourg** a modifié sa législation afin de simplifier le processus de recrutement des ressortissants de pays tiers et d'améliorer l'attraction et la rétention des talents.

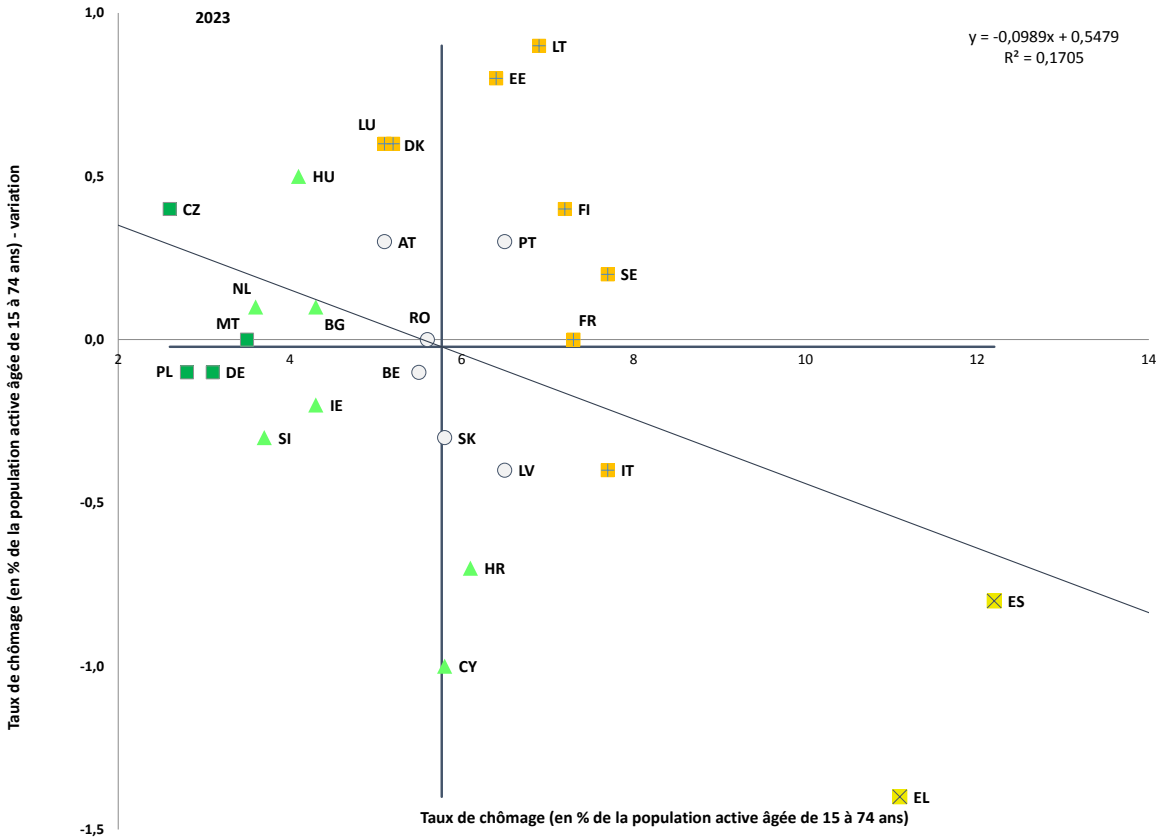
Le taux de chômage dans l'Union européenne a atteint des niveaux historiquement bas en 2023 et début 2024, malgré le ralentissement économique. Le taux de chômage moyen dans l'Union (tranche d'âge des 15-74 ans) est tombé à 6,1 % (contre 6,2 % en 2022), ce qui représente le niveau le plus bas jamais enregistré (graphique 2.1.2). La Grèce, Chypre et l'Espagne ont enregistré les plus fortes baisses, de respectivement 1,4, 1,0 et 0,8 point de pourcentage. À l'inverse, la Lituanie, l'Estonie, le Danemark, le Luxembourg et la Hongrie ont enregistré des augmentations supérieures ou égales à 0,5 point de pourcentage. La situation en Italie, en France, en Suède, en Finlande, en Lituanie, au Danemark, en Estonie et au Luxembourg est «à surveiller», en raison soit d'un taux de chômage relativement élevé, soit d'améliorations inférieures à la moyenne. Bien que l'Espagne et la Grèce affichent de loin les taux de chômage les plus élevés (respectivement 12,2 % et 11,1 %), elles se trouvent dans une situation «faible, mais en voie d'amélioration», les deux pays ayant enregistré des

[81] Voir Commission européenne, déclaration et objectifs de Porto, 2021.

baisses nettement supérieures à la moyenne de l'Union. La Tchéquie, la Pologne, l'Allemagne et Malte affichent les «meilleures performances», avec des taux de chômage compris entre 2,6 % et 3,1 %. En septembre 2024, le taux de chômage moyen de l'Union a encore diminué pour s'établir à 5,9 %. Les importantes pénuries de main-d'œuvre, quoique en baisse[82], ont conduit les entreprises à conserver leurs salariés malgré une demande moindre de leurs produits et services, contribuant ainsi à maintenir un taux de chômage bas[83]. En outre, il se peut que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences aient contribué au faible taux de transition de l'emploi vers le chômage. Les différences de taux de chômage entre les pays de l'Union ont diminué de manière constante après avoir culminé en 2013 et sont presque aussi faibles qu'avant la crise financière de 2008-2009. Cependant, d'importantes disparités régionales persistent dans de nombreux pays (voir graphique 6 à l'annexe 5), y compris dans les régions ultrapériphériques.

Graphique 2.1.2: le taux de chômage a diminué dans près de la moitié des États membres en 2023

Taux de chômage (15-74 ans), niveaux de 2023 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 des séries pour CY et DK.
Source: Eurostat [une_rt_a], EFT de l'UE.

[82] Voir Commission européenne, Autumn 2024 Economic Forecast: A gradual rebound in an adverse environment.
[83] Voir Commission européenne, Labour Market and Wage Developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

La transition écologique est en train de remodeler l'économie, ce qui entraîne une demande de nouvelles tâches et de nouvelles compétences dans des secteurs existants, une redistribution de la main-d'œuvre entre les secteurs et de nouveaux emplois dans l'«économie verte», qui peuvent se traduire par une création nette d'emplois avec un soutien stratégique approprié. La transition vers une économie circulaire et à faible intensité de carbone entraîne des déplacements de travailleurs entre les secteurs, en particulier dans les secteurs de l'énergie, de l'extraction, de la construction, de l'industrie manufacturière, des transports et de la gestion des déchets. Une analyse récente montre qu'en moyenne, 1,8 à 3,9 % des travailleurs de l'Union européenne changent de secteur chaque année. Ce chiffre est resté stable au fil du temps, autour du niveau de 2016, avec une légère augmentation dans certains pays[84]. Dans le même temps, la part des travailleurs dans l'économie verte est passée de 2,2 % en 2015 à 2,5 % en 2021 dans l'Union, avec des différences marquées d'un État membre à l'autre (de 0,9 % en Hongrie et 1,4 % à Malte à 4,9 % en Estonie et 5,4 % au Luxembourg en 2021)[85]. D'autres mesures laissent penser que l'économie verte pourrait être plus importante, représentant potentiellement jusqu'à 11,3 % de la main-d'œuvre de l'Union (contre 10,8 % en 2015)[86]. Parallèlement, les secteurs à forte intensité d'émissions[87] continuent d'employer une part importante de travailleurs (3,5 % dans l'Union en 2023), avec des taux allant de 0,8 % à Chypre et 0,9 % en Irlande à 7,4 % en Tchéquie. Les données disponibles indiquent qu'en plus de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les professions essentielles à une économie «zéro net» et de garantir une transition équitable, des politiques bien conçues soutenant les travailleurs dans l'évolution de la nature de leur emploi ou leur transition vers de nouveaux secteurs ou emplois, en particulier ceux qui sont les plus touchés par la transition vers la neutralité climatique, peuvent conduire à la création nette d'emplois dans l'Union[88].

La transformation numérique soutient la création d'emplois dans certains secteurs. Le nombre de spécialistes des TIC dans l'Union européenne n'a cessé d'augmenter depuis 2013 (de 59,3 %), atteignant plus de 9,5 millions en 2023. D'ici à 2030, au rythme actuel, le nombre de spécialistes des TIC n'atteindra que 12 millions, ce qui est bien en dessous de l'objectif de 20 millions, et ce dans un contexte de concurrence croissante pour les talents dotés de compétences numériques[89]. Les femmes restent néanmoins largement sous-représentées, 19 % seulement des spécialistes des TIC étant des femmes en 2023. En outre, les progrès technologiques dans des domaines tels que l'intelligence artificielle (IA), l'analyse des données, les mondes virtuels, la cybersécurité, l'informatique quantique, l'informatique en nuage et l'informatique de périphérie continuent de transformer les économies et les marchés du travail. Cela rendra les compétences numériques de plus en plus essentielles, alors qu'à l'heure actuelle, 4 adultes sur 10 et un tiers des travailleurs en Europe ne disposent même pas de compétences numériques de base (voir section 2.2.1). Les pénuries

---

[84] 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, 2024 (à paraître).

[85] Sur la base des données d'Eurostat [env_ac_egss1] et [nama_10_a10_e].

[86] 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.

[87] Les industries à forte intensité d'émissions comprennent les industries extractives, la fabrication de produits chimiques, la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, la métallurgie et la construction de véhicules automobiles, remorques et semi-remorques.

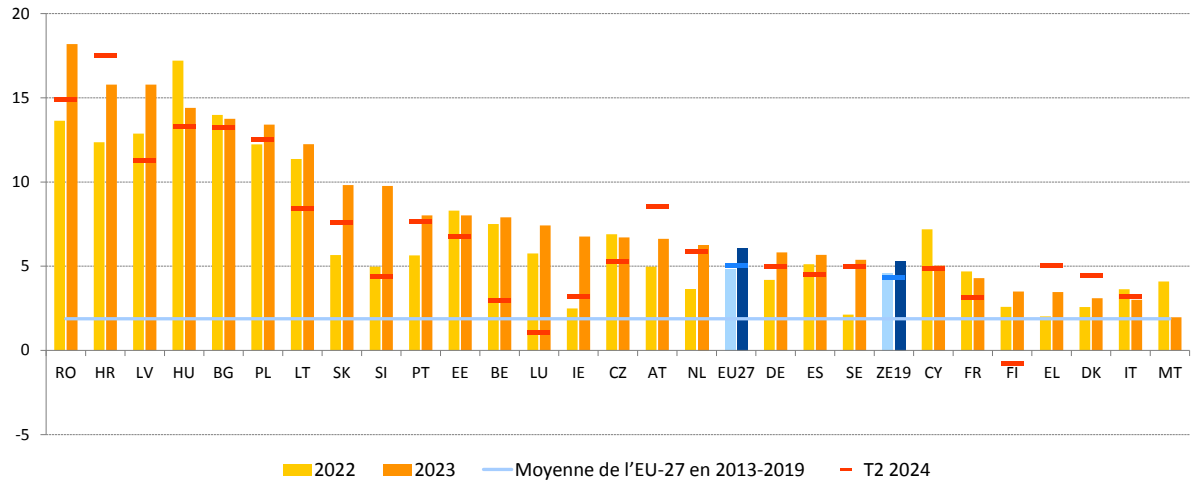
[88] Commission européenne, SWD(2020) 176 final. Projections fondées sur EQUEST sur la base d'un scénario de taxation plus faible de la main-d'œuvre peu qualifiée, 2020.

[89] Commission européenne, Décennie numérique de l'Europe: objectifs numériques pour 2030, 2023.

les plus importantes sont signalées dans des domaines tels que la création de contenus numériques et la programmation informatique, en particulier en Lettonie, au Danemark, en Pologne et en Espagne[90].

Graphique 2.1.3: les salaires ont poursuivi leur hausse en 2023 dans un contexte d'inflation toujours élevée et de tensions persistantes sur le marché du travail

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.
Source: base de données AMECO et Eurostat, comptes nationaux [namq_10_gdp], [namq_10_a10_e].

La croissance des salaires dans l'Union européenne est restée forte en 2023, mais a varié considérablement d'un État membre à l'autre. La croissance annuelle de la rémunération nominale par salarié a atteint un niveau record de 6,1 % (en glissement annuel), contre 4,9 % en 2022, dans un contexte d'inflation toujours élevée[91] et de tensions persistantes sur les marchés du travail. Elle est ensuite retombée à 5,0 % au deuxième trimestre de 2024, avec la diminution de l'inflation. La croissance des salaires variait considérablement d'un État membre à l'autre (graphique 2.1.3). Au deuxième trimestre de 2024, la croissance des salaires nominaux (en glissement annuel) a dépassé les 11 % en Bulgarie, en Croatie, en Hongrie, en Lettonie, en Pologne et en Roumanie, et se situait entre 6 % et 10 % en Estonie, en Lituanie, en Slovaquie, en Autriche et au Portugal. Elle était inférieure à 3,2 % en Belgique, en Finlande, en France, en Irlande, en Italie, au Luxembourg et à Malte.

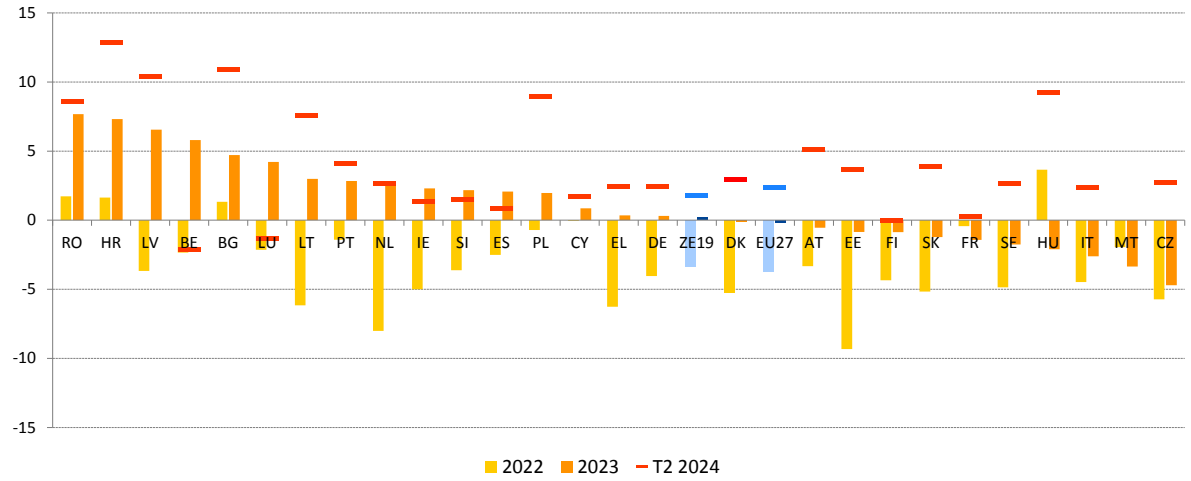
Les salaires négociés ont également connu une forte croissance, tirée par l'augmentation des demandes visant à compenser les pertes de pouvoir d'achat. Les salaires négociés dans la zone euro ont augmenté de 3,6 % (en glissement annuel) au deuxième trimestre de 2024, ce qui représente un ralentissement par rapport aux taux de croissance de 4,4 % à 4,7 % observés depuis le premier trimestre de 2023[92]. Néanmoins, la dernière augmentation reste

[90] OCDE, Skills for Jobs 2022, 2022.
[91] L'inflation était toujours de 4,9 % en glissement annuel en septembre 2023, avant de chuter plus nettement au quatrième trimestre et de s'établir à 3,1 % en décembre.
[92] 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

nettement supérieure à celles enregistrées en 2022, qui allaient de 2,6 % à 3,1 %. Plusieurs conflits du travail se sont produits en 2023, alimentés par la crainte que les salaires ne suivent pas le rythme de l'augmentation du coût de la vie[93].

Graphique 2.1.4: les salaires réels rebondissent, mais n'ont pas rattrapé les pertes enregistrées les années précédentes

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.
Source: AMECO [5000 HWWDW, 5000 ZCPIH] et Eurostat [namq_10_gdp, namq_10_a10_e, prc_hicp_midx].

Après une baisse substantielle en 2022, les salaires réels ont commencé à augmenter à partir du troisième trimestre de 2023, principalement sous l'effet d'un ralentissement de l'inflation. Les salaires réels dans l'Union européenne ont chuté de 3,7 % en 2022 et ont poursuivi leur baisse début 2023, se traduisant par une baisse annuelle de 0,2 %[94]. Toutefois, la croissance des salaires réels a repris à partir du second semestre de 2023 pour atteindre 2,4 % (en glissement annuel) au deuxième trimestre de 2024 (voir graphique 2.1.4). Ce rebond est dû à la baisse de l'inflation et à la poursuite de la croissance soutenue des salaires nominaux. Au deuxième trimestre de 2024, la croissance des salaires réels a été supérieure à 4,0 % en Autriche, en Bulgarie, en Croatie, en Lettonie, en Lituanie, en Pologne, au Portugal, en Hongrie et en Roumanie. En revanche, elle a été inférieure à 1,0 % en Finlande, en France et en Espagne, et a diminué de 1,4 % au Luxembourg et de 2,1 % en Belgique, après d'importantes hausses en 2023 dans ces deux derniers pays. Malgré ces récentes améliorations, les salaires réels dans l'Union et dans la plupart des États membres restent inférieurs aux niveaux d'avant la pandémie. Les salaires réels devraient atteindre les niveaux de 2019 en 2025 dans l'Union et en 2026 dans la zone euro[95].

non plus sensibles au nombre d'heures travaillées (puisqu'ils sont fixés pour un temps plein) et représentent un plancher salarial dans certains secteurs.

[93] Eurofound, Labour disputes across Europe in 2023: Ongoing struggle for higher wages as cost of living rises, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

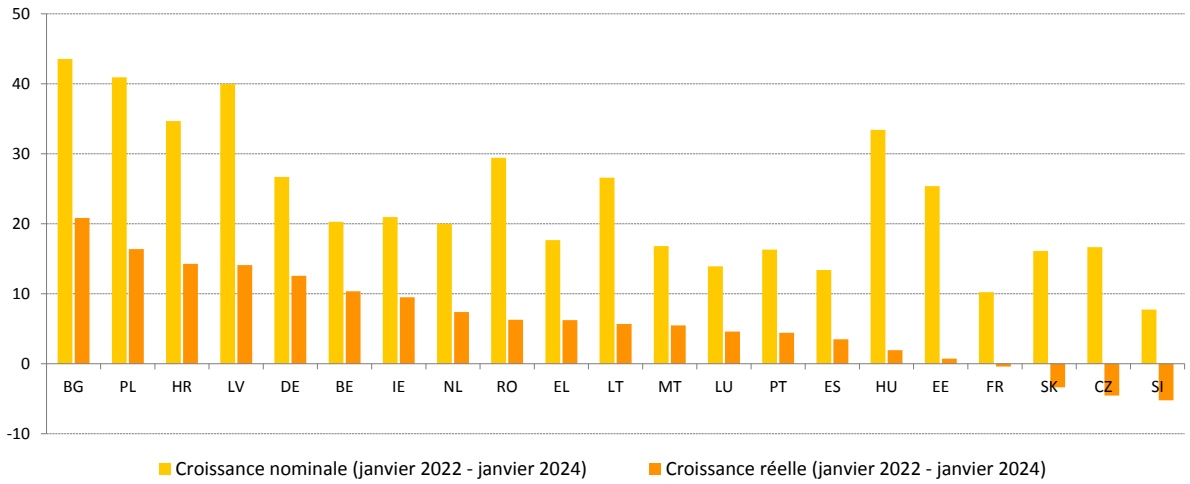
[94] Les salaires réels sont calculés à l'aide de l'indice des prix à la consommation harmonisé en tant que déflateur.

[95] Commission européenne, Autumn 2024 Economic Forecast: A gradual rebound in an adverse environment, novembre 2024.

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. Entre janvier 2022 et janvier 2024, les salaires minimaux légaux ont augmenté de plus de 7 % en termes nominaux dans tous les États membres où de tels salaires sont en place[96]. Ils ont augmenté de plus de 40 % en Pologne, en Bulgarie et en Lettonie, et de plus de 20 % en Croatie, en Belgique, en Allemagne, en Estonie, en Irlande, en Lituanie, en Hongrie, aux Pays-Bas et en Roumanie[97]. Ces augmentations résultaient principalement des revalorisations annuelles habituelles de janvier 2023 et de janvier 2024, ainsi que d'ajustements substantiels au cours de 2022 et de 2023. En termes réels, les salaires minimaux légaux ont augmenté de plus de 10 % en Belgique, en Bulgarie, en Croatie, en Allemagne, en Lettonie et en Pologne, et de 5 % à 10 % en Grèce, en Irlande, en Lituanie, à Malte, aux Pays-Bas et en Roumanie (graphique 2.1.6). En Estonie, en France, en Hongrie, au Luxembourg, au Portugal et en Espagne, les salaires minimaux légaux réels ont augmenté de moins de 5 % entre janvier 2022 et janvier 2024. En revanche, les salaires réels ont diminué de plus de 3 % en Tchéquie, en Slovaquie et en Slovénie.

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].

La pauvreté des travailleurs a légèrement diminué dans l'Union européenne en 2023, mais touchait toujours un travailleur sur douze. La part des travailleurs âgés de 18 ans ou plus exposés au risque de pauvreté est tombée à 8,3 % en 2023, contre 8,5 % en 2022 (par rapport aux revenus de respectivement 2022 et de 2021)[98]. Cette part était aussi inférieure à

[96] 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 Slovénie et la Tchéquie. Les cinq États membres qui ne disposent pas de salaires minimaux légaux sont l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède.

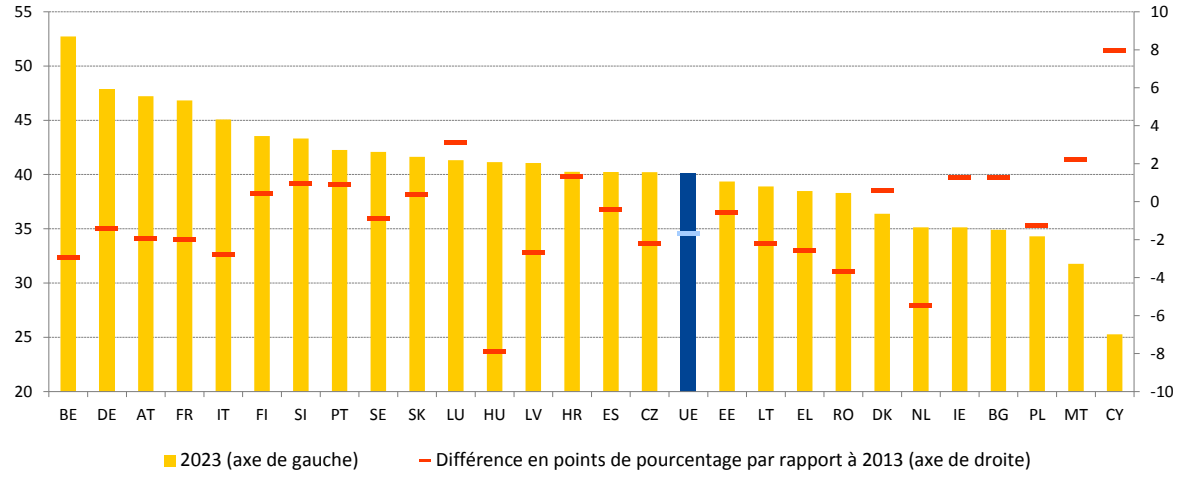
[97] Les salaires minimaux sont souvent revalorisés une fois par an, au début de l'année. Entre janvier 2022 et janvier 2024, les plus fortes augmentations ont été enregistrées en Pologne (49 %), en Bulgarie (44 %), en Lettonie (40 %) et en Croatie (34 %). Les salaires minimaux ont augmenté de 20 % à 30 % en Belgique, en Allemagne, en Estonie, en Irlande, en Lituanie, en Hongrie, aux Pays-Bas et en Roumanie.

[98] Eurostat [ilc_iw01], EU-SILC, rupture de série pour la Croatie.

celle enregistrée dix ans plus tôt et juste avant la pandémie de COVID-19 (9,1 % en 2013 et 9 % en 2019, par rapport aux revenus respectivement de 2012 et de 2018). En 2023, 12 États membres ont enregistré une baisse de la pauvreté des travailleurs, bien que nombre d'entre eux aient été confrontés à une forte inflation et à des baisses significatives des salaires réels en 2022. Cela donne à penser que, dans ces pays, les revenus médians ont diminué plus fortement que les revenus des travailleurs pauvres, qui ont été soutenus par des revalorisations des salaires minimaux et des transferts sociaux[99]. Ce sont l'Italie et la Grèce qui ont enregistré les plus fortes réductions (respectivement - 1,6 et - 0,7 point de pourcentage, pour atteindre 9,9 %), bien qu'elles dépassent toujours la moyenne de l'Union (8,3 %). En revanche, la pauvreté des travailleurs a augmenté de 1 point de pourcentage ou plus au Luxembourg, en Bulgarie, en Croatie et en Slovaquie. La Roumanie, le Luxembourg et la Bulgarie ont enregistré les niveaux les plus élevés (respectivement 15,3 %, 14,8 % et 11,4 %), tandis que l'Espagne, l'Estonie et le Portugal affichaient également des taux supérieurs ou égaux à 10 %. Selon les premières estimations d'Eurostat, la pauvreté des travailleurs restera stable en 2024 (par rapport aux revenus de 2023)[100]. Comme les années précédentes, la pauvreté des travailleurs dans l'ensemble de l'Union était plus élevée chez les citoyens de pays tiers (22,5 %) et ceux nés en dehors de l'Union (18,5 %), les travailleurs peu instruits (18,4 %), les travailleurs à temps partiel (12,6 %), les travailleurs temporaires (12,6 %) et les ménages ayant des enfants à charge (10,0 %).

Graphique 2.1.6: en 2023, 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, 2023



Remarque: les données de 2013 pour Chypre ont été remplacées par les données de 2014, car celles de 2013 ne sont pas disponibles.
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 avril 2024).

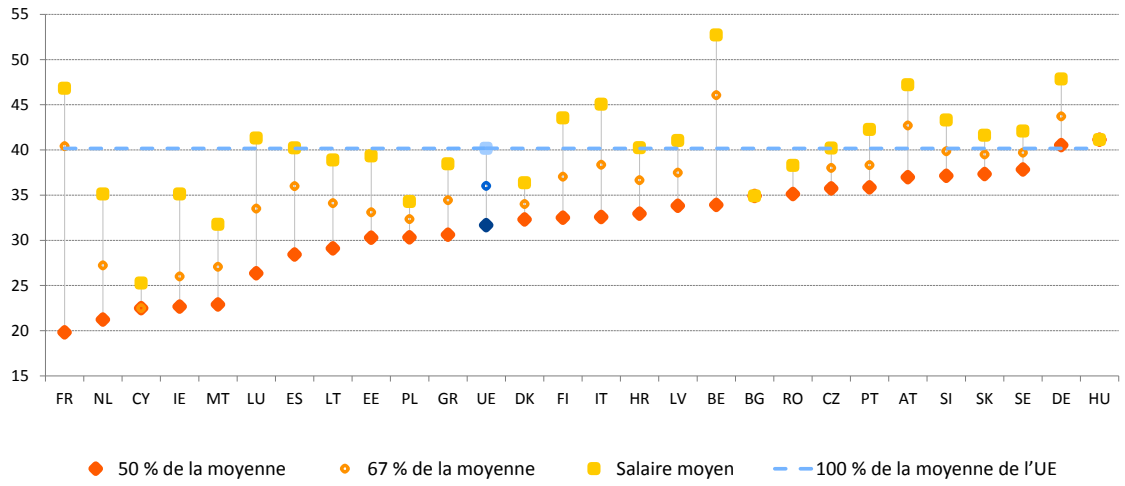
La fiscalité du travail a une incidence significative sur les incitations au travail et à l'embauche. Le coin fiscal mesure la différence entre les coûts de la main-d'œuvre pour les employeurs et le salaire net des salariés, exprimée en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre. Un coin fiscal sur le travail élevé peut freiner les incitations au travail et à l'embauche, en particulier pour des groupes spécifiques, tels que les deuxièmes apporteurs de

[99] Voir Commission européenne, Labour Market and Wage Developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[100] Latest developments in income dynamics and poverty - Statistics Explained, juin 2024.

revenus, dont l'offre de main-d'œuvre est plus réactive à ces incitations. Depuis 2013, le coin fiscal pour une personne célibataire percevant le salaire moyen a diminué de 2,2 points de pourcentage dans l'Union européenne, atteignant 40,2 % en 2023 (graphique 2.1.6). Il reste néanmoins supérieur à la moyenne de l'OCDE (34,8 %). Au cours de la même période, 13 États membres ont enregistré des baisses notables (de plus de 1 point de pourcentage) de leurs coins fiscaux pour les personnes à revenus moyens, les diminutions les plus fortes étant observées en Hongrie (- 7,9 points de pourcentage), aux Pays-Bas (- 5,5 points de pourcentage), en Roumanie (- 3,7 points de pourcentage) et en Belgique (- 2,9 points de pourcentage). À l'inverse, des augmentations significatives (de plus de 1 point de pourcentage) ont été enregistrées dans six pays, en particulier à Chypre (8,0 points de pourcentage), au Luxembourg (3,1 points de pourcentage) et à Malte (2,2 points de pourcentage). Pour les personnes à faibles revenus (50 % du revenu moyen), le coin fiscal pour une personne célibataire s'élevait à 31,7 % en 2023, ce qui représente une baisse de 3,1 points de pourcentage depuis 2013 et de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2022.

Graphique 2.1.7: le coin fiscal sur le travail 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 2023



Remarque: 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 avril 2024).

Les systèmes d'impôt sur le revenu des personnes physiques tendent à être progressifs, avec des coins fiscaux plus faibles pour ceux qui gagnent moins. La progressivité est particulièrement prononcée dans des pays tels que la France, la Belgique et le Luxembourg, tandis que des systèmes d'imposition forfaitaire sont appliqués en Bulgarie et en Hongrie (graphique 2.1.7). L'allégement de la charge fiscale pesant sur les personnes à faibles revenus réduit les distorsions de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et facilite l'embauche de travailleurs peu qualifiés. Bien que l'allégement de la charge fiscale pesant sur les personnes à faibles revenus soit bénéfique pour réduire les obstacles à l'embauche, il devrait être conçu de manière à ne pas décourager la transition vers des emplois mieux rémunérés.

L'inflation peut entraîner des distorsions dans les régimes fiscaux, altérant tant la progressivité que l'équité. Les distorsions dans les régimes fiscaux résultent souvent de seuils définis nominalement, tels que les tranches d'imposition, les crédits, les déductions ou les exonérations. Dans les régimes fiscaux progressifs, l'inflation entraîne généralement un

«glissement d'une tranche d'imposition à l'autre», les seuils nominaux fixes poussant davantage de contribuables dans des tranches d'imposition supérieures, ce qui augmente leur charge fiscale. Ce phénomène, conjugué à l'érosion des crédits d'impôt et des avantages fiscaux, peut accroître les risques de pauvreté si des ajustements pour tenir compte de l'inflation ou d'autres mesures ne sont pas mis en œuvre. Lorsque les tranches d'imposition (et d'autres paramètres fixes du régime fiscal) sont adaptées pour refléter l'inflation, que ce soit automatiquement par l'indexation ou par des mesures discrétionnaires, le glissement d'une tranche d'imposition à l'autre et d'autres distorsions induites par l'inflation peuvent être atténués. En 2023 et au début de 2024, de nombreux États membres ont procédé à de tels ajustements de leurs systèmes d'impôt sur le revenu des personnes physiques afin de remédier à ces distorsions (voir section 2.1.2).

Le transfert de la charge fiscale du travail vers d'autres assiettes fiscales conformément aux objectifs environnementaux peut à la fois renforcer les incitations sur le marché du travail, promouvoir l'équité et soutenir la neutralité climatique. Les modifications proposées de la directive sur la taxation de l'énergie[101], actuellement en cours de négociation par les colégislateurs, s'alignent sur ces objectifs en fixant des prix qui réduisent la consommation de combustibles fossiles et en encourageant les investissements dans une énergie durable et propre. En outre, dans sa recommandation visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique[102], le Conseil préconise de réduire la charge fiscale sur le travail, en particulier pour les groupes à revenu faible et moyen, et de passer à des sources de revenus qui favorisent la durabilité environnementale. Si les taxes sur le carbone peuvent avoir des effets régressifs, ceux-ci peuvent être atténués par des mesures compensatoires soigneusement conçues. Les mesures de soutien garantissant une énergie abordable pour les groupes vulnérables ou les mesures fiscales qui encouragent les économies d'énergie et réduisent la consommation de combustibles fossiles, en particulier dans le contexte des prix de l'énergie qui restent élevés, s'inscrivent dans le cadre de ces objectifs en matière de climat et d'équité.

2.1.2 Mesures prises par les États membres

Plusieurs États membres ont mis en place des incitations à l'embauche et des subventions à la création d'emplois, l'accent étant placé sur la promotion de l'emploi dans des secteurs clés et sur le soutien aux groupes défavorisés. Avec le soutien de la FRR, la **Grèce** recourt à des subventions à l'embauche permettant le recrutement à temps plein de 67 000 chômeurs, en mettant l'accent sur les plus vulnérables (chômeurs de longue durée, personnes handicapées, réfugiés, Roms). À **Malte**, le programme A2E, cofinancé par le FSE+ et le gouvernement maltais, durera jusqu'en 2029. Il offre un soutien financier aux employeurs qui embauchent des personnes défavorisées, et qui promeuvent ainsi une main-d'œuvre diversifiée et inclusive. La **Finlande** a introduit en 2023 une réforme des subventions salariales pour les employeurs qui embauchent des chômeurs à la recherche d'un emploi. Les employeurs peuvent recevoir une aide financière couvrant 50 % des coûts salariaux, voire 70 % pour l'embauche de travailleurs ayant des capacités de travail réduites. En 2024, la **Tchéquie** a poursuivi un projet pilote qui combine des subventions salariales pour l'embauche de groupes défavorisés à des activités d'intégration, telles que la formation, le travail social, l'aide à l'emploi et des orientations et conseils complets, afin de soutenir le développement personnel des travailleurs dans le cadre de leur emploi subventionné. L'**Italie**

[101] COM(2021) 563 – Proposition de révision de la directive sur la taxation de l'énergie.
[102] Recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique (2022/C 243/04).

a introduit, par le décret-loi nº 60 du 7 mai 2024, des incitations au travail indépendant dans des secteurs stratégiques pour le développement de nouvelles technologies et la double transition. Ces mesures d'incitation consistent notamment en une exonération des cotisations de sécurité sociale d'un montant maximal de 800 EUR par mois pour les chômeurs de moins de 35 ans qui créent une entreprise dans ces secteurs et embauchent des travailleurs permanents entre le 1er juillet 2024 et le 31 décembre 2025. En outre, les bénéficiaires peuvent demander à l'INPS (institut national de sécurité sociale) une cotisation mensuelle de 500 EUR par travailleur exonérée d'impôt pour une durée maximale de trois ans. Avec l'aide de la FRR, le **Portugal** a mis en place le programme d'engagement en faveur de l'emploi durable, qui propose des subventions financières et des réductions des cotisations de sécurité sociale aux employeurs afin de soutenir la création de 30 000 emplois permanents, de réduire la segmentation du marché du travail et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, tout en facilitant l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

S'appuyant également sur l'expérience acquise lors de la crise de la COVID-19, un certain nombre de pays ont mis en place ou adapté des dispositifs de chômage partiel. En mai 2024, l'**Estonie** a adopté la législation relative à la prévention de la capacité de travail afin d'offrir des conditions de travail flexibles aux salariés qui reprennent le travail après un congé de maladie de longue durée et de soutenir l'intégration sur le marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques. Dans le cadre de ce système, les employeurs couvrent au moins 50 % de la totalité du salaire, tandis que la caisse nationale d'assurance maladie couvre le reste. En juillet 2023, l'**Espagne** a adopté des dispositions qui ont développé le régime juridique du mécanisme RED afin de renforcer la flexibilité et la stabilisation de l'emploi, en précisant les limites applicables aux heures supplémentaires, les règles d'embauche et de rétention des travailleurs et les conditions d'externalisation de l'emploi. En décembre 2023, l'**Italie** a étendu son dispositif de chômage partiel («Cassa Integrazione Guadagni») aux cas de réduction du temps de travail due à des conditions climatiques extrêmes. Cette extension, applicable entre juillet et décembre 2023, visait spécifiquement des secteurs tels que l'agriculture, la construction et l'extraction.

Plusieurs États membres ont modifié ou prévoient de modifier leurs cadres en matière de salaires minimaux. Chypre a introduit un salaire minimal légal universel en janvier 2023, afin de préserver le pouvoir d'achat des bas salaires. Depuis janvier 2024, le salaire minimal est réajusté tous les deux ans sur la base de critères spécifiques, dont le pouvoir d'achat des travailleurs percevant le salaire minimal par rapport au coût de la vie. Une première révision a déjà eu lieu en janvier 2024: le salaire minimal a été porté de 940 EUR à 1 000 EUR par mois. En 2024, en **Lettonie** et en **Grèce**, le gouvernement et les partenaires sociaux ont discuté de réformes visant à modifier le mécanisme de fixation des salaires minimaux, en se référant aux valeurs énoncées dans la directive relative à des salaires minimaux adéquats[103]. En **Lettonie**, le salaire minimal s'élèvera à 740 EUR à partir de 2025, ce qui marquera le début de la fixation du niveau par rapport au salaire médian. La **Bulgarie** et la **Lituanie** ont redéfini leur processus de fixation du salaire minimal afin d'y inclure une valeur de référence indicative, notamment par rapport aux salaires réels, tandis que les **Pays-Bas** ont modifié leur définition du salaire minimal, qui passe d'un taux mensuel à un taux horaire. Dans le cadre du PRR de la **Roumanie**, une nouvelle loi a été adoptée en novembre 2024 afin d'établir un nouveau mécanisme et une nouvelle formule permettant de fixer et d'actualiser systématiquement le niveau du salaire minimal en consultation avec les

[103] 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).

partenaires sociaux, s'alignant sur la directive relative à des salaires minimaux adéquats. Ces modifications s'inscrivent dans le cadre plus large de la transposition de la directive dans les États membres, devant être réalisée pour le 15 novembre 2024. En **Croatie**, dans le cadre du PRR, la loi sur le salaire minimal a été modifiée pour imposer des augmentations minimales pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail les dimanches et jours fériés, ainsi que pour interdire la possibilité de renoncer au salaire minimal. Il est également prévu de porter le salaire minimal à 50 % du salaire moyen de l'année précédente.

Diverses mesures relatives aux salaires dans le secteur public ont été adoptées ou sont envisagées. En **Croatie**, dans le cadre du PRR, la loi sur les salaires, entrée en vigueur en 2024, vise à normaliser les critères de fixation des salaires et à harmoniser les salaires dans l'ensemble de l'administration publique et des services publics, en consultation avec les partenaires sociaux. En **Italie**, la loi budgétaire a alloué 3 milliards d'EUR pour 2024 et 5 milliards d'EUR par an à partir de 2025 pour renouveler la convention collective nationale de travail (CCNL) pour le personnel de l'État. La **Grèce** prévoit d'augmenter les salaires du secteur public en 2025, à la suite de l'adoption d'un nouveau système de paie unique. En **Slovénie**, la loi sur les fondements communs du système de rémunération dans le secteur public a été adoptée en octobre 2024, dans le cadre du PRR, et entrera en vigueur en janvier 2025. La réforme a supprimé les fourchettes inférieures au salaire minimal et augmenté les rémunérations de tous les agents et fonctionnaires du secteur public slovène.

D'autres révisions des systèmes de fixation des salaires, en particulier en ce qui concerne les négociations collectives, ont également été effectuées. En **Pologne**, une proposition de loi vise à mettre à jour les règles relatives à l'établissement et à l'enregistrement des conventions collectives, en élargissant les sujets de négociation, en simplifiant le processus d'enregistrement au registre national des conventions collectives de travail, en facilitant l'extension des conventions et en permettant aux entreprises de se retirer de conventions multientreprises pour des raisons commerciales. En **France**, un nouveau décret a été adopté afin d'accélérer l'extension des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs et des entreprises d'une branche, en veillant à ce que les salaires minimaux sectoriels ne soient pas inférieurs au salaire minimal légal (SMIC)[104]. En outre, un nouveau Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité a été créé en mars 2024 afin de mieux aligner la productivité, la création de valeur et les salaires, tout en surveillant les déterminants des rémunérations. Au **Portugal**, une mise à jour récente du code du travail porte sur les procédures de résiliation des conventions collectives: elle rend plus difficile la résiliation des conventions et introduit une nouvelle modalité d'arbitrage[105]. En **Belgique**, les partenaires sociaux n'ont pas trouvé d'accord sur les salaires, à la suite de quoi le gouvernement fédéral a décidé de ne pas relever la norme salariale pour 2023 et 2024, limitant les augmentations salariales à l'indexation habituelle pour tenir compte de l'inflation. Cependant, les partenaires sociaux peuvent négocier une prime unique par salarié pouvant aller jusqu'à 500 EUR, ou 750 EUR lorsque les entreprises réalisent des bénéfices exceptionnellement élevés.

[104] Eurofound, France: Developments in working life 2023, document de travail, WPEF24045, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[105] Eurofound, Portugal: Developments in working life 2023, document de travail, WPEF24057, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

Les États membres prennent des mesures pour renforcer l'économie sociale, en profitant de la dynamique créée par le plan d'action pour l'économie sociale[106] **et la recommandation du Conseil relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale**[107]. En février 2024, 19 États membres ont signé la feuille de route de Liège pour l'économie sociale dans l'Union européenne[108], qui propose des priorités et des réflexions d'orientation pour l'économie sociale dans le prochain agenda social européen. Les États membres sont en train d'élaborer ou d'actualiser leurs stratégies en matière d'économie sociale, ce qui est essentiel pour créer des conditions-cadres favorables. En juillet 2024, l'**Irlande** a lancé sa politique nationale concernant les entreprises sociales 2024-2027. En août 2023, la **Slovaquie** a adopté un plan d'action visant à soutenir l'économie sociale et les entreprises sociales jusqu'en 2030. La **Slovénie** a élaboré une stratégie de développement de l'économie sociale, qui doit encore être approuvée par le gouvernement. En **Belgique**, la Communauté germanophone a adopté son premier décret relatif à l'agrément et à la promotion des entreprises du secteur de l'économie sociale en janvier 2024, et la Flandre lui a emboîté le pas en avril 2024 en adoptant un décret relatif à l'appui à l'économie sociale et à la responsabilité sociale des entreprises. À **Chypre**, des modifications de la loi de 2020 sur les entreprises sociales et un règlement créant un registre des entreprises sociales ont été approuvés en décembre 2023; les inscriptions au registre sont à présent ouvertes. En **Tchéquie**, un projet de loi sur l'économie sociale devrait être soumis au Parlement en 2024. Cette législation vise à soutenir les entités de l'économie sociale en fournissant un cadre qui renforce leur rôle dans l'économie, notamment en facilitant l'accès au financement, en améliorant les conditions réglementaires et en promouvant des modèles d'entreprise sociale durable. Le **Portugal** a lancé l'initiative «Innovation sociale Portugal 2030», en vue d'encourager l'esprit d'entreprise, l'innovation sociale et les investissements d'impact dans le pays. Les principaux bénéficiaires sont des entités publiques et privées, y compris des entités de l'économie sociale, qui élaborent, testent, promeuvent ou soutiennent des projets d'innovation sociale. En **Allemagne**, un nouveau programme de soutien, cofinancé par le FSE+, investira 110 milliards d'EUR d'ici à 2028 pour renforcer les entreprises d'intérêt public, en soutenant des espaces de travail partagés, des universités ou des pépinières d'entreprises, qui, à leur tour, fourniront des conseils et des formations aux entreprises sociales.

Plusieurs États membres ont mis en œuvre des mesures visant à améliorer l'équité fiscale et à stimuler la participation au marché du travail. En **Italie**, la réduction du coin fiscal pour les salariés, initialement introduite en 2022 et prolongée en 2023, a été confirmée pour 2024[109]. En outre, les entreprises et les professionnels qui recrutent du personnel supplémentaire sous contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une déduction de 120 % des coûts de la main-d'œuvre pour la période d'imposition 2024. La **Lettonie** mettra en œuvre une réforme de la fiscalité du travail à partir de 2025, en réduisant la charge fiscale pesant sur les travailleurs à revenus faibles et moyens. Le **Portugal** a inclus dans sa proposition de budget de l'État pour 2025 une modification du régime fiscal applicable aux jeunes à partir de 2025.

---

[106] Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Construire une économie au service des personnes: plan d'action pour l'économie sociale» [COM(2021) 778 final].

[107] Recommandation du Conseil du 27 novembre 2023 relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale (C/2023/1344).

[108] Voir déclaration en ligne.

[109] Le taux d'exonération reste à 6 % pour les salaires mensuels imposables inférieurs ou égaux à 2 692 EUR et à 7 % pour les salaires inférieurs ou égaux à 1 923 EUR. La réduction du coin fiscal déjà introduite, égale à 15 % de la rémunération brute versée pour le travail de nuit et les heures supplémentaires effectuées les jours fériés, a également été confirmée pour les six premiers mois de l'année 2024.

Celle-ci permettra d'étendre ce régime aux personnes âgées de maximum 35 ans, quel que soit leur niveau d'éducation, et d'étendre la durée d'exonération à 10 ans (contre cinq ans précédemment). Autre exemple: en **Finlande**, le gouvernement a réduit l'imposition des revenus du travail en doublant le crédit pour les revenus du travail pour les personnes de plus de 65 ans, tout en le supprimant pour les personnes âgées de 60 à 64 ans. Cette reciblage vise à améliorer les incitations au travail pour les personnes de plus de 65 ans.

Les systèmes d'impôt sur le revenu des personnes physiques ont également été adaptés afin d'atténuer l'incidence de l'inflation sur les travailleurs[110]**.** Lorsque les seuils du régime fiscal sont maintenus inchangés, l'inflation peut pousser les ménages dans des tranches d'imposition supérieures, ce qui se traduit par un «glissement d'une tranche d'imposition à l'autre». Alors que la plupart des pays ajustent les tranches d'imposition sur une base discrétionnaire, **la Belgique, le Danemark, la Lituanie, les Pays-Bas, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède** et, plus récemment, **l'Autriche** ont mis en place des mécanismes d'ajustement automatique[111]. **L'Allemagne, la Lituanie, le Luxembourg, l'Irlande** et **le Portugal** ont ajusté leurs tranches d'imposition de manière discrétionnaire en 2023 et/ou en 2024, et **le Portugal** a également réduit le taux marginal d'imposition pour la deuxième tranche. L'**Italie** a fusionné les deux tranches d'imposition les plus basses (sur quatre) en 2024, en appliquant un taux d'imposition de 23 % pour réduire la charge pesant sur les moyens revenus. Enfin, l'**Espagne** a indexé les bases et les taux des cotisations de sécurité sociale tant en 2023 qu'en 2024. Parallèlement à ces ajustements de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, des mesures fiscales supplémentaires visant à lutter contre l'inflation ont été introduites par les États membres.

2.2. Ligne directrice nº 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 nº 6, qui recommande aux États membres de créer les conditions nécessaires pour améliorer l'offre de main-d'œuvre, de promouvoir l'acquisition de qualifications et de compétences tout au long de la vie, de favoriser l'égalité des chances pour tous et de supprimer les obstacles à la participation au marché du travail et d'encourage 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 rend compte des principales évolutions dans le domaine de l'éducation, de la formation et des compétences ainsi que de la situation sur le marché du travail des groupes vulnérables et sous-représentés. La section 2.2.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

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

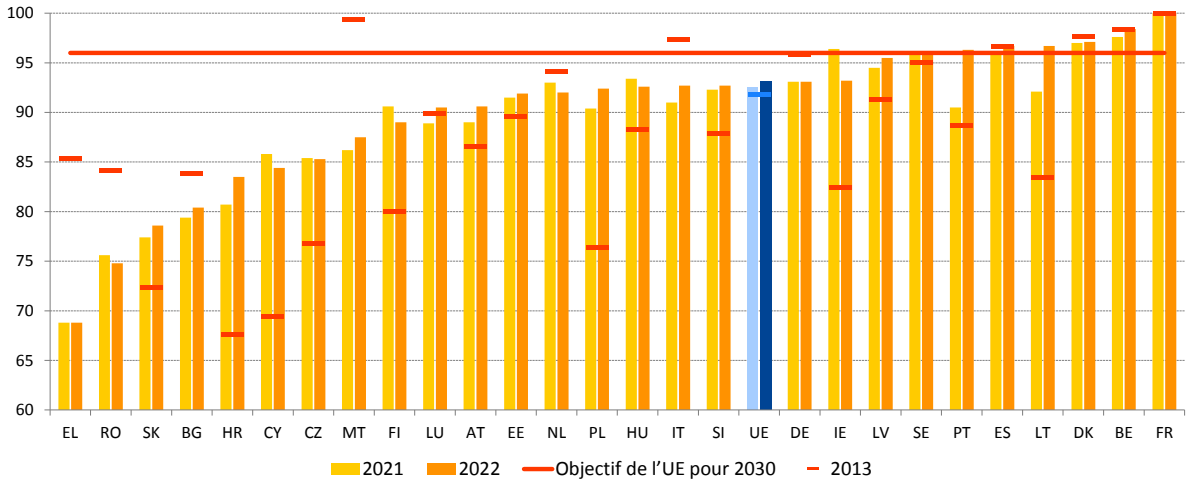
[111] Pour une description détaillée des différentes approches en matière d'indexation dans l'Union européenne, voir tableau 3 du rapport annuel sur la fiscalité 2023 (concernant les mesures adoptées en 2022).

2.2.1 Indicateurs clés

La participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance au niveau de l'Union européenne a progressé lentement ces dix dernières années, avec des variations considérables d'un État membre à l'autre. En 2022, 93,1 % des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire étaient inscrits dans des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance (EAPE), ce qui représente une augmentation de 0,6 point de pourcentage par rapport à 2021 et de 1,9 point de pourcentage par rapport à 2014. Toutefois, cette moyenne à l'échelle de l'Union masque d'importantes disparités entre les pays. Sept États membres (la Belgique, le Danemark, la France, l'Espagne, la Lituanie, le Portugal, la Suède) ont déjà atteint l'objectif d'un taux de participation de 96 % d'ici à 2030 fixé au niveau de l'Union, tandis que les taux restent inférieurs à 85 % dans cinq pays (la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la Roumanie et la Slovaquie, les deux derniers affichant un taux inférieur à 80 %). Certains États membres ont accompli des progrès remarquables ces dernières années, le Portugal (5,8 points de pourcentage), la Lituanie (4,6 points de pourcentage), la Croatie (2,8 points de pourcentage) et la Pologne (2 points de pourcentage) enregistrant les plus fortes augmentations entre 2021 et 2022. À l'inverse, six États membres ont enregistré une baisse, en particulier Chypre (- 1.4 point de pourcentage), la Finlande (- 1.6 point de pourcentage) et l'Irlande (- 3.2 points de pourcentage). L'accessibilité financière et les pénuries de capacités, y compris de personnel, demeurent d'importants obstacles à l'accès, notamment pour les jeunes enfants et ceux issus de milieux socio-économiques défavorisés. La participation des enfants roms à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance reste un défi de taille, puisqu'elle représente environ la moitié de la moyenne de l'Union (42 à 44 % en 2021) et est nettement inférieure à l'objectif d'au moins 70 % d'ici à 2030 fixé dans le nouveau cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms[112].

Graphique 2.2.1: la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance a lentement progressé au niveau de l'Union européenne, mais avec de fortes variations d'un pays à l'autre

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



Remarque: 2013: la définition diffère pour EL et PT. 2021: la définition diffère pour UE et PT. Données provisoires pour FR. 2022: la définition diffère pour UE et PT. Données provisoires pour FR, MT, PL et PT. Les données les plus récentes disponibles pour EL datent de 2019.
Source: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

[112] Sur la base de la dernière enquête de l'Agence des droits fondamentaux (FRA) sur les Roms (2021), publiée en 2022. Pour plus d'informations, voir cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms pour la période 2020-2030.

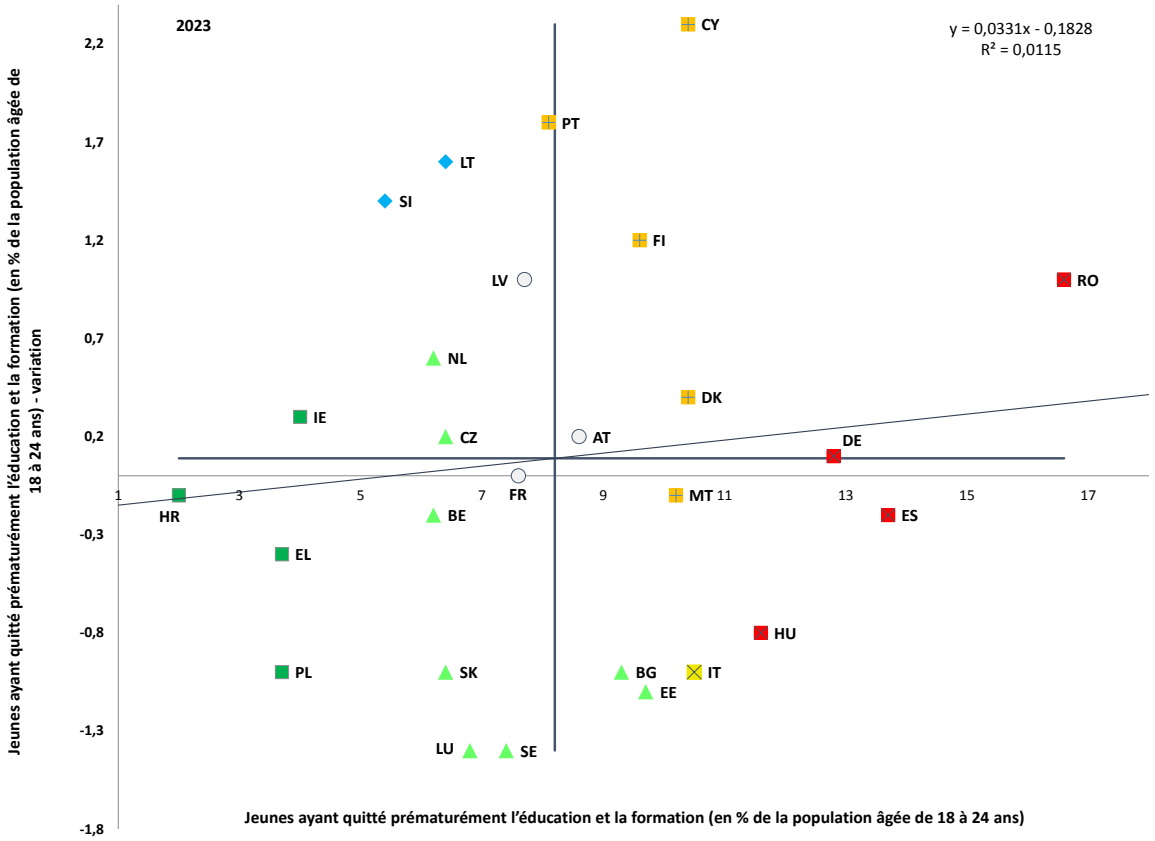
L'abandon précoce de l'éducation et de la formation diminue dans l'ensemble de l'Union européenne, mais reste un défi, en particulier chez les jeunes hommes. En 2023, 9,5 % des 18-24 ans ont quitté prématurément l'éducation ou la formation, ce qui représente une diminution de 0,2 point de pourcentage par rapport à 2022. Ce chiffre est inférieur de 2,3 points de pourcentage à celui d'il y a dix ans, cinq pays (la Grèce, l'Espagne, l'Italie, Malte et le Portugal) ayant enregistré des réductions de plus de 5 points de pourcentage au cours de cette période. Pourtant, environ 3,1 millions de jeunes ont quitté prématurément l'éducation ou la formation avec tout au plus un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire dans l'Union en 2023. Seize États membres ont 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. Toutefois, en Roumanie, en Espagne, en Allemagne et en Hongrie, les taux restent d'environ 12 % ou plus, ce qui reflète une «situation critique» avec seulement des améliorations mineures, voire des augmentations, par rapport à l'année précédente (voir graphique 2.2.2). C'est Chypre qui a enregistré la plus forte augmentation en 2023 (de 2,3 points de pourcentage), suivie de la Finlande, de la Slovénie, du Portugal et de la Lituanie, où la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a augmenté de plus de 1 point de pourcentage. Dans le même temps, la Croatie (2,0 %), la Grèce (3,7 %), la Pologne (3,7 %) et l'Irlande (4,0 %) 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. En outre, l'écart entre les hommes et les femmes reste important, les jeunes femmes étant beaucoup moins susceptibles de quitter prématurément l'éducation ou la formation (7,7 %) que les jeunes hommes (11,3 %). Les jeunes nés en dehors de l'Union européenne restent près de trois fois plus susceptibles (21,6 %) de quitter prématurément l'éducation ou la formation que ceux nés dans un État membre de l'Union (8,2 %). La situation est particulièrement préoccupante pour les jeunes Roms (18-24 ans), plus des deux tiers d'entre eux (71 %) ayant quitté le système éducatif avant d'atteindre le deuxième cycle de l'enseignement secondaire entre 2020 et 2021[113]. En outre, la situation des jeunes handicapés appartenant à la même tranche d'âge est également préoccupante, avec un taux de décrochage scolaire de 22,2 % en 2022[114]. Les disparités régionales sont également importantes dans des États membres tels que la Bulgarie, la France, la Hongrie, le Portugal et l'Espagne (voir graphique 1 à l'annexe 5), notamment dans les régions ultrapériphériques.

[113] Voir Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Roma in 10 European Countries – Main results, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

[114] Voir EDE, European comparative data on persons with disabilities, 2022. Le taux plus élevé de jeunes en décrochage scolaire parmi les personnes handicapées pourrait résulter, entre autres, de problèmes d'accessibilité (par exemple, des obstacles physiques et architecturaux) et de l'absence de programmes adaptés.

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 2023 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 SK et CY. Faible fiabilité des données pour HR et LU.
Source: Eurostat [edat_lfse_14], EFT de l'UE.

Socle européen des droits sociaux – encadré nº 2: améliorer les compétences de base

Les compétences de base constituent le fondement du développement personnel et professionnel des jeunes, ainsi que de la compétitivité et de la cohésion sociale futures de l'Union européenne. Les compétences de base sont les fondements qui permettent aux personnes de manœuvrer à travers les méandres de la vie, de s'engager auprès de leur communauté, de continuer à apprendre plus tard dans la vie et de contribuer de manière significative à la société et à l'économie. Elles soutiennent la productivité du travail et le rythme d'innovation requis par la transition numérique et par une économie de plus en plus fondée sur la connaissance[115]. Les jeunes mieux qualifiés ont de meilleures perspectives d'emploi, sont moins exposés au risque de quitter l'enseignement avec de faibles

[115] Voir: OCDE (2014), A New Macroeconomic Measure of Human Capital Exploiting PISA and PIAAC: Linking Education Policies to Productivity, documents de travail du département des affaires économiques de l'OCDE, nº 1709, 2022; Commission européenne, *Investing in People's Competences – A Cornerstone for Growth and Wellbeing in the EU*, *European Economy Discussion Papers,* 139, 2021; et Woessmann, L., *The Economic Case for Education*, *rapport analytique de l'EENEE nº 20*, 2014.

qualifications et sont plus susceptibles de participer à l'éducation et à la formation des adultes[116]. Dans le cadre de l'espace européen de l'éducation (EEE), l'Union européenne a fixé des objectifs en matière de compétences de base (mesurés par le programme international pour le suivi des acquis des élèves de l'OCDE, PISA), en vertu desquels les taux de mauvais résultats en lecture, en mathématiques et en sciences devraient être inférieurs à 15 % d'ici à 2030. Les tendances récentes mettent en évidence la nécessité de redoubler d'efforts au niveau européen. Ces efforts devraient s'appuyer sur les initiatives existantes et encourager davantage la mise en œuvre de la recommandation concernant l'initiative «Passeport pour la réussite scolaire» de novembre 2022, qui définit un cadre stratégique pour une approche systémique et multidimensionnelle de l'amélioration des résultats scolaires[117]. Par ailleurs, dans le cadre de son nouveau mandat, la Commission présentera un plan d'action spécifique sur les compétences de base. En complément, un plan stratégique relatif à l'enseignement des STIM abordera les défis spécifiques et persistants en la matière.

Des données récentes confirment une dégradation à plus long terme des performances en matière de compétences de base, ce qui représente un risque majeur pour la productivité du travail et la compétitivité futures l'Union européenne et met à mal les dimensions de l'équité et de l'excellence des systèmes éducatifs de l'Union. Depuis 2012, les taux de mauvais résultats dans les trois dimensions du PISA n'ont cessé d'augmenter au niveau de l'Union, les résultats du PISA de 2022 faisant état de la baisse la plus spectaculaire des performances en matière de compétences de base au cours de cette période. Les constats les plus récents indiquent que les taux de mauvais résultats ont augmenté fortement en mathématiques (6,6 points de pourcentage) et en lecture (3,7 points de pourcentage), et plus modérément en sciences (1,9 point de pourcentage) – une tendance également reflétée dans les performances individuelles de la plupart des États membres[118]. Au niveau de l'Union, le taux de mauvais résultats atteint désormais 29,5 % en mathématiques, 26,2 % en lecture et 24,2 % en sciences (contre respectivement 22,9 %, 22,5 % et 22,3 % en 2018), 18 États membres faisant état de taux de mauvais résultats supérieurs à 25 % en mathématiques et 14 affichant des taux à peu près aussi élevés en lecture. En conséquence, l'Union s'est encore éloignée de son objectif de l'EEE consistant à réduire les mauvais résultats à 15 %, l'écart actuel étant plus important qu'il y a 10 ans. Dans le même temps, les données récentes du PISA révèlent également une baisse du taux des meilleures performances, c'est-à-dire de la proportion d'élèves atteignant un niveau élevé de compétences, tous groupes socio-économiques confondus[119]. Ce taux a sensiblement diminué de manière générale en mathématiques et en lecture, tandis qu'en sciences, il est resté globalement stable dans la plupart des pays. En 2022, seuls 7,9 % des élèves de l'Union ont atteint un niveau élevé de compétences en mathématiques, 6,5 % en lecture et 6,9 % en sciences (contre respectivement 11 %, 8,1 % et 6,3 % en 2018). Si l'on peut supposer que la crise de la COVID-19 a joué un

[116] Commission européenne, Investing in education in a post-Covid EU, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

[117] Recommandation du Conseil du 28 novembre 2022 concernant l'initiative «Passeport pour la réussite scolaire» et remplaçant la recommandation du Conseil du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) (2022/C 469/01).

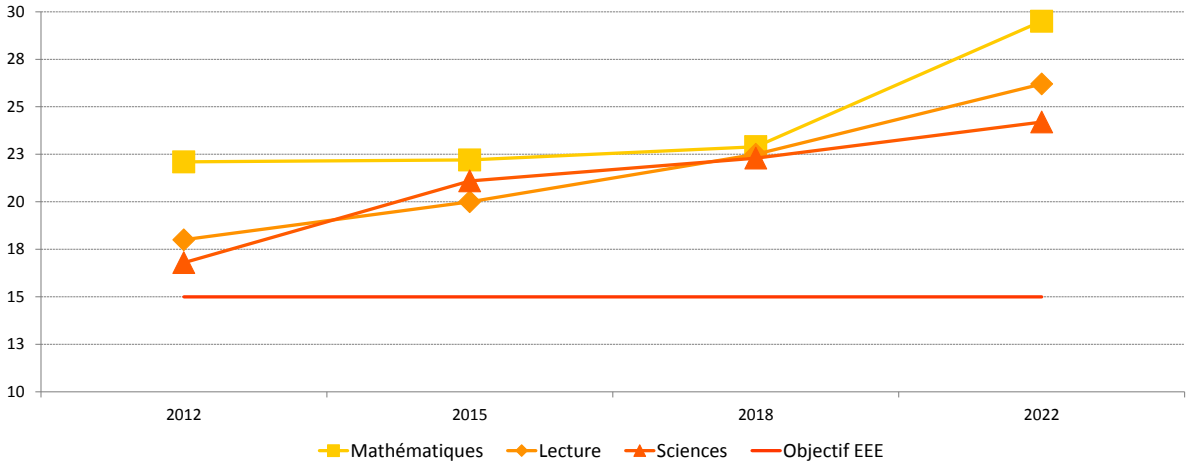
[118] Commission européenne, The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[119] 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.

rôle dans la chute des performances, plusieurs pays connaissaient déjà une tendance à la baisse des performances avant même la pandémie.

Les taux de mauvais résultats ont augmenté fortement en mathématiques et en lecture, et plus modérément en sciences

Proportion d'élèves qui ne sont pas capables d'acquérir les compétences minimales de niveau 2 du PISA (en %)



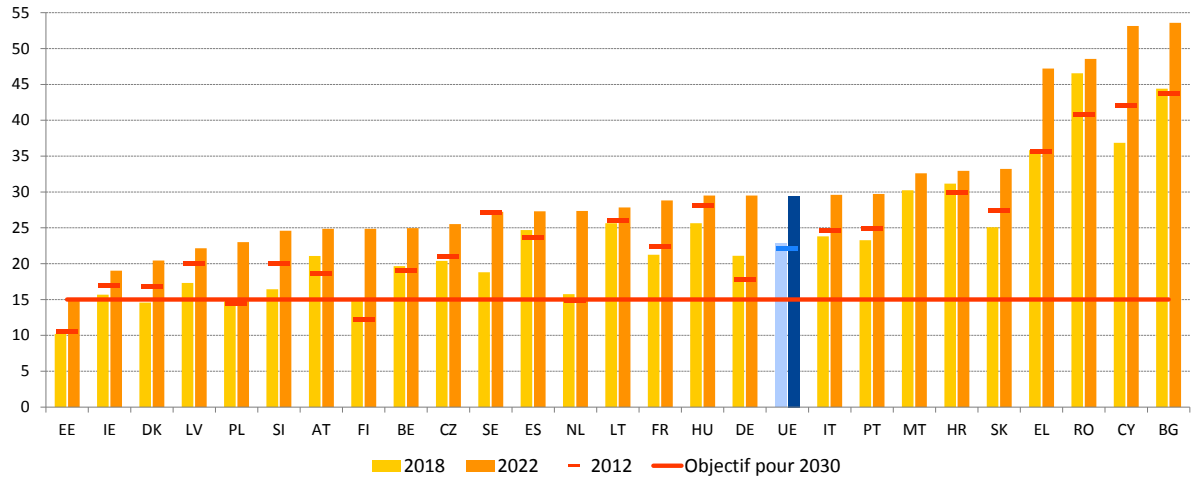
Remarque: il convient de faire preuve de prudence lors de l'interprétation de la valeur de l'UE pour 2022: le Danemark, l'Irlande, la Lettonie et les Pays-Bas n'ont pas respecté une ou plusieurs normes d'échantillonnage PISA [voir OCDE, PISA 2022 Results (Volume 1), A2 et A4]. Les données de 2012 pour Malte ne sont pas disponibles.
Source: OCDE, PISA 2012, 2015, 2018 et 2022, calculs de la DG EAC.

Plusieurs pays ont lancé ou envisagent de nouvelles mesures en réaction aux résultats préoccupants du PISA. En **Pologne**, des mesures correctives immédiates ont été mises en œuvre et une réforme des programmes d'études fondée sur les compétences, bénéficiant de conseils de pairs au titre du cadre stratégique de l'EEE, aux niveaux préprimaire et primaire, est prévue à partir de 2026. La **Finlande** augmentera le nombre minimal de cours obligatoires pour la lecture, l'écriture et le calcul au niveau primaire. La réforme sera introduite à partir d'août 2025 et le financement de l'éducation de base augmentera de 200 millions d'EUR. Un projet plurinational financé par l'instrument d'appui technique (IAT) de l'Union européenne vise à aider la **Bulgarie** et la **Roumanie** à renforcer leur capacité à concevoir et à mettre en œuvre des réformes de leurs programmes d'études en revoyant les besoins prioritaires et en formulant des recommandations en vue d'améliorer la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation desdits programmes. **Malte** a adopté en mai 2024 une nouvelle stratégie nationale en matière d'éducation (2024-2030), qui propose de passer progressivement de la fourniture de connaissances à un système fondé sur les compétences. Elle prévoit également une stratégie concernant l'acquisition de compétences en mathématiques et un engagement en faveur du renforcement des compétences en matière de lecture et d'écriture. Aux **Pays-Bas**, le plan directeur sur les compétences de base promeut une éducation fondée sur des données probantes; en vertu de celui-ci les écoles participantes reçoivent 500 EUR par élève pour améliorer ses compétences de base, à condition d'utiliser des méthodes qui se sont avérées efficaces, telles que des classes plus petites, avec une augmentation d'environ 50 % du budget dans son extension. Reflétant une rupture avec le numérique en faveur de méthodes d'enseignement et d'apprentissage plus analogiques, la **Suède** met l'accent sur le libre accès aux manuels scolaires, la promotion des bibliothèques et les ressources d'apprentissage analogiques afin d'améliorer les compétences de base. Avec le soutien du FSE+, la **Roumanie** est en train de mettre en place un programme national visant à prévenir et à réduire l'analphabétisme fonctionnel.

Les mauvais résultats concernant les compétences de base se sont considérablement aggravés dans la plupart des États membres, ce qui représente un risque majeur pour la productivité du travail et la compétitivité futures de l'Union européenne. Les résultats du programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE de 2022 indiquent que près d'un jeune de 15 ans sur trois ne possède pas les compétences de base en mathématiques, et un sur quatre en lecture et en sciences. L'Union s'est encore éloignée de son objectif de l'EEE consistant à réduire les mauvais résultats à 15 %, l'écart actuel étant plus important qu'il y a 10 ans. La détérioration depuis les dernières données disponibles de 2018 a été la plus forte en mathématiques (+ 6,6 points de pourcentage) (voir graphique 2.2.3). Seule l'Estonie atteint l'objectif dans les trois domaines, et l'Irlande en lecture. Il est particulièrement préoccupant de constater que 18 pays déclarent désormais des taux de mauvais résultats supérieurs à 25 % en mathématiques et que 14 pays affichent des taux tout aussi élevés en lecture. En mathématiques, la situation est particulièrement préoccupante en Bulgarie, à Chypre, en Roumanie et en Grèce, où les mauvais résultats dépassent 45 %. Par ailleurs, la proportion d'élèves ayant atteint des niveaux élevés de compétences a diminué dans tous les groupes socio-économiques, ce qui souligne l'ampleur du défi. Ces évolutions mettent en évidence des obstacles majeurs au développement des compétences de base dans l'ensemble de l'Union européenne, menaçant la productivité du travail et la compétitivité à moyen terme.

Graphique 2.2.3: les taux de mauvais résultats en mathématiques ont fortement augmenté

Proportion d'élèves qui ne sont pas capables d'acquérir les compétences minimales de niveau 2 du PISA (en %)



Remarque: il convient de faire preuve de prudence lors de l'interprétation des données de 2022 pour le Danemark, l'Irlande, la Lettonie et les Pays-Bas, car une ou plusieurs normes d'échantillonnage PISA n'ont pas été respectées. Les données de 2012 pour Malte ne sont pas disponibles.
Source: OCDE, PISA 2012, 2018, 2022, calculs de la DG EAC.

Les inégalités en matière d'éducation se sont aggravées, exacerbant encore les vulnérabilités des élèves issus de milieux défavorisés et de l'immigration. Près de la moitié (48 %) des élèves défavorisés ont obtenu des mauvais résultats en mathématiques en 2022, après une augmentation substantielle par rapport à 2018 (38,2 %). Les mauvais résultats ont également augmenté chez les élèves favorisés, bien que beaucoup plus modérément (le taux est passé de 8,6 % à 10,9 %), aggravant encore l'écart socio-économique existant. Dans tous les États membres, à l'exception de Malte, cet écart s'est creusé (bien que cette augmentation ne soit pas toujours statistiquement significative). Les élèves défavorisés ont également connu une augmentation disproportionnée des très mauvais résultats (c'est-à-dire de la proportion d'élèves qui obtiennent de mauvais résultats dans les trois domaines), le taux étant passé de 23,3 % à 28,8 %. Les augmentations les plus fortes ont

été enregistrées à Chypre (16,2 points de pourcentage), aux Pays-Bas (13,8 points de pourcentage), en Slovaquie (11,5 points de pourcentage) et en Bulgarie (10 points de pourcentage). En revanche, les élèves favorisés ont vu leurs performances diminuer de seulement 0,5 point de pourcentage entre 2018 et 2022. C'est en Roumanie, en Slovaquie, en Bulgarie et en Hongrie que la différence en ce qui concerne les très mauvais résultats entre les élèves issus de milieux socio-économiques favorisés et défavorisés est la plus marquée. Dans la plupart des pays, les élèves nés à l'étranger obtiennent également de bien plus mauvais résultats que leurs pairs nés dans le pays dont les parents ne sont pas issus de l'immigration, tandis que les élèves autochtones dont les parents sont nés à l'étranger sont en partie en train de rattraper leur retard. Seuls quelques États membres (la Croatie, Malte, l'Irlande et Chypre) affichent de faibles différences entre tous les groupes d'élèves. Ces conclusions sont conformes aux récentes recherches sur l'incidence de la COVID-19 sur les acquis d'apprentissage, qui montrent que les élèves défavorisés sur le plan socio-économique ont subi, en moyenne, des pertes d'apprentissage plus importantes que leurs pairs favorisés pendant la pandémie.

Il est essentiel de fournir une éducation et une formation numériques de qualité, notamment en veillant à ce que les systèmes éducatifs suivent le rythme des avancées technologiques telles que l'intelligence artificielle (IA), pour soutenir une transition numérique équitable. À cet égard, en novembre 2023, le Conseil a adopté deux recommandations visant à guider et à aider les États membres dans la fourniture d'une éducation et une formation numériques de qualité, inclusives et accessibles et à développer les compétences numériques pour tous. Ces recommandations, adoptées dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action en matière d'éducation numérique de l'Union européenne (2021-2027), constituent une étape vers la réalisation des objectifs de l'EEE et de la décennie numérique de l'Europe. Premièrement, dans sa recommandation relative aux principaux facteurs favorisant la réussite de l'éducation et de la formation numériques, le Conseil invite les États membres à garantir un accès universel à une éducation et à une formation numériques inclusives et de qualité[120]. Deuxièmement, dans sa recommandation sur l'amélioration de l'enseignement des compétences et aptitudes numériques dans le domaine de l'éducation et de la formation, il invite les États membres à enseigner les compétences numériques de manière cohérente dans tous les secteurs de l'éducation et de la formation[121]. Ensemble, ces deux recommandations répondent à la nécessité d'adapter l'éducation à la transformation numérique et de tenir le rythme des évolutions technologiques en cours, y compris l'IA. Dans ses recommandations, le Conseil considère que l'IA est un sujet qui revêt une importance stratégique majeure, et nécessite une approche coordonnée au niveau de l'Union européenne. Ces recommandations complètent les initiatives lancées par la Commission dans le cadre du plan d'action en matière d'éducation numérique visant à aider les systèmes d'éducation et de formation des États membres à remédier aux perturbations occasionnées par l'IA, telles que les lignes directrices éthiques sur l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) et des données dans l'enseignement et l'apprentissage à l'intention des éducateurs, le cadre actualisé des compétences numériques pour les citoyens (DigComp 2.2) et la contribution d'Erasmus+ au développement de pratiques et compétences pédagogiques innovantes liées à l'utilisation de l'IA. En outre, elles accompagnent le soutien fourni au titre du programme pour une Europe numérique afin de promouvoir l'utilisation de

[120] Voir recommandation du Conseil du 23 novembre 2023 relative aux principaux facteurs favorisant la réussite de l'éducation et de la formation numériques (C/2024/1115).

[121] Voir recommandation du Conseil du 23 novembre 2023 sur l'amélioration de l'enseignement des compétences et aptitudes numériques dans le domaine de l'éducation et de la formation (C/2024/1030).

technologies de pointe dans le secteur de l'éducation ainsi que le développement de programmes d'enseignement supérieur et de cours de formation à court terme couvrant un large éventail de domaines numériques clés. Dans l'ensemble des États membres, la FRR soutient des investissements dans les infrastructures, la formation et les réformes des programmes d'études en vue de renforcer les compétences numériques, garantissant l'inclusion, l'innovation et l'alignement sur les objectifs du plan d'action en matière d'éducation numérique et de la décennie numérique de l'Europe. Tout récemment, la Commission a lancé une étude sur les implications de sept acquis numériques, dont le règlement sur l'IA, sur les pratiques en matière d'éducation et de formation, dans le but d'améliorer encore la préparation des acteurs publics et privés de l'éducation et de la formation. Par ailleurs, dans le cadre de son nouveau mandat, la Commission présentera une révision du plan d'action en matière d'éducation numérique et proposera l'adoption d'une feuille de route sur l'avenir de l'éducation et de la formation numériques.

Les résultats en matière d'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) continuent de s'améliorer dans l'ensemble de l'Union. L'EFP vise à doter les jeunes et les adultes des connaissances, des qualifications et des compétences requises pour des professions spécifiques et, plus généralement, sur le marché du travail. En 2022, plus de la moitié (52,8 %) des étudiants et élèves titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non supérieur (niveau intermédiaire) étaient inscrits à des programmes d'EFP[122]. En 2023, 81,0 % des personnes ayant récemment obtenu un diplôme d'EFP (20-34 ans) occupaient un emploi dans l'Union européenne, ce qui représente une augmentation de 1,2 point de pourcentage par rapport à l'année précédente[123]. Cette tendance positive donne à penser que l'Union pourrait atteindre son objectif consistant à ce qu'au moins 82 % des personnes ayant récemment obtenu un diplôme d'EFP occupent un emploi d'ici à 2025[124], après avoir déjà dépassé l'objectif de 60 % des personnes ayant obtenu un diplôme d'EFP exposées à la formation par le travail[125], 64,5 % ayant acquis de l'expérience sur le lieu de travail en 2023[126] dans le cadre de leur programme d'EFP[127]. Les personnes qui ont participé à une formation par le travail affichent des taux d'emploi plus élevés (84,8 % en 2023) que celles qui n'y ont pas participé (71,5 %). Dans le même temps, d'importantes disparités subsistent entre les États membres: les taux d'emploi des personnes ayant obtenu un diplôme d'EFP vont de moins de 70 % en Italie, en Espagne, en Roumanie et en Grèce à plus de 90 % aux Pays-Bas, en Allemagne et à Malte[128]. L'exposition à la formation par le travail varie aussi considérablement, allant de moins de 20 % en Roumanie et en Tchéquie à plus de 90 % en Autriche, en Allemagne, aux

[122] Eurostat, sur la base de la collecte de données UNESCO-OCDE-Eurostat [educ_uoe_enra16]. Les niveaux d'enseignement intermédiaires correspondent au deuxième cycle de l'enseignement secondaire (niveau CITE 3) ou à l'enseignement post-secondaire non supérieur (niveau CITE 4).

[123] Eurostat, [edat_lfse_24].

[124] Voir 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] Voir recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience (2020/C 417/01) et résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030) (2021/C 66/01).

[126] En plus ou en complément de l'apprentissage en milieu scolaire ou des exercices pratiques dans un centre de formation.

[127] Eurostat, enquête sur les forces de travail [tps00215].

[128] Calcul de la Commission européenne, voir Commission européenne, Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

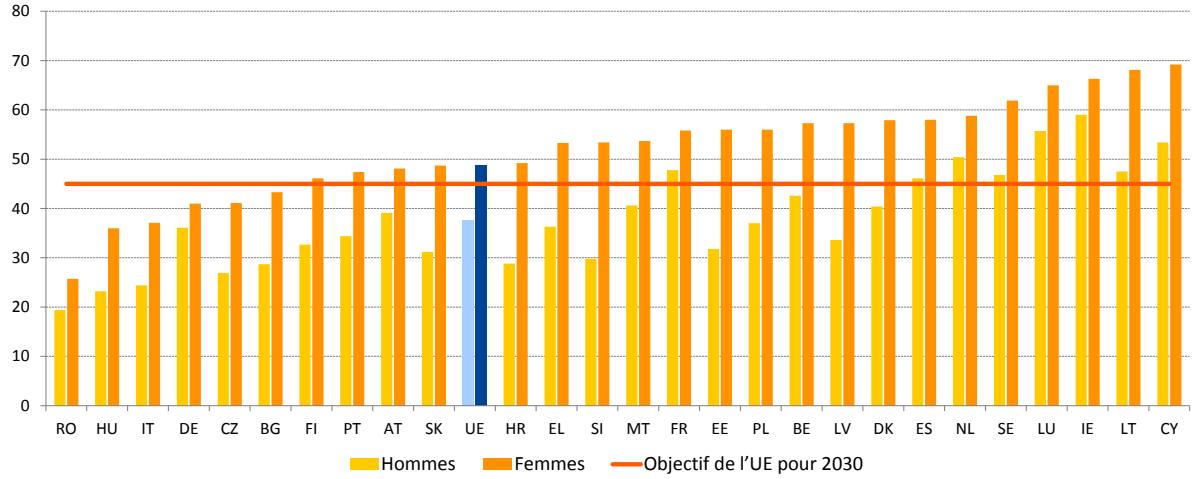
Pays-Bas et en Espagne. Dans le cadre de son nouveau mandat, la Commission élaborera une stratégie européenne pour l'enseignement et la formation professionnels, visant notamment à augmenter le nombre de personnes titulaires d'un diplôme d'EFP de l'enseignement secondaire, apprentissages compris.

L'Union européenne est sur la bonne voie pour atteindre son objectif en matière de nombre de titulaires d'un diplôme d'études supérieures, mais l'écart entre les hommes et les femmes reste important et il y a peu de signes de convergence. En 2023, 43,1 % des jeunes (25-34 ans) étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans l'Union. Tous les États membres sauf trois (la Finlande, la Hongrie et la Roumanie) ont enregistré des augmentations au cours des cinq dernières années, mais des différences importantes subsistent entre les États membres. Avec 22,5 %, la Roumanie a enregistré le taux de diplômés de l'enseignement supérieur le plus faible de l'Union, tandis que l'Irlande a déclaré le taux le plus élevé (62,7 %). Treize États membres ont déjà dépassé l'objectif de 45 % fixé pour l'EEE pour 2030, huit d'entre aux dépassant les 50 %[129], tandis que le taux de huit pays reste inférieur à 40 %. Dans le même temps, les jeunes femmes sont beaucoup plus susceptibles d'être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (48,8 %) que les hommes (37,6 %) (voir graphique 2.2.4). Les disparités entre les hommes et les femmes sont importantes dans tous les pays, avec un écart supérieur à 20 points de pourcentage dans cinq États membres (la Croatie, la Lituanie, la Slovénie, la Lettonie et l'Estonie). De plus, les différences entre les hommes et les femmes persistent en fonction des domaines, puisque les femmes dominent les domaines de l'éducation et de la santé et que les hommes sont surreprésentés dans les TIC et l'ingénierie. Par ailleurs, l'accès adéquat à l'enseignement supérieur restant compliqué pour les jeunes issus de milieux défavorisés, les disparités socio-économiques préexistantes en matière d'éducation risquent de s'en trouver renforcées. Les taux de diplômés de l'enseignement supérieur sont également plus faibles (38 %) pour les personnes nées dans un pays étranger. Dans l'ensemble, les disparités nationales au niveau des taux de diplômés de l'enseignement supérieur restent importantes et montrent peu de signes de convergence ascendante[130]. En outre, de fortes différences régionales persistent, et sont en augmentation constante depuis 2015, certaines régions risquant de se laisser distancer par des régions plus dynamiques, alors que les écarts se creusent sur le plan économique et de la réserve de talents[131], comme indiqué également dans la communication de la Commission intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes»[132].

[129] Pour plus de détails, voir communication de la Commission européenne intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes» [COM(2023) 32 final].
[130] Eurofound, The role of human capital for cohesion and convergence, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[131] Voir Commission européenne, Employment and Social developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[132] Commission européenne, Mettre à profit les talents en Europe: un nouvel élan pour les régions de l'UE, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

Graphique 2.2.4: il y a plus de femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures

Proportion de personnes (âgées de 25 à 34 ans) titulaires d'un diplôme d'études supérieures (CITE 5-8, en %, 2023)



Source: Eurostat, [edat_lfse_03].

Stimuler la mobilité à des fins d'éducation et de formation dans l'enseignement supérieur demeure une priorité essentielle pour améliorer les compétences des étudiants et élargir leur horizon à l'étranger. En 2022, seuls 4,3 % des diplômés de l'enseignement supérieur de l'Union européenne ont décroché leur diplôme dans un pays différent de celui où ils avaient obtenu leur diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (mobilité diplômante), tandis que 6,7 % ont vécu une expérience temporaire à l'étranger (mobilité en vue de l'obtention de crédits). Dans l'ensemble, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur de l'Union ayant fait usage d'une forme ou d'une autre de mobilité à des fins d'éducation et de formation à l'étranger, qui s'élevait à 11,0 %, était inférieure de 12 points de pourcentage à l'objectif de 23 % fixé pour 2030[133]. La majorité des séjours d'études de courte durée à l'étranger ont été financés par des programmes de l'Union tels qu'Erasmus+ (54,6 %). Dans le même temps, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur étrangers variait considérablement d'un pays à l'autre, y compris pour ce qui est du continent d'origine, en fonction notamment des liens historiques, de la proximité géographique et des points communs linguistiques. En 2022, près d'un tiers (30 %) de la mobilité entrante dans les pays de l'Union provenait d'autres États membres, la mobilité diplômante au sein de l'Union représentant plus de la moitié de la mobilité diplômante entrante dans un tiers des pays.

Des mesures efficaces visant à développer les compétences de la main-d'œuvre sont essentielles afin de contribuer à la compétitivité, de promouvoir des emplois de qualité et de préserver le modèle social de l'Union européenne, notamment à la lumière des transitions écologique et numérique et de l'évolution démographique. Une enquête Eurobaromètre de mai 2023 auprès des petites et moyennes entreprises (PME)[134] a révélé que 95 % des entreprises interrogées estiment qu'avoir des travailleurs qualifiés est

[133] Cette proportion couvre la mobilité diplômante et la mobilité en vue de l'obtention de crédits. Il est possible que les performances moyennes de l'Union européenne et par pays soient sous-estimées en raison de plusieurs limitations affectant les données relatives à la mobilité à des fins d'éducation et de formation. Pour de plus amples informations, voir: Commission européenne, Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2024 – rapport comparatif, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[134] Voir Commission européenne, Flash Eurobarometer 529 – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

«moyennement» ou «très important». Dans ce contexte, et face aux pénuries généralisées de main-d'œuvre et de compétences, plus de la moitié des PME (52 %) ont fait état de difficultés à trouver des travailleurs possédant les compétences adéquates, et près des deux tiers (63 %) sont freinées dans leurs activités commerciales générales en raison de pénuries de compétences. Dès lors, le bon fonctionnement et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation sont essentiels pour doter les jeunes et les adultes de compétences adaptées au marché du travail pour des emplois de qualité, compte tenu également des grandes transformations qui attendent l'Union. Les fonds de la politique de cohésion de l'Union[135] soutiennent les États membres dans cet effort, 44 milliards d'EUR ayant été alloués au développement des compétences pour la période de programmation 2021-2027[136]. Dans plusieurs États membres, des fonds alloués au titre de la FRR soutiennent la mise au point de programmes de formation accessibles et adaptés au marché du travail, visant notamment à renforcer les compétences numériques et les compétences vertes, qui contribuent à remédier aux pénuries critiques de main-d'œuvre. Au total, 17,8 milliards d'EUR sont affectés à des mesures liées à l'éducation et à la formation des adultes, y compris à l'enseignement et la formation professionnels continus, ainsi qu'à la reconnaissance et à la validation des compétences. L'appel lancé dans la stratégie européenne en matière de compétences de 2020 en faveur d'une augmentation radicale du perfectionnement et de la reconversion professionnels sera poursuivi dans le cadre de l'union des compétences déjà annoncée dans les nouvelles orientations politiques. Par ailleurs, la recommandation du Conseil de juin 2022 relative aux comptes de formation individuels décrit comment les États membres peuvent combiner un soutien financier et non financier de manière efficace pour donner aux adultes les moyens de développer leurs compétences tout au long de leur vie active[137]. Sur la base de la recommandation du Conseil de juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications, ces dernières ont également un rôle important à jouer à cet égard, afin d'offrir aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels flexibles, de qualité et ciblées[138].

[135] Le Fonds social européen plus (FSE+), le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le Fonds pour une transition juste (FTJ).

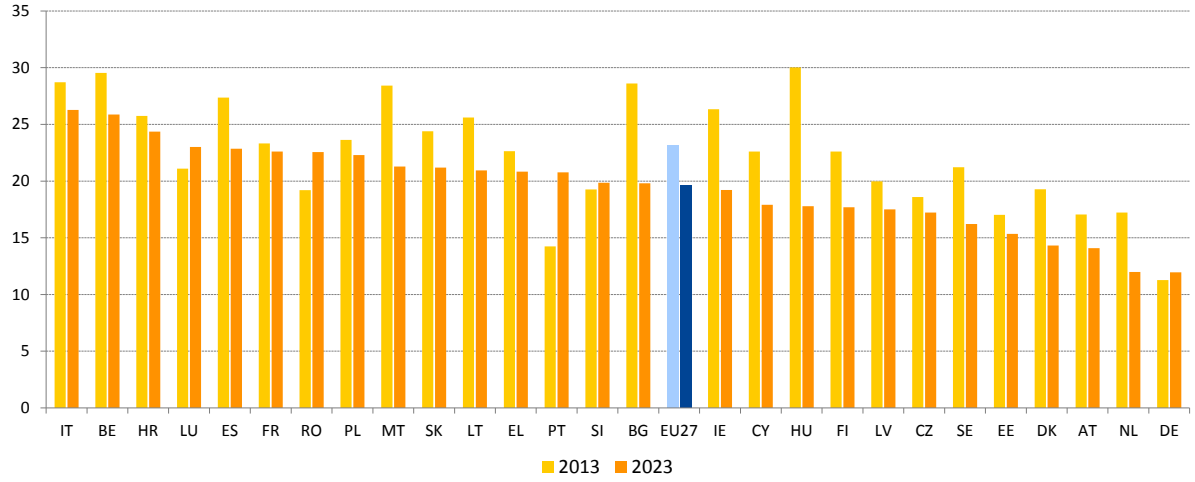
[136] Pour de plus amples informations sur les investissements de l'Union alloués au soutien des compétences, voir Commission européenne, An in-depth overview of the EU cohesion funds' investments in skills in the context of the European Year of Skills, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[137] Pour plus de détails, voir: RECOMMANDATION DU CONSEIL du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels (2022/C 243/03).

[138] Pour plus de détails, voir: RECOMMANDATION DU CONSEIL du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (2022/C 243/02).

Graphique 2.2.5: l'inadéquation des compétences au niveau macroéconomique a diminué dans l'Union européenne au cours des dix dernières années

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).

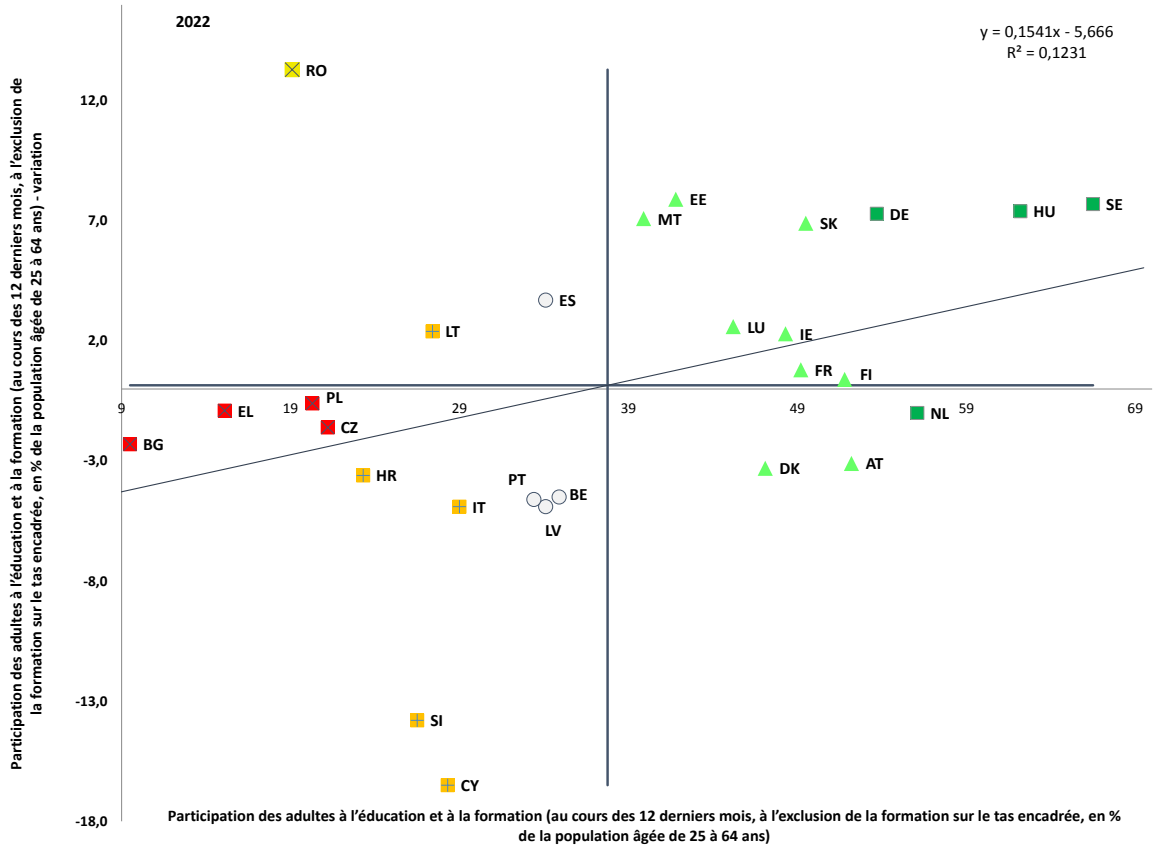


Remarque: cet indicateur met en lumière la difficulté relativement plus grande pour les personnes peu et moyennement qualifiées d'entrer sur le marché du travail, par rapport aux personnes hautement qualifiées.
Source: calculs de la DG EMPL fondés sur les données d'Eurostat [lfsg_egaed; lfsq_pgaed; lfsq_agaed], EFT de l'UE.

L'inadéquation des compétences au niveau macroéconomique est en diminution dans l'Union européenne ces dix dernières années. L'indicateur d'inadéquation macroéconomique des compétences (qui mesure la dispersion relative des taux d'emploi parmi les travailleurs âgés de 20 à 64 ans ayant atteint différents niveaux d'éducation - faible, moyen et élevé) reflète le degré de décalage entre l'offre et la demande de compétences au sein de la main-d'œuvre (voir graphique 2.2.5). Il 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. Depuis 2013, les inadéquations macroéconomiques des compétences ont diminué dans la plupart des pays de l'Union, à l'exception du Portugal, de la Roumanie, du Luxembourg et de la Slovénie, où elles ont augmenté, et de l'Allemagne, où elles sont restées stables. Ce recul global est principalement dû aux améliorations du niveau d'éducation atteint et à un nombre croissant d'emplois nécessitant au moins un diplôme de l'enseignement secondaire. Dans une moindre mesure, cette amélioration reflète aussi la réduction des écarts en matière d'emploi entre les groupes de population ayant des niveaux d'éducation différents. Toutefois, des pays comme l'Italie, la Belgique et la Croatie continuent de présenter des niveaux élevés d'inadéquation des compétences. Dans ces pays, l'amélioration des résultats scolaires et le renforcement des compétences grâce à l'éducation et à la formation des adultes pourraient contribuer à mieux aligner les compétences de la main-d'œuvre sur les besoins du marché du travail.

Graphique 2.2.6: la participation des adultes à l'éducation et à la formation n'a 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 dans l'EU-27 (25-64 ans), niveaux de 2022 et variations par rapport à 2016 (en %, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: 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 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.

Malgré de légères augmentations, la participation à l'éducation et à la formation des adultes reste bien inférieure au grand objectif de l'Union européenne pour 2030 (60 %) et de fortes variations persistent d'un État membre à l'autre, soulignant l'importance de mesures décisives. De récents chiffres de l'enquête sur l'éducation des adultes (EEA) font 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, avec de grandes disparités entre les États membres[139]. Les taux de participation les plus élevés ont été déclarés en Suède (66,5 %), en Hongrie (62,2 %), aux Pays-Bas (56,1 %) et en Allemagne (53,7 %), ces pays affichant les «meilleures performances» (voir graphique 2.2.6). Tous ces pays ont enregistré des hausses

[139] 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.

supérieures à 7 points de pourcentage depuis 2016, 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 et en détérioration, reflétant une tendance quelque peu divergente dans l'ensemble de l'Union, ont été observés en Bulgarie (9,5 %), en Grèce (15,1 %), en Pologne (20,3 %) et en Tchéquie (21,2 %), qui sont toutes en «situation critique». Dans ces pays, la participation à l'éducation et à la formation des adultes a diminué depuis 2016, la Bulgarie (- 2,3 points de pourcentage) et la Tchéquie (- 1,6 point de pourcentage) ayant connu les plus fortes baisses. Même si la participation globale y reste faible, la Roumanie a enregistré la plus forte augmentation dans l'Union (13,3 points de pourcentage, bien que cela puisse également être dû à la rupture de série), et se classe dans la catégorie «faible, mais en voie d'amélioration». Alors que le grand objectif pour 2030 exige qu'au moins 60 % des adultes participent à l'éducation et à la formation chaque année, en 2022, pas moins de 24 pays n'ont pas atteint leurs objectifs nationaux, et seuls 13 pays ont fait état d'une augmentation de la participation (voir section 1.3). Il convient de fournir des efforts stratégiques coordonnés et de faire preuve d'une ambition renouvelée pour adapter la main-d'œuvre à l'évolution des besoins en compétences, remédier aux pénuries et rester compétitifs, innovants et inclusifs dans le contexte de la double transition et de l'évolution démographique[140].

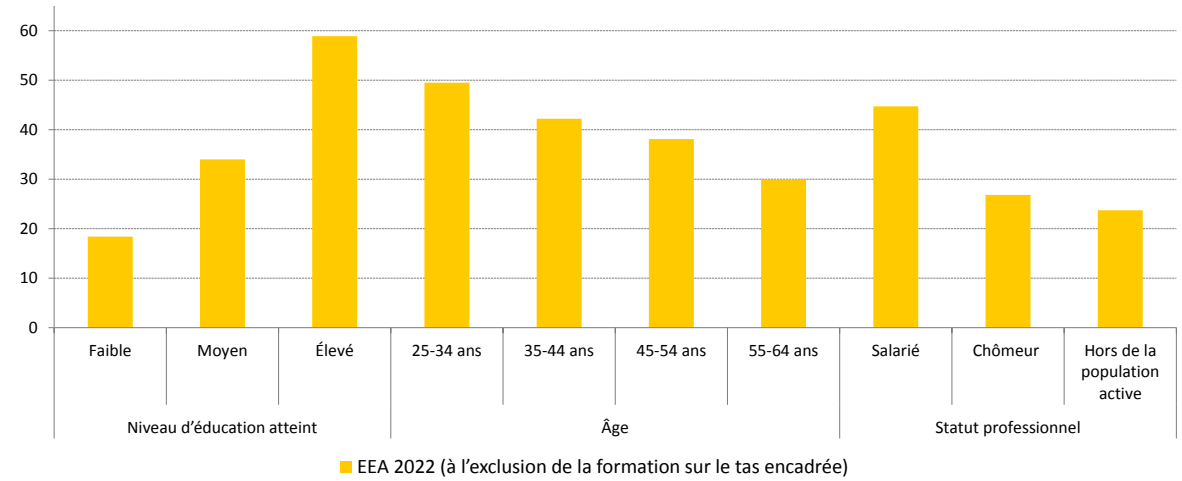
Les personnes peu qualifiées, celles qui ne font pas partie de la population active et les personnes âgées participent moins fréquemment à l'éducation et à la formation, de sorte que des mesures ciblées sont nécessaires. Bien que le développement des compétences tout au long de la vie soit nécessaire pour tout le monde compte tenu de l'actuelle rapide évolution du marché du travail et de la société, il est particulièrement essentiel pour certains groupes, notamment les personnes peu qualifiées (c'est-à-dire qui sont, tout au plus, titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire) et les personnes qui ne sont pas sur le marché du travail, ainsi que les personnes âgées. Ces groupes sont particulièrement exposés au risque de se retrouver à la traîne sur un lieu de travail où les exigences en matière de compétences évoluent. Les dernières données de l'EEA (2022) révèlent d'importantes différences entre les taux de participation en fonction des niveaux d'éducation atteints, du statut professionnel et de l'âge (voir graphique 2.2.7). Avec un taux de 58,9 % (contre 58,1 % en 2016), les personnes hautement qualifiées restent plus de trois fois plus susceptibles de participer à l'éducation et à la formation que les personnes peu qualifiées (18,4 %, contre 17,9 % en 2016), ce qui aggrave encore la pénurie de compétences après l'enseignement initial. Alors que la participation des travailleurs et des personnes qui ne font pas partie de la population active a augmenté pour atteindre respectivement 44,7 % et 23,7 % (+ 1,4 point de pourcentage et + 2,4 points de pourcentage par rapport à 2016), la participation des chômeurs est restée globalement inchangée (26,8 %, contre 26,0 % en 2016). Les disparités liées à l'âge persistent également: près d'un jeune adulte sur deux âgé de 25 à 34 ans (49,5 %) a participé à des activités d'éducation et de formation en 2022, contre moins d'un tiers des 55-64 ans (29,9 %). La participation a considérablement augmenté depuis 2016 pour ces deux groupes, mais à un rythme plus rapide pour les jeunes adultes que pour les personnes âgées (respectivement de 3,7 points de pourcentage et de 2,5 points de pourcentage). Comme le souligne l'évaluation de l'initiative «Parcours de renforcement des compétences»[141], il convient de redoubler d'efforts pour stimuler la participation de ces groupes à l'éducation et à

[140] Voir Commission européenne, Employment and Social developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[141] Commission européenne, SWD(2023) 460 final – Evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for adults, Office des publications de l'Union européenne.

la formation. Des initiatives telles que les comptes de formation individuels peuvent rendre les possibilités d'apprentissage plus accessibles à tous, y compris aux groupes peu performants, qui peuvent bénéficier d'un soutien supplémentaire au moyen de compléments, d'une orientation professionnelle appropriée et d'activités ciblées de communication et de sensibilisation. Dans l'ensemble des États membres, la FRR et le FSE+ soutiennent la mise en œuvre de mesures ciblées visant à garantir un accès inclusif aux possibilités de reconversion professionnelle, à préparer les groupes vulnérables à s'adapter aux transitions écologique et numérique et à améliorer leur employabilité.

Graphique 2.2.7: la participation à l'éducation et à la formation des adultes se caractérise par de fortes variations entre les groupes de population

Taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois par sous-groupe (25-64 ans, en %), 2022



Remarque: 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.
Source: Eurostat, 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.

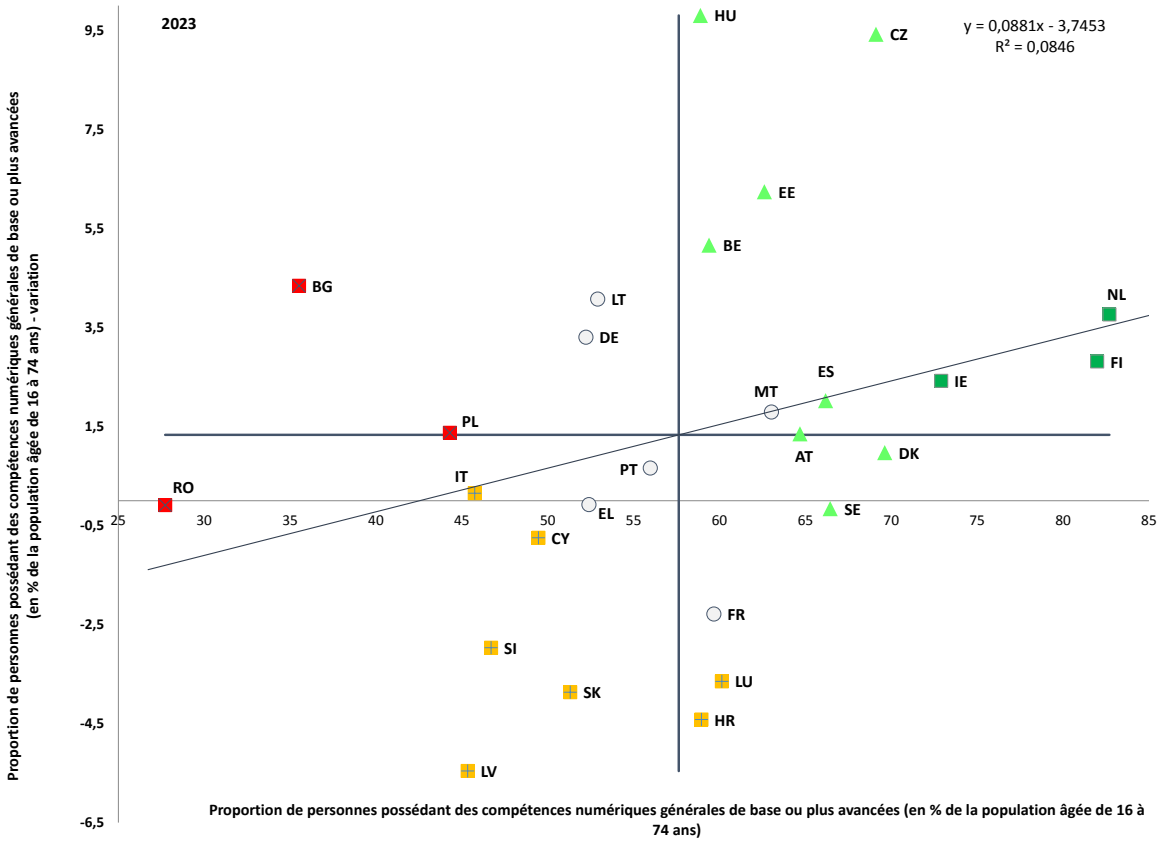
Les progrès en matière de compétences numériques ont été lents dans l'ensemble, avec d'importantes disparités entre les États membres. Dans une Europe transformée numériquement, les compétences numériques de base sont indispensables à l'emploi et à l'inclusion sociale, ce qui se reflète dans l'objectif fixé au niveau de l'Union européenne d'au moins 80 % d'adultes (16-74 ans) possédant au moins des compétences numériques de base d'ici à 2030[142]. En 2023, bien que plus de 90 % des citoyens de l'Union aient utilisé l'internet au moins une fois par semaine[143], seuls 55,6 % possédaient au moins des compétences numériques de base, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 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 décennie[144]. Les écarts de performance entre les États membres sont importants et se sont encore creusés. La Roumanie, pays affichant la plus faible proportion

[142] Objectif défini dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux et dans la boussole numérique pour la décennie numérique.
[143] Voir Commission européenne, Digitalisation in Europe – 2024 edition, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[144] 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.

d’adultes possédant au moins des compétences numériques de base (27,7 % en 2023), n’a enregistré aucun progrès entre 2021 et 2023. La Bulgarie (35,5 %) et la Pologne (44,3 %), où les adultes possédant des compétences numériques sont également peu nombreux, ont enregistré une petite amélioration (respectivement de 4,3 points de pourcentage et de 1,4 point de pourcentage). Néanmoins, pour ces trois pays, la méthode du tableau de bord social met en évidence une «situation critique». En revanche, les Pays-Bas (82,7 %) et la Finlande (82,0 %) ont tous deux dépassé l’objectif de l’Union pour 2030 et sont, avec l’Irlande (72,9 %), qui a également enregistré une augmentation, considérés comme affichant les «meilleures performances». Les tendances dans les pays dont le taux est proche de la moyenne de l’Union varient, avec des améliorations dans certains pays et des détériorations dans d’autres (voir graphique 2.2.8). Dans l’ensemble, la majorité des États membres (17) ont progressé dans l’amélioration des compétences numériques. Les données les plus récentes font toutefois état d’une légère baisse des compétences numériques de base chez les jeunes âgés de 16 à 24 ans (de 71,2 % en 2021 à 70,0 % en 2023), ce qui contredit 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 %). Parallèlement, le nombre de spécialistes des TIC est nettement inférieur aux besoins prévus. En 2023, près de 9,8 millions de personnes travaillaient en tant que spécialistes des TIC, soit 4,8 % de l’ensemble des travailleurs, avec un écart important et persistant entre les hommes et les femmes (seuls 19,4 % des spécialistes des TIC étaient des femmes). 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 millions d’ici à 2030, ce qui est bien en deçà de l’objectif de 20 millions fixé pour la décennie numérique de l’Union et pourrait avoir des répercussions négatives sur la compétitivité et l’innovation futures de l’Union.

Graphique 2.2.8: de grandes différences entre les pays sont observées 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 contre variations par rapport à 2021, en %, indicateur clé du tableau de bord social)



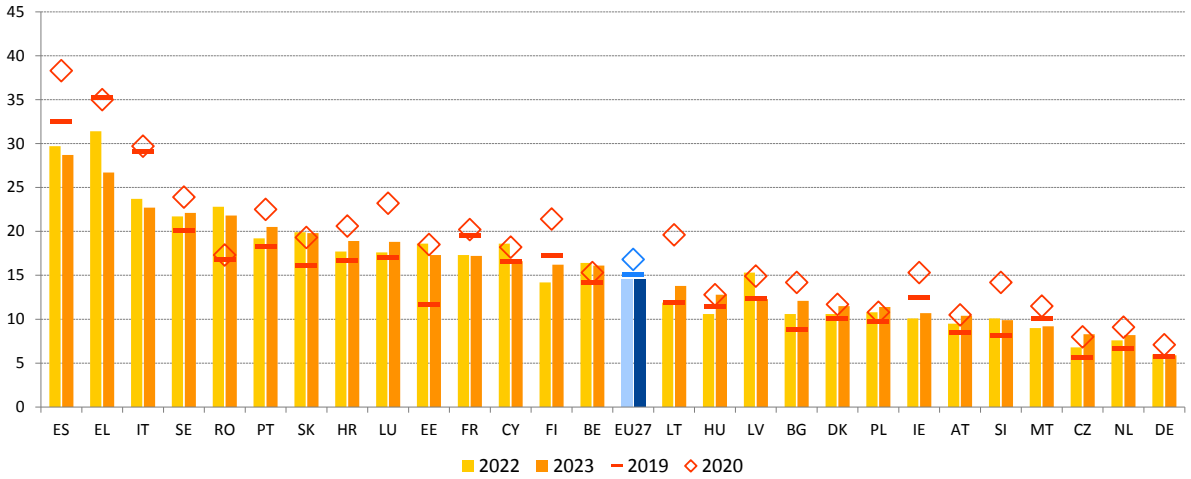
Remarque: les compétences numériques générales couvrent cinq domaines: les compétences en matière d'éducation à l'information et aux données, les compétences en matière de communication et de collaboration, les compétences en matière de création de contenus numériques, les compétences en matière de sécurité 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].

Alors qu'au niveau de l'Union européenne, le chômage des jeunes continue de diminuer, les taux sont à nouveau en hausse dans la majorité des États membres. Après le pic de la crise de la COVID-19 (16,8 % dans l'Union en 2020), le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) n'avait cessé de diminuer, atteignant 14,5 % en 2023, par rapport à 15,1 % en 2019. En 2023, le taux s'est stabilisé, ne montrant aucune nouvelle amélioration dans un contexte de croissance économique plus faible, tandis que la tendance s'est inversée dans 15 États membres. Alors que l'augmentation était inférieure à 1 point de pourcentage dans sept États membres, elle était comprise entre 1 et 2 points de pourcentage dans six pays et même égale à 2 points de pourcentage en Finlande et à 2,2 points de pourcentage en Hongrie. Dans le même temps, les taux de chômage des jeunes ont continué de diminuer dans des pays affichant des niveaux très élevés, tels que la Grèce (- 4,7 points de pourcentage), l'Espagne, l'Italie et la Roumanie (- 1,0 point de pourcentage chacune), ce qui confirme une tendance convergente dans l'ensemble de l'Union au cours des cinq dernières années (voir graphique 2.2.9). Le taux de chômage des jeunes reste néanmoins plus de deux fois plus élevé que le taux de chômage des 15-74 ans (6,1 %). Le chômage est particulièrement répandu chez les jeunes peu qualifiés (19,3 %) et nés en dehors de l'Union (20,5 %). 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.

Graphique 2.2.9: les taux de chômage des jeunes ont augmenté dans la majorité des États membres

Taux de chômage des jeunes (15-24 ans, en % de la population active) pour 2019 (avant la crise), 2020 (au plus fort de la crise), 2022 et 2023



Remarque: rupture de série chronologique pour BG, HR, NL et PL en 2019. Rupture de série chronologique pour tous les États membres en 2021. La définition diffère pour FR en 2021. La définition diffère pour ES et FR en 2022. Rupture de série chronologique pour DK, SI et CY en 2023. La définition diffère pour ES et FR en 2023.
Source: Eurostat [lfsa_urgaed], EFT de l'UE.

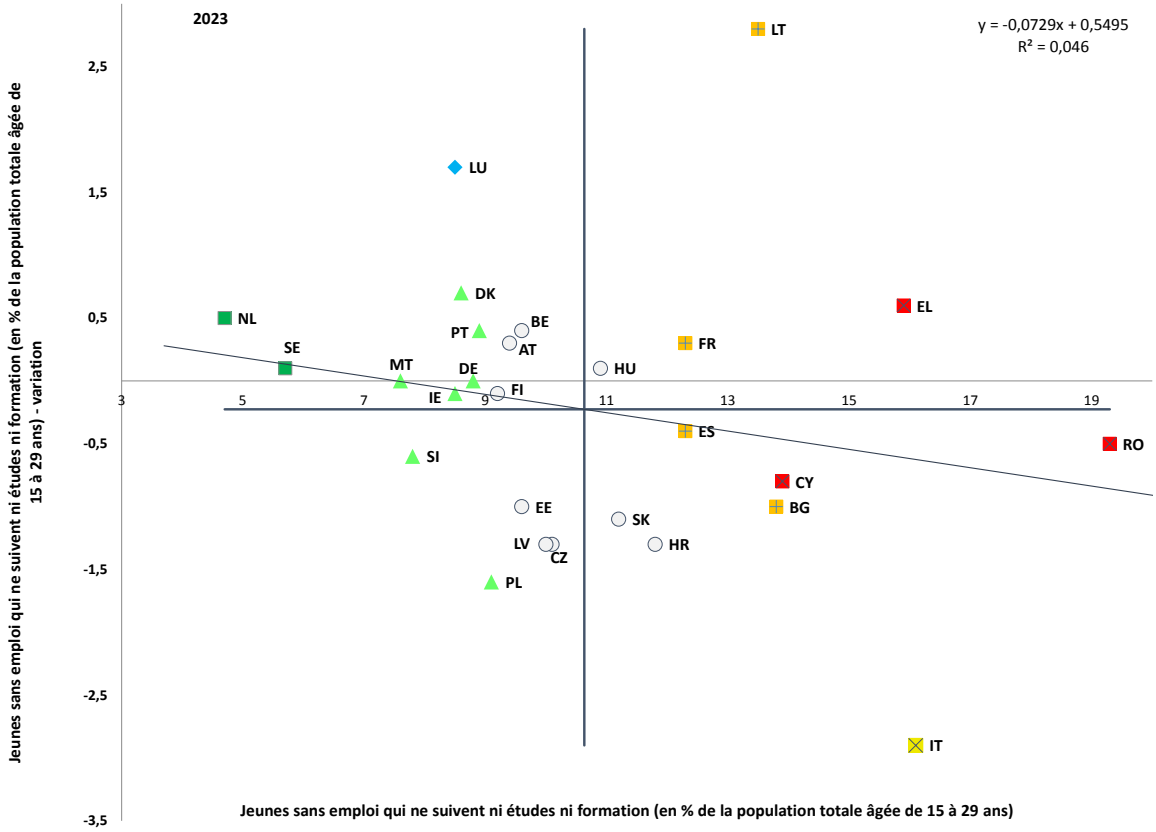
En revanche, la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) continue de diminuer, avec certains signes de convergence dans l'ensemble de l'Union européenne. Après avoir culminé à 13,9 % en 2020, le taux de NEET (15-29 ans) a constamment diminué dans l'Union, pour s'établir à 11,2 % en 2023. Cette tendance s'aligne sur l'augmentation de la participation des jeunes au marché du travail, contribuant de manière significative à la croissance de la population active[145]. Toutefois, on observe une forte hétérogénéité entre les États membres, la Roumanie (19,3 %), l'Italie (16,1 %), la Grèce (15,9 %) et Chypre (13,9 %) enregistrant les taux de NEET les plus élevés en 2023 (voir graphique 2.2.10). Le taux n'a que légèrement diminué en Roumanie et à Chypre (- 0,5 point de pourcentage dans les deux pays), et a même augmenté en Grèce (0,6 point de pourcentage), avec des «situations critiques» dans ces cas. La Lituanie et la France, où les taux de NEET ont augmenté, et Chypre, la Bulgarie et l'Espagne, où les taux ont un peu diminué, sont «à surveiller». L'Italie a enregistré la plus forte amélioration (- 2,9 points de pourcentage), reflétant une situation «faible, mais en voie d'amélioration». Les Pays-Bas (4,7 %) et la Suède (5,7 %) affichaient les «meilleures performances». Le taux de NEET qui cherchent activement du travail et sont disponibles pour travailler, c'est-à-dire le taux de NEET au chômage, est resté stable (4,3 %) en 2023[146]. C'est en Grèce (8,6 %) et en Espagne (6,8 %) que ce taux était le plus élevé, bien que ces deux pays aient enregistré des améliorations par rapport aux niveaux de 2022 (respectivement 9,2 % et 7,1 %). La proportion de NEET ne faisant pas partie de la population active s'est légèrement améliorée (7,0 % en 2023 contre 7,4 % en 2022), mais est restée élevée en Roumanie (14,3 %) et en

[145] Voir Commission européenne, Labour Market and Wage Developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[146] Eurostat [edat_lfse_20], EFT.

Bulgarie (10,8 %). Pour ce qui est de la proportion de NEET découragés, on observe une tendance à la baisse au niveau de l'Union (de 4,9 % au plus fort de la pandémie en 2020 à 4,2 % en 2023). Des disparités régionales persistent en ce qui concerne les taux de NEET (voir graphique 2 à l'annexe 5), y compris dans les régions ultrapériphériques, mais, dans l'ensemble, les différences nationales et régionales se sont réduites, témoignant d'une convergence croissante dans l'Union[147]. Dans ce contexte, 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 formel[148], et l'initiative ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – Orientation, Apprentissage, Maîtrise, Réussite) aide les NEET défavorisés à acquérir une expérience professionnelle à l'étranger[149].

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

Taux de NEET (15-29 ans), niveaux de 2023 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 des séries pour DK et CY.
Source: Eurostat [lfsi_neet_a], EFT de l'UE.

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

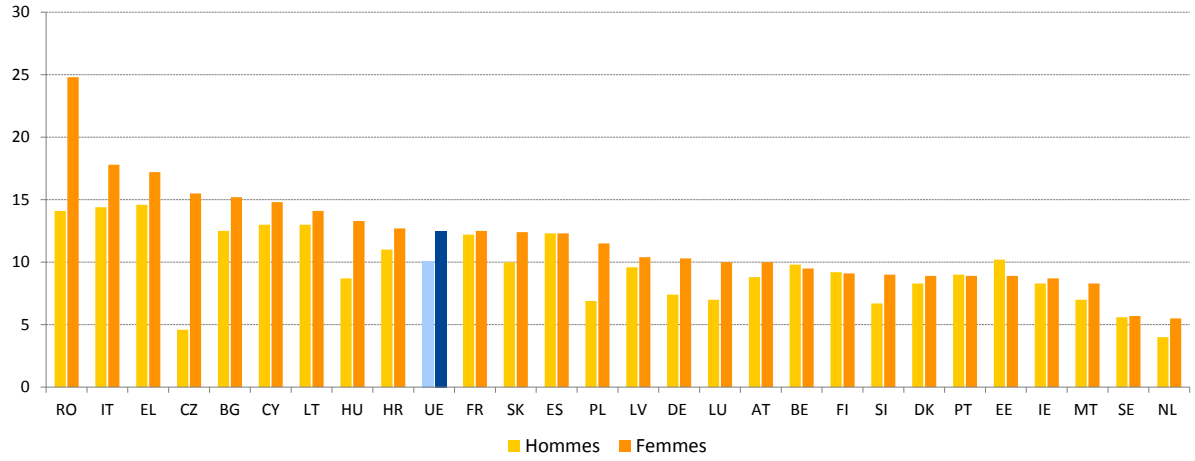
[148] Voir recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à «Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse» et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, 2020/C 372/01 (JO C 372 du 4.11.2020, p. 1).

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

Le taux de NEET reste plus élevé chez les femmes et chez les personnes issues de l'immigration. En 2023, la proportion de femmes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (12,5 %) est restée sur une trajectoire descendante (par rapport à 13,0 % en 2022 et 15,4 % en 2020). Toutefois, elle était encore supérieure de 2,4 points de pourcentage à celle des hommes (10,1 %) (voir graphique 2.2.11). Si la différence était inférieure à 1 point de pourcentage dans certains États membres (en Belgique, au Danemark, en Estonie, en Finlande, en France, en Lettonie, en Irlande, au Portugal, en Espagne et en Suède), elle était supérieure à 10 points de pourcentage dans d'autres (en Tchéquie et en Roumanie), ce qui indique qu'il existe d'importants obstacles pour les jeunes femmes dans ces pays. Malgré cela, une convergence considérable des taux de NEET entre les hommes et les femmes est observée depuis 2007. Parmi les femmes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation, le nombre de femmes ne faisant pas partie de la population active est plus de deux fois plus élevé que le nombre de femmes au chômage (8,7 % contre 3,8 % en 2023, par comparaison avec 5,4 % contre 4,7 % pour les hommes). Le taux de NEET chez les jeunes nés en dehors de l'Union est aussi nettement supérieur à celui des jeunes autochtones (19,6 % contre 10,3 %), et présente également des variations considérables sur le plan de la dimension de genre: le taux de femmes nées en dehors de l'Union (25,2 %) est supérieur de plus de 14 points de pourcentage à celui des femmes autochtones (11,1 %), et de près de 11 points de pourcentage à celui des jeunes hommes nés en dehors de l'Union. En outre, il existe des disparités entre les régions continentales et ultrapériphériques et une nette fracture entre les zones urbaines et rurales, les jeunes des zones rurales étant plus susceptibles d'être des NEET[150].

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 %, 2023)



Remarque: la définition diffère pour ES et FR.
Source: Eurostat [lfsi_neet_a], EFT de l'UE.

[150] Voir: Eurofound, Becoming adults: Young people in a post-pandemic world, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

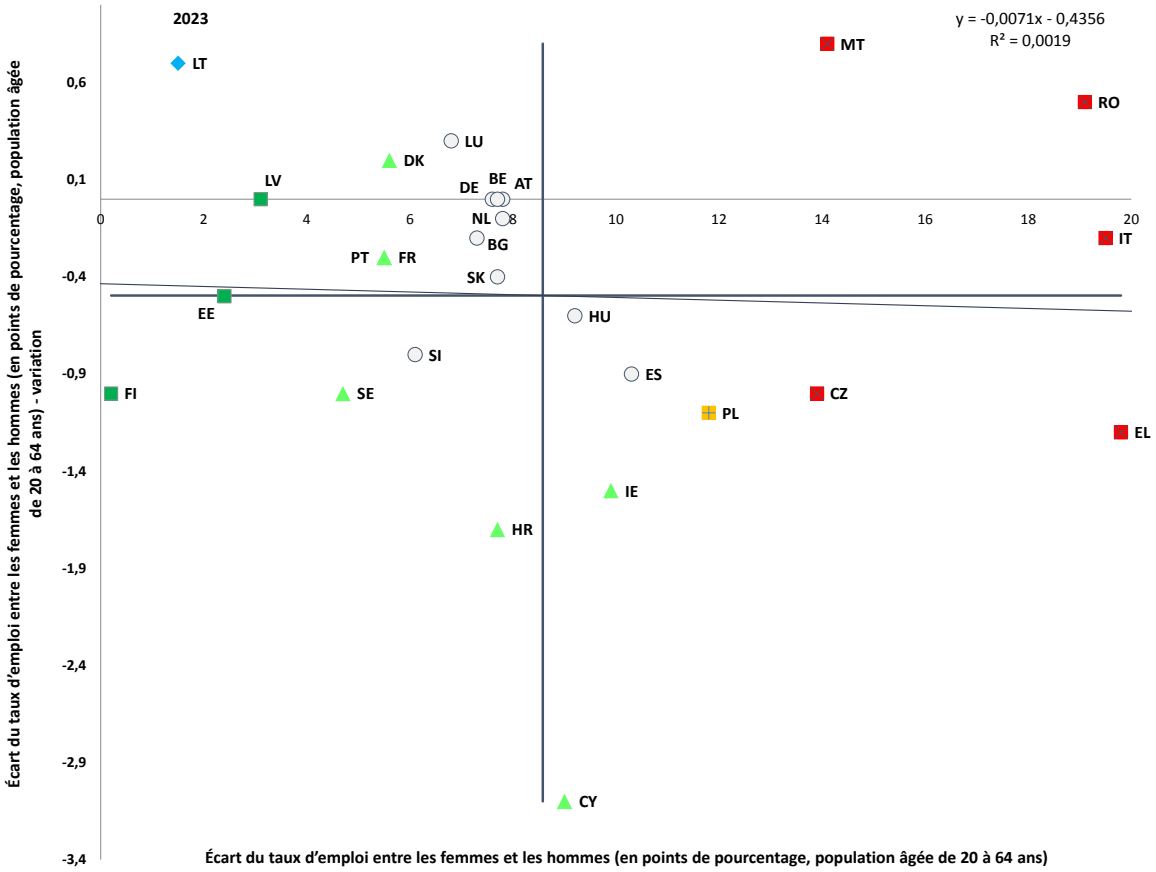
Alors que les taux d'emploi des personnes âgées ont considérablement augmenté depuis 2009, de fortes variations persistent d'un État membre à l'autre[151]**, ce qui indique qu'il existe encore des possibilités d'amélioration**. En 2023, le taux d'emploi des personnes âgées (55-64 ans) a atteint 63,9 %, soit près de 20 points de pourcentage de plus qu'en 2009, le taux d'emploi des femmes enregistrant des hausses plus importantes (4,9 points de pourcentage de plus que celui des hommes). Malgré cette amélioration globale, des différences substantielles persistent au sein de l'Union européenne: alors qu'en Suède, en Finlande, en Estonie, aux Pays-Bas, en Allemagne, en Tchéquie et en Lettonie, les taux d'emploi des personnes âgées étaient supérieurs à 70 %, le Luxembourg, la Roumanie, la Croatie, la Grèce et la Slovénie affichaient des taux inférieurs à 55 %. Bien que l'emploi des personnes âgées ait augmenté plus de quatre fois plus que celui de la population de la tranche d'âge de forte activité (25-54 ans), leur taux d'emploi est resté inférieur de 18 points de pourcentage (63,9 % contre 82,2 %). Cette évolution est principalement imputable à un maintien accru de l'emploi plutôt qu'à de nouvelles embauches, lesquelles sont toujours restées faibles au cours de cette période. En particulier, les personnes âgées ayant atteint un niveau d'enseignement supérieur tendent à rester plus longtemps sur le marché du travail, tandis que celles ayant un niveau d'éducation inférieur sont plus susceptibles de quitter le marché du travail prématurément. Les mauvaises conditions de travail (tant physiques que psychologiques) ont été des facteurs clés qui ont favorisé la retraite anticipée et qui ont également entravé le retour sur le marché du travail pour de nombreux travailleurs âgés[152].

[151] Pour une analyse détaillée de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail, voir: Commission européenne, *Labour Market and Wage Developments in Europe 2024*, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[152] Voir: Eurofound, Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms, document de travail d'Eurofound, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

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 ne montre aucun signe de convergence ascendante entre les États membres

Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (20-64 ans), niveau de 2023 et variation 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 des séries pour DK et CY.
Source: Eurostat [tesem060], EFT de l'UE.

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 ne présentant que de modestes signes de convergence[153]**.** En 2023, le taux d'emploi des hommes s'élevait à 80,4 %, contre 70,2 % pour les femmes, engendrant un écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 10,2 points de pourcentage. Cet écart s'est légèrement réduit ces dernières années (il est passé de 10,9 points de pourcentage en 2021 à 10,7 points de pourcentage en 2022), reflétant une augmentation plus forte de l'emploi des femmes (1 point de pourcentage) que des hommes (0,5 point de pourcentage) en 2023 également. Pourtant, d'importantes disparités persistent, en particulier en Grèce et en Italie (respectivement 19,8 points de pourcentage et 19,5 points de pourcentage), où à peine plus de la moitié des femmes occupaient un emploi (57,6 % et 56,5 %) (voir graphique 2.2.12). En Roumanie, où l'écart était également important (19,1 points de pourcentage), il s'est encore creusé. Malte et

[153] 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.

la Tchéquie ont également affiché des écarts notables entre les hommes et les femmes (14,1 points de pourcentage et 13,9 points de pourcentage). Dans ces cinq pays, les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi reflètent une «situation critique». À l'inverse, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes était relativement faible dans les pays baltes (1,5 point de pourcentage en Lituanie, 2,4 points de pourcentage en Estonie et 3,1 points de pourcentage en Lettonie) et presque inexistant en Finlande (0,2 point de pourcentage). À l'exception de la Lituanie où l'écart s'est récemment creusé, ces pays figuraient parmi ceux affichant les «meilleures performances» compte tenu de leurs écarts faibles et stables ou s'amenuisant. En outre, des variations régionales importante des écarts du taux d'emploi entre les femmes et les hommes ont été observées dans certains États membres, dont l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Allemagne et l'Espagne (voir graphique 3 à l'annexe 5), y compris dans les régions ultrapériphériques. Une action stratégique soutenue peut contribuer à lever les obstacles à la participation des femmes 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 2020-2025[154]. 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 fixé dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.

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 lorsqu'il s'agit de l'emploi en équivalent temps plein (ETP). En 2023, dans l'Union européenne, 27,9 % des femmes (20-64 ans) travaillaient à temps partiel, soit un taux plus de trois fois plus élevé que celui des hommes (7,7 %), entraînant un écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi à temps partiel de 20,2 points de pourcentage, inchangé par rapport à 2022. Les écarts les plus importants en matière de travail à temps partiel ont été enregistrés aux Pays-Bas (41,8 points de pourcentage), en Autriche (38,6 points de pourcentage), en Allemagne (36,9 points de pourcentage) et en Belgique (27,4 points de pourcentage), tandis que les écarts les plus faibles ont été observés en Bulgarie (0,2 point de pourcentage) et en Croatie (1,5 point de pourcentage). En particulier, la Roumanie était le seul pays dans lequel les hommes étaient légèrement plus souvent employés à temps partiel que les femmes (- 0,7 point de pourcentage). Compte tenu de la prévalence plus élevée du travail à temps partiel chez les femmes, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes en ETP[155] était de 15,7 points de pourcentage en 2023, soit plus de 50 % (5,5 points de pourcentage) de plus qu'en excluant les différences dues au travail à temps partiel. Les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, ajustés en termes d'ETP, les plus importants ont été enregistrés en Italie (24,1 points de pourcentage), en Grèce (21,5 points de pourcentage) et en Autriche (19 points de pourcentage), ce qui reflète des disparités beaucoup plus importantes que lorsque le travail à temps partiel n'était pas pris en considération, tandis que les écarts les plus faibles ont été enregistrés en Lituanie et en Finlande (2,5 points de pourcentage).

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

[155] 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.

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 2023, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans ayant des enfants était de 74,9 %, contre 91,9 % pour les hommes, ce qui se traduit par un écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 17 points de pourcentage chez les parents, contre 4 points de pourcentage chez les personnes sans enfant. Parmi les femmes salariées ayant des enfants, 31,8 % travaillaient à temps partiel, contre 5,0 % seulement chez les hommes. Dans la plupart des pays, y compris en Allemagne, en Autriche et en Italie, la parentalité se traduit tant par des taux d'emploi des femmes inférieurs que par une proportion plus élevée de travail à temps partiel parmi les femmes. Les responsabilités en matière de soins informels de longue durée contribuent également à l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, 19,1 % des femmes dans l'Union prodiguant des soins informels, contre 14,8 % des hommes. Les femmes sont plus susceptibles de consacrer beaucoup de temps à la dispense de soins[156], peut-être parce que les aidants masculins (73 %) reçoivent davantage de soutien de la part des services formels de soins de longue durée que les femmes aidantes (61 %)[157]. Pour soutenir les aidants informels, la recommandation du Conseil sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité attire l'attention sur la nécessité d'une formation adéquate, de services de conseil, d'un soutien psychologique, de services de relève, de mesures garantissant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'un accès à la protection sociale et/ou d'un soutien financier adéquat. Parallèlement, les États membres devraient également s'efforcer d'ajuster l'offre de services de soins de longue durée en fonction des besoins en soins[158].

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit ces dix dernières années, mais il reste important dans la plupart des États membres. En 2021 et 2022, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élevait à 12,7 % dans l'Union européenne, et à plus de 15 % en Estonie, en Autriche, en Tchéquie, en Slovaquie, en Allemagne, en Hongrie, en Lettonie et en Finlande[159]. Les écarts de rémunération sont dus, entre autres facteurs, 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 discrimination et à l'opacité des structures de rémunération[160]. Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes influencent considérablement la prise de décisions familiales, en particulier pour les mères, pour lesquelles les désavantages s'accumulent, entravant davantage encore leurs possibilités d'emploi. Avec le temps, l'agrégation de ces écarts de revenus (aggravée par les interruptions de carrière pour s'occuper d'enfants) entraîne d'importants écarts de pension entre les hommes et les femmes. Bien qu'ils aient légèrement diminué, en 2023, les femmes âgées de 65 à 79 ans percevaient des pensions brutes qui étaient, en moyenne, inférieures de 25,4 % à celles des hommes de la même tranche d'âge.

---

[156] Voir European Health Interview Survey (EHIS wave 3), 2019.

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

[158] Pour plus de détails, voir 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).

[159] C'est l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes qui est utilisé ici. L'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes est défini comme étant 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.

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

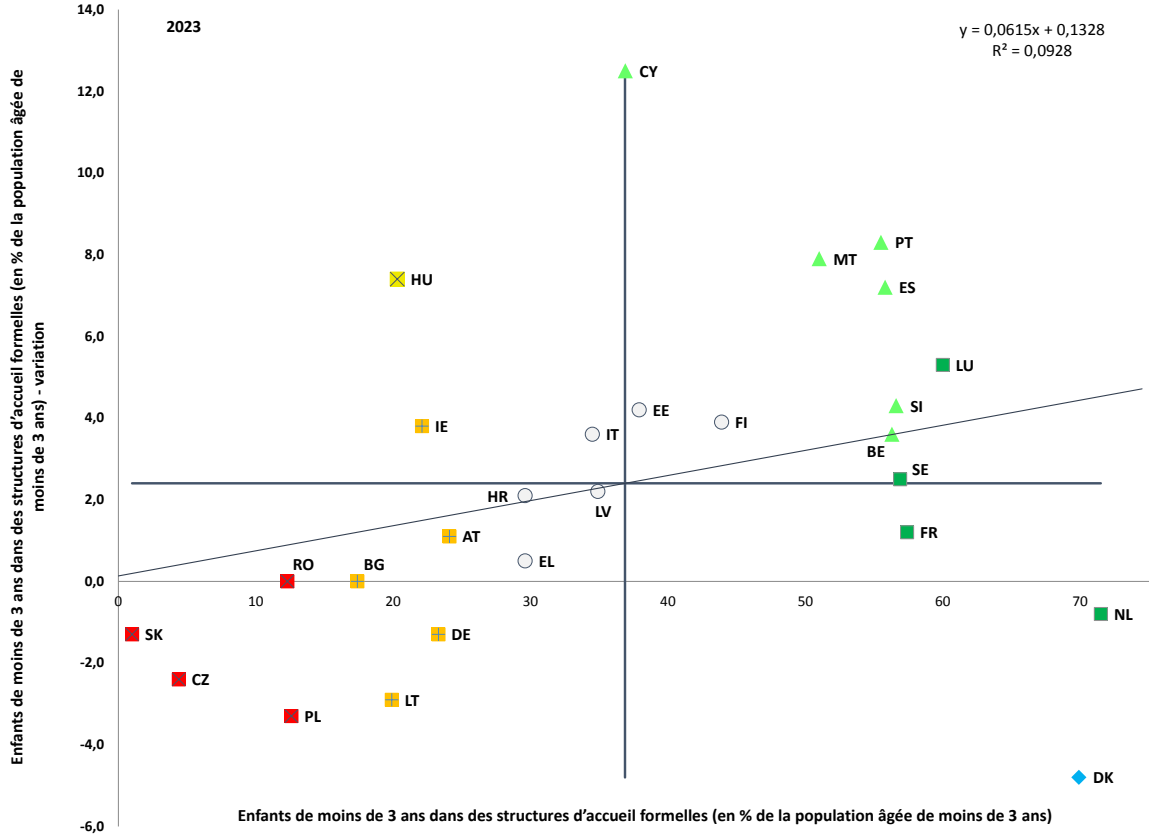
Cet écart de pension varie considérablement d'un pays à l'autre, allant de 43,9 % à Malte, 39,9 % aux Pays-Bas et 36,4 % au Luxembourg à seulement 4 % en Slovénie, 4,6 % au Danemark et 5,8 % en Estonie.

L'amélioration de la mise en place de structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité et de l'accessibilité à celles-ci peut favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité entre les hommes et les femmes et le développement des enfants, mais les taux de participation restent faibles. En 2023, la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles s'élevait à 37,5 % dans l'Union européenne, ce qui représente une augmentation de 1,7 point de pourcentage par rapport à 2022, mais reste inférieur au niveau de 2021 (37,9 %) et bien en deçà de l'objectif de Barcelone révisé de 45 %[161]. Seuls 10 États membres ont dépassé les 50 % et d'importantes différences persistent d'un État membre à l'autre (voir graphique 2.2.13). Avec respectivement 1 % et 4,4 %, la Slovaquie et la Tchéquie ont déclaré les taux de participation les plus faibles et des baisses significatives par rapport à l'année précédente (respectivement - 1,3 point de pourcentage et - 2,4 points de pourcentage). La faiblesse et la détérioration des niveaux dans ces deux pays, ainsi qu'en Roumanie (12,3 %) et en Pologne (12,6 %), constituent des «situations critiques» et méritent une attention particulière. Bien qu'affichant des niveaux légèrement plus élevés, la participation à l'éducation et l'accueil de la petite enfance était également faible en Bulgarie (17,4 %), en Irlande (22,1 %) et en Autriche (24,1 %). Dans tous ces pays, les taux sont restés stables ou ont augmenté, contrairement à la situation observée en Lituanie (19,9 %) et en Allemagne (23,3 %), où la participation a diminué en 2023. Dans ces cinq pays, la situation est considérée comme étant «à surveiller». En revanche, la Suède (56,9 %), la France (57,4 %), le Luxembourg (60 %) et les Pays-Bas (71,5 %) enregistrent les «meilleures performances», avec des taux de participation élevés et croissants. Plusieurs obstacles peuvent entraver la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, notamment des obstacles financiers, culturels et linguistiques, 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. La 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.

[161] 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 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 %.

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 3 ans dans des structures d'accueil formelles et variation annuelle, niveaux de 2023 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.
Source: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

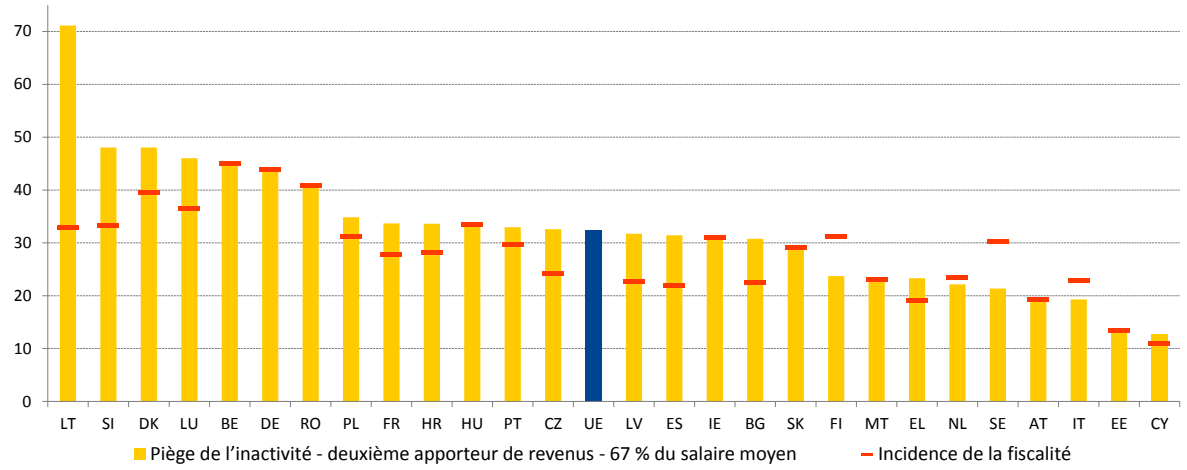
Les structures fiscales de la plupart des États membres dissuadent les deuxièmes apporteurs de revenus, en particulier les femmes, de participer pleinement au marché du travail, contribuant ainsi à l'inégalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Les systèmes d'imposition conjointe, qui 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 femmes[162]), qui sont donc plus susceptibles d'être confrontés à des incitations réduites à travailler ou à augmenter leur temps de travail[163]. En outre, les allègements fiscaux subordonnés à une déclaration conjointe, ou ceux destinés à un seul conjoint, découragent davantage encore la participation des femmes au marché du travail[164]. En 2023, les «pièges de l'inactivité» (lorsque les impôts et le retrait

[162] Voir Commission européenne, 2023 report on gender equality in the EU, Office des publications de l'Union européenne, 2023.
[163] Voir Coelho, M., et al., *Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality,* Fonds monétaire international, 2022.
[164] Pour une discussion approfondie sur la fiscalité du travail, voir aussi sections 3.2 et 4.2.3, Commission européenne, *Annual Report on Taxation 2024*, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

de prestations découragent considérablement les deuxièmes apporteurs de revenus d'entrer sur le marché du travail) étaient les plus élevés en Lituanie, en Slovénie, au Danemark, au Luxembourg, en Belgique et en Allemagne (voir graphique 2.2.14). Dans ces pays, les deuxièmes apporteurs de revenus qui entrent sur le marché du travail peuvent perdre environ 50 % de leurs revenus ou plus en raison des impôts et du retrait de prestations. En revanche, l'Autriche, l'Italie, l'Estonie et Chypre 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 et d'augmenter le PIB, les estimations de la Banque mondiale suggérant un gain économique potentiel de 10 % pour l'Europe si les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi étaient comblés[165].

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 %, 2023)



Remarque: les données concernent un deuxième apporteur de revenus percevant 67 % du salaire moyen au sein d'une famille à deux revenus avec deux enfants; le principal apporteur de revenus gagne le salaire moyen. L'«incidence de la fiscalité» 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 avril 2024).

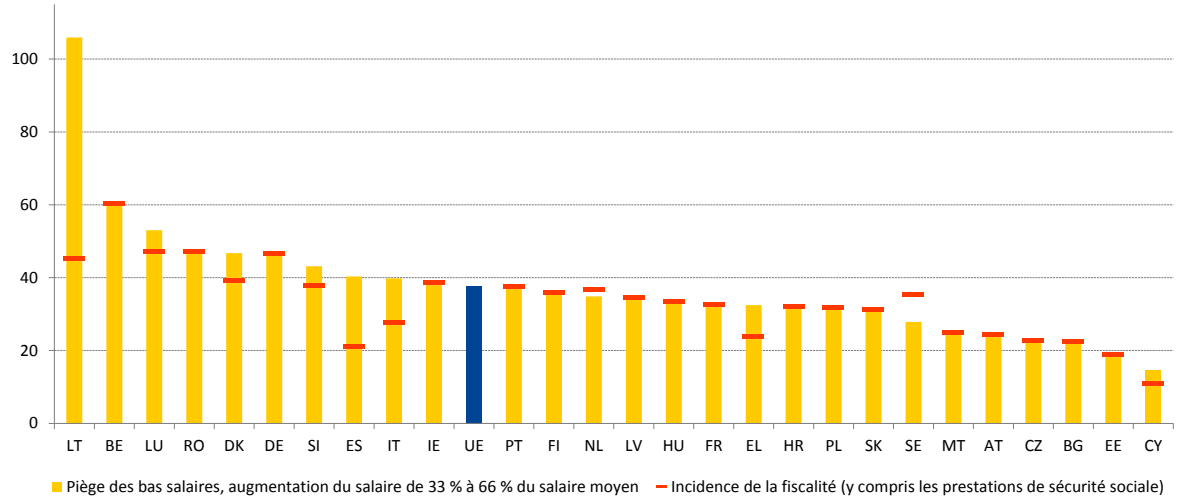
Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par le «piège des bas salaires», dans le cadre duquel une forte augmentation des impôts et la réduction de prestations diminuent leurs revenus incrémentiels lorsque leur rémunération augmente. Dans la plupart des États membres, comme dans le cas du piège de l'inactivité, la fiscalité joue un rôle clé dans la détermination du niveau du piège des bas salaires pour les deuxièmes apporteurs de revenus, dont une grande majorité sont des femmes[166]. Toutefois, cette situation diffère du piège de l'inactivité, pour lequel les personnes ne font pas partie de la population active. Comme le montre le graphique 2.2.15, la proportion des revenus

[165] Pennings, S. M., *A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands,* World Bank Group, Development Economics Research Group, Washington, Banque mondiale, 2022.
[166] Voir Commission européenne, 2023 report on gender equality in the EU, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

supplémentaires qui sont effectivement «imposés» lorsque les deuxièmes apporteurs de revenus augmentent les revenus d'un tiers à deux tiers du salaire moyen en augmentant le nombre d'heures de travail peut être considérable – environ un tiers (36,6 %) de leurs revenus incrémentiels en moyenne dans l'Union européenne, cette perte dépassant les 105 % en Lituanie en raison du retrait de l'allocation de logement. L'incidence peut également être significative en Belgique (60,3 %) et au Luxembourg (53 %), tandis qu'elle semble être la plus faible à Chypre (14,6 %). 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 citoyens à augmenter leur temps de travail.

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 %, 2023)



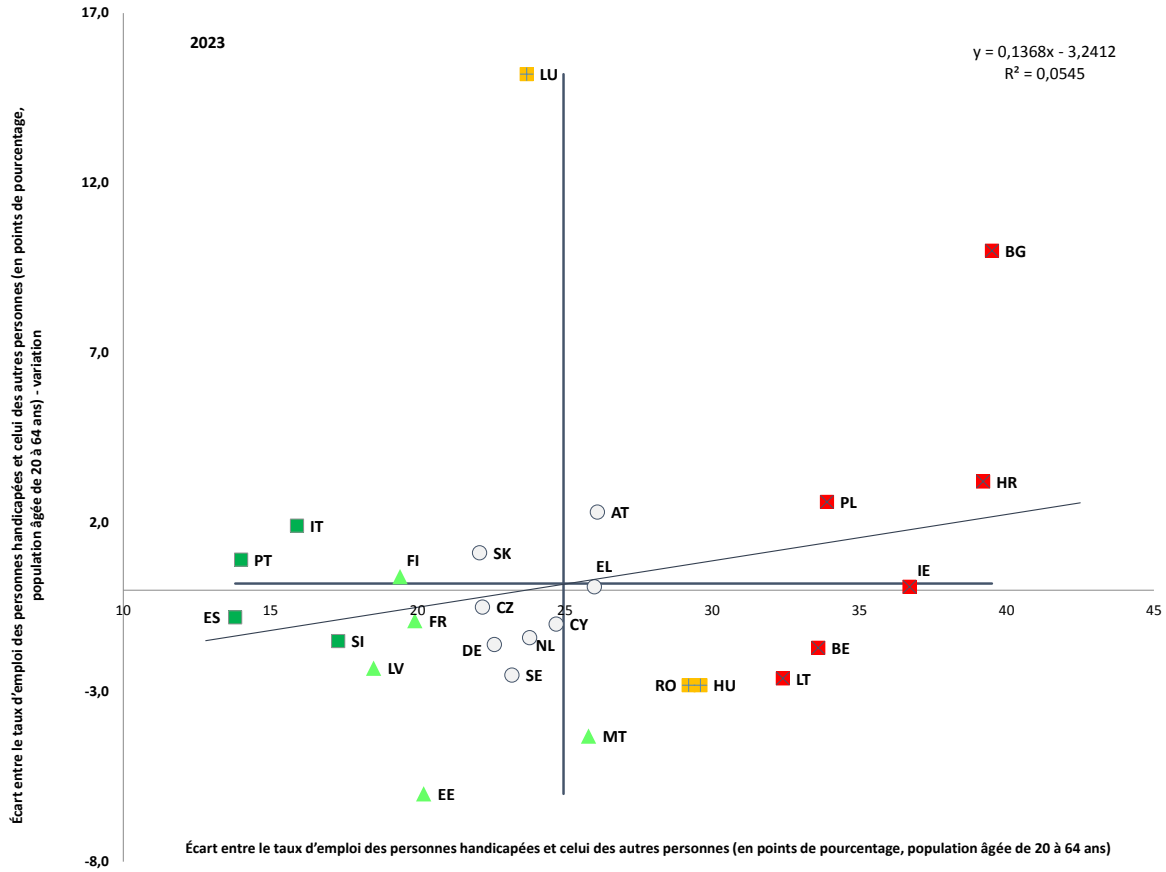
Remarque: piège des bas salaires lorsque le salaire du deuxième apporteur de revenus passe de 33 % à 66 % et que celui du principal apporteur de revenu est égal à 100 % du salaire moyen, pour un ménage avec deux enfants.
Source: Commission européenne, DG ECFIN, base de données sur les impôts et les prestations, sur la base du modèle impôts-prestations de l'OCDE (mise à jour en avril 2024).

L'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail a stagné, avec une tendance divergente d'un État membre à l'autre. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (c'est-à-dire la différence entre les taux d'emploi des personnes handicapées et non handicapées) est resté presque inchangé en 2023, s'élevant à 21,5 points de pourcentage (21,4 points de pourcentage en 2022), mettant ainsi un terme à la tendance positive des deux années précédentes. Bien que l'écart ait diminué dans 15 États membres, avec notamment des améliorations notables en Estonie (- 6,0 points de pourcentage) et à Malte (- 4,3 points de pourcentage), il s'est considérablement creusé dans d'autres, comme au Luxembourg (15,2 points de pourcentage) et en Bulgarie (10,0 points de pourcentage). Les écarts les plus faibles ont été signalés en Espagne (13,8 points de pourcentage), au Portugal (14,0 points de pourcentage) et en Italie (15,9 points de pourcentage), où cela s'explique en partie par des taux d'emploi globaux relativement inférieurs, ainsi qu'en Slovénie (17,3 points de pourcentage), qui faisaient tous partie des pays affichant les «meilleures performances». Au contraire, une «situation critique» a été observée en Lituanie, en Belgique, en Pologne et en Irlande, où l'écart était supérieur à 30 points de pourcentage, ainsi qu'en Croatie et en Bulgarie, où l'écart était proche des 40 points de pourcentage. Les personnes handicapées sont également confrontées à un taux

élevé d'inactivité: en 2022, dans 20 États membres, plus de 40 % de la population des personnes handicapées en âge de travailler (15-64 ans) ne faisait pas partie de la population active, avec un taux supérieur à 60 % en Bulgarie, en Grèce, en Roumanie, en Hongrie, en Croatie et en Pologne[167]. L'absence de mesures adéquates d'inclusion et de maintien sur le marché du travail pour les personnes handicapées, le manque de compétences adéquates, ainsi que le manque général de sensibilisation des employeurs aux obligations légales et aux mesures de soutien aux politiques restent des facteurs susceptibles d'expliquer ces taux élevés de non-participation.

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 2023 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. Valeur estimée pour DE. Faible fiabilité pour PL. Classement manquant pour DK.
Source: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

L'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail a continué de s'améliorer, mais une importante inadéquation subsiste entre leurs niveaux de qualification et leur statut professionnel. Le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers a atteint 63 % en 2023, soit un taux nettement inférieur à celui des personnes nées dans l'Union européenne, sans montrer aucun signe de réduction de l'écart. Après la pandémie de COVID-

[167] Eurostat, [lfsa_argaeddl].

19, les ressortissants de pays tiers représentaient plus des deux tiers (70 %) de l'augmentation de la population active de l'Union en 2022[168], bien qu'ils aient continué d'être confrontés à des niveaux élevés de chômage (12,2 % en 2023 contre 5,4 % pour les ressortissants nationaux) et de surqualification (39,4 % contre 20,8 %)[169]. Les femmes nées en dehors de l'Union se trouvaient dans une situation particulièrement vulnérable, avec un écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 24 points de pourcentage et 44 % d'entre elles étant surqualifiées[170]. Une tendance générale à un emploi plus stable a pu être observée pour tous les groupes, mais les ressortissants de pays tiers étaient plus fréquemment employés sous contrat à durée déterminée que les personnes nées dans l'Union (y compris les ressortissants nationaux et les citoyens mobiles de l'Union). En 2024, l'Union a poursuivi la mise en œuvre de son plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027, qui fournit un cadre stratégique commun pour aider les États membres à élaborer des politiques nationales d'intégration des migrants[171].

Les taux d'emploi des bénéficiaires d'une protection temporaire en provenance d'Ukraine ont augmenté dans la plupart des États membres, ce qui témoigne d'une intégration plus rapide sur le marché du travail que d'autres groupes de réfugiés[172]. En mai 2024, quelque 4,3 millions de personnes bénéficiaient du statut de protection temporaire dans l'Union européenne, dont 2,5 millions de personnes âgées de 18 à 64 ans. Les Ukrainiens sont considérés comme ayant de bonnes perspectives d'intégration, compte tenu de leur niveau relativement élevé d'éducation, de réseaux sociaux établis et d'accès immédiat à l'emploi. Au troisième trimestre de 2023, plus de 40 % des personnes en âge de travailler (18-64 ans) bénéficiant d'une protection temporaire occupaient un emploi, mais avec des différences marquées entre les pays, ce taux allant d'environ deux tiers (66 %) en Lituanie à moins de 20 % en Belgique et en Croatie. Les Ukrainiens bénéficiant d'une protection temporaire qui restent en dehors de la population active citent souvent des obligations familiales, tandis que ceux qui sont au chômage considèrent la langue comme un obstacle majeur. Néanmoins, les personnes déplacées en provenance d'Ukraine contribuent de manière significative à la croissance de la population active de l'Union, comme différentes estimations l'indiquent[173]. Bien que nombre d'entre eux soient jeunes et aient un niveau d'éducation élevé, les possibilités d'emploi qui correspondent à leurs qualifications restent limitées[174].

[168] Voir Commission européenne, Labour Market and Wage Developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[169] Commission européenne, EMN study 2023: Annual Report on Migration and Asylum, 2023.
[170] OCDE/Commission européenne, Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2023: Trouver ses marques, Éditions OCDE, Paris, 2023.
[171] Voir Commission européenne, Plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027.
[172] Réseau européen des migrations (REM), «Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform», 2024.
[173] Pour une analyse plus détaillée des résultats sur le marché du travail des personnes fuyant la guerre en Ukraine vers l'Union européenne, voir Commission européenne, Labour Market and Wage Developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[174] Rapport annuel 2023 du réseau européen des services publics de l'emploi (SPE).

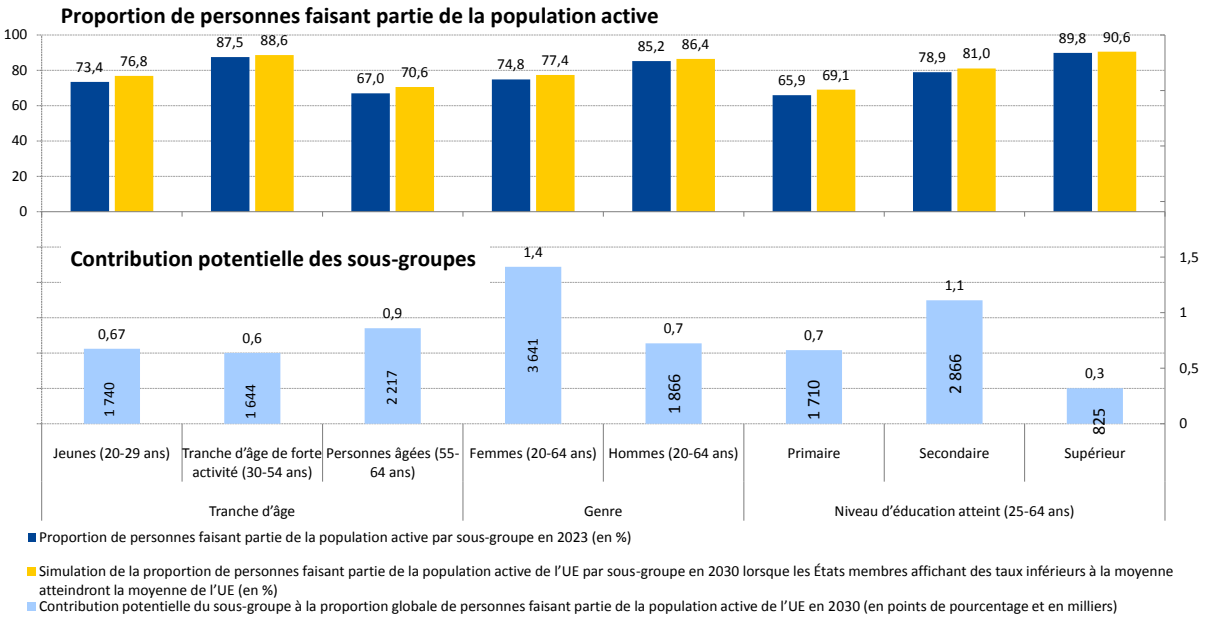
Socle européen des droits sociaux – encadré nº 3: lever les obstacles à la participation au marché du travail dans l'Union européenne

Dans un contexte de pénuries persistantes de main-d'œuvre et de vieillissement de la population, l'activation de personnes qui ne font par partie de la population active constitue un défi majeur qui nécessite une action politique. Une proportion élevée de personnes qui ne font pas partie de la population active peut brider la croissance économique, car elle aggrave les pénuries de main-d'œuvre et de compétences existantes et entrave ainsi la productivité et la compétitivité. Elle met également en péril la viabilité des finances publiques et l'adéquation des systèmes de protection sociale face au vieillissement de la population. Malgré les améliorations du taux d'emploi dans l'Union européenne, les personnes qui ne font pas partie de la population active (qui ne sont ni des travailleurs ni des chômeurs) représentent toujours 20 % de la population actuelle de l'Union dans la tranche d'âge des 20-64 ans, avec des variations considérables d'un État membre à l'autre. Parallèlement, la population en âge de travailler devrait diminuer au cours des prochaines décennies dans l'Union. D'ici à 2045, il devrait y avoir 16 travailleurs pour dix personnes de plus de 65 ans ne faisant pas partie de la population active, et il ne devrait plus y en avoir que 14 d'ici à 2070, contre 22 en 2022[175]. Ce déséquilibre croissant attendu nécessite des solutions stratégiques. Selon les estimations, l'augmentation de la participation au marché du travail dans l'Union sera essentielle pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 78 % d'ici à 2030. Il est indispensable de renforcer l'activation et l'intégration sur le marché du travail pour accomplir des progrès concernant le principe 4 (soutien actif à l'emploi) du socle européen des droits sociaux. Dans cette optique, la Commission a mis en place une série d'initiatives visant à lutter contre la proportion élevée de personnes qui ne font pas partie de la population active, telles que la garantie pour la jeunesse, dans sa version renforcée, la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, plus récemment, le plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences (voir aussi encadré consacré au socle des droits sociaux dans la section 2.1.), qui définit de nouvelles mesures pour que l'Union, les États membres et les partenaires sociaux soutiennent, entre autres, l'activation des groupes sous-représentés [176].

[175] Commission européenne, 2024 Ageing Report, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[176] Commission européenne, Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action, COM(2024) 131 final.

Un nombre important de personnes pourraient entrer sur le marché du travail de l'Union européenne grâce à un soutien ciblé et adapté aux plus grands groupes sous-représentés

Contribution potentielle de différents groupes de population à la part agrégée de la population active de l'UE d'ici à 2030



Remarque: simulation de la part de la population active de l'UE en 2030 si les États membres dont la part de la population active est inférieure à la moyenne par sous-groupe atteignaient la moyenne du sous-groupe de l'UE, tout en supposant que la part de la population active pour les autres sous-groupes reste constante. Ce calcul ne tient pas compte des chevauchements et des éventuels doubles comptages entre les groupes et ne doit pas être confondu avec une prévision.
Source: calculs de la DG EMPL, fondés sur les données d'Eurostat et les projections EUROPOP2023.

Malgré des améliorations, plusieurs groupes de population sont toujours largement sous-représentés sur le marché du travail de l'Union européenne. Il s'agit notamment des femmes, des personnes âgées, des personnes peu ou moyennement qualifiées, des personnes handicapées et des personnes issues de l'immigration ou d'une minorité, en fonction du contexte spécifique à chaque pays. Parmi celles-ci, les femmes, les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et les personnes âgées constituent, globalement, les groupes les plus importants qui ne font pas partie de la main-d'œuvre de l'Union qui pourraient être mis au travail grâce à des mesures d'activation adéquates[177]. Les estimations de la Commission montrent que si les États membres dont la part de la population active est inférieure à la moyenne pour chacun des sous-groupes susmentionnés augmentaient la participation pour atteindre les moyennes respectives des sous-groupes de l'Union d'ici à 2030, respectivement 3,6 millions de femmes, 2,9 millions de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et 2,2 millions de travailleurs âgés supplémentaires seraient présents sur le marché du travail (sans tenir compte des chevauchements et des éventuels doubles comptages entre les groupes) (voir graphique)[178]. À cette fin, la mise en

[177] En 2023, 32 millions de femmes (25,2 %), 20 millions de personnes âgées (33 %) et 25 millions de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire (21,1 %) ne faisaient pas partie du marché du travail de l'Union européenne.

[178] Étant donné que les sous-groupes se chevauchent, les chiffres relatifs au nombre supplémentaire de personnes faisant partie de la population active dans tous les sous-groupes ne peuvent être additionnés.

place d'une répartition plus équitable du travail domestique non rémunéré et des responsabilités familiales ainsi que l'amélioration de l'accès, du caractère abordable et de la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance (EAPE) contribuent à réduire les obstacles à la participation des femmes au marché du travail. Pour les personnes âgées, la maladie ou le handicap sont les principales raisons de rester en dehors de la population active, au même titre que les responsabilités familiales, les facteurs liés au lieu de travail et les obstacles institutionnels, tels que les réglementations en matière de sécurité sociale et de retraite, auxquelles il convient de s'attaquer pour permettre une plus grande participation au marché du travail. Les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou inférieur éprouvent souvent des difficultés à accéder au marché du travail, de sorte qu'il faut des politiques de qualification adéquates ainsi qu'un soutien ciblé et individualisé. Les personnes issues de l'immigration ou d'une minorité peuvent bénéficier grandement de mesures ciblées afin de remédier à l'inadéquation des compétences, d'améliorer les compétences linguistiques, de lutter contre la discrimination et de bénéficier de services de soutien adaptés et intégrés. Améliorer l'accès à des possibilités d'emploi de qualité tout en garantissant des droits liés au handicap peut réduire les facteurs susceptibles de dissuader les personnes handicapées d'entrer sur le marché du travail.

Ces dernières années, plusieurs États membres ont pris des mesures spécifiques pour supprimer les obstacles à la participation de groupes sous-représentés au marché du travail. En septembre 2023, dans le cadre de son PRR, la **Croatie** a adopté un modèle de cofinancement des coûts de fonctionnement des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance pour les municipalités ayant une capacité financière moindre, afin de garantir la durabilité des investissements dans la rénovation des structures existantes ou dans la construction de nouvelles installations. Les collectivités locales et régionales peuvent dès lors accroître la disponibilité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance et en améliorer la durabilité et le caractère abordable. En **Irlande**, depuis mars 2024, les aidants ont le droit de demander des formules souples de travail, y compris des horaires réduits et compressés. Dans le cadre du programme pour l'emploi 2024-2029, les personnes ayant atteint l'âge de la retraite en **Estonie** ont, entre autres, accès à la formation et à un soutien pour acquérir des qualifications. À **Malte**, la stratégie nationale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2023-2030 cible en particulier les adultes peu qualifiés et dotés d'un faible niveau de compétences dans le but de combler les déficits et les pénuries de compétences de base. En **Autriche**, l'«Intensivprogramm Arbeitsmarktintegration» vise à promouvoir l'intégration rapide des personnes issues de l'immigration grâce à des cours d'allemand, à la reconnaissance des qualifications et à l'orientation professionnelle tout au long des années 2024 et 2025. En 2023, l'**Allemagne** a relevé le plafond des revenus du travail pour les personnes handicapées percevant une pension accordée aux personnes ayant une capacité limitée à subvenir à leurs besoins.

2.2.2 Mesures prises par les États membres

Les États membres prennent des mesures pour accroître la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, en mettant l'accent sur le caractère abordable et l'expansion des capacités. En **Lituanie**, depuis septembre 2024, tous les enfants de 3 ans et, d'ici septembre 2025, tous les enfants de 2 ans ont/auront le droit d'accéder à l'éducation et l'accueil de la petite enfance. L'expansion des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance se poursuit dans l'ensemble de l'Union européenne avec le soutien des fonds de l'Union. En **Croatie,** 343 projets dotés d'un budget total de 214 millions d'EUR sont inclus dans le PRR, et permettront de créer au moins 22 500 places supplémentaires, en vue de porter la participation à 90 % d'ici à 2026. Dans le cadre du programme «Enfants en bas âge

actifs» 2022-2029 et avec le soutien de fonds de l'Union (FSE+ et FRR), la **Pologne** créera plus de 100 000 nouvelles places de garde d'enfants, principalement dans des zones mal desservies, et ambitionne de mettre en place un modèle de financement durable. Avec le soutien de la FRR, le pays adopte également de nouvelles normes de qualité pour les prestataires et, avec l'aide du FSE+, il entend former 9 000 puériculteurs et 2 500 membres du personnel d'encadrement ainsi que 1 400 représentants des municipalités, tout en élevant les puériculteurs au rang de fonctionnaires. En **Roumanie**, avec le soutien de la FRR, un programme de formation continue à grande échelle pour le personnel de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance est en cours d'élaboration afin de soutenir la mise en œuvre d'un nouveau programme et le suivi de la qualité, et des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance sont construites et rénovées pour remédier aux pénuries de capacités, en particulier dans des zones mal desservies. La **Slovaquie** est en train d'élaborer un système de soutien à l'éducation inclusive au moyen de programmes de formation continue destinés au personnel enseignant et spécialisé, y compris dans le domaine de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance. L'**Italie** a augmenté le *bonus asilo nido*. La prime accordée pour le paiement de frais de scolarité dans une école maternelle a été portée à 3 600 EUR pour les enfants nés le 1er janvier 2024 ou après cette date, dont les familles ont un indicateur de la situation économique équivalente (ISEE) de maximum 40 000 EUR et ont déjà un enfant de moins de 10 ans. La **Bulgarie** a publié son plan d'action 2024 pour la promotion du développement de la petite enfance afin d'élaborer une approche stratégique globale, mettant notamment fortement l'accent sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance. **Chypre**, conformément à une réforme incluse dans son PRR, réduit progressivement l'âge de l'éducation et l'accueil de la petite enfance obligatoire de 4 ans et 8 mois à 4 ans; pour l'année scolaire 2024-2025, il est réduit de deux mois et, d'ici l'année scolaire 2025-2026, il sera réduit d'un mois supplémentaire.

Des réformes et des investissements majeurs visant à renforcer les compétences de base, y compris des révisions complètes des programmes d'études, ont été entrepris, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires dans l'ensemble de l'Union européenne pour inverser les tendances à la baisse. Chypre a mis en œuvre une réforme de l'éducation et de la formation sur 10 ans, comprenant la révision des programmes d'études (incluse dans son PRR), le passage à une évaluation formative pour les élèves, un cadre de gouvernance pour lutter contre le désengagement des élèves et le décrochage scolaire, ainsi que la scolarisation toute la journée dans le premier cycle de l'enseignement secondaire. En septembre 2024, l'**Espagne** a lancé le plan de renforcement des compétences en mathématiques et en compréhensions à la lecture, qui bénéficie à plus de cinq millions d'élèves d'écoles financées par des fonds publics, et qui prévoit un soutien accru pour les enseignants, des ressources scolaires supplémentaires et des cours périscolaires. En outre, dans le cadre du PRR, le programme espagnol d'orientation, de progrès et d'enrichissement éducatif (PROA+) vise à améliorer les résultats scolaires des élèves qui rencontrent le plus de difficultés dans au moins 2 700 écoles, avec un financement jusqu'en 2024. Entre 2025 et 2028, le FSE+ contribuera à mobiliser un financement supplémentaire de 105 millions d'EUR chaque année. En **Lituanie**, un nouveau programme d'études fondé sur les compétences a été mis en œuvre en deux phases en 2023 et 2024, mais son incidence reste à voir. À partir de 2025, le ministère de l'éducation de la **Roumanie** mettra au point un mécanisme d'intervention pour l'alphabétisation fonctionnelle dans l'enseignement préuniversitaire, en vue de remédier aux niveaux inquiétants des compétences de base des élèves roumains de l'enseignement primaire et secondaire.

Plusieurs États membres renforcent également la profession d'enseignant en réaction au déclin des compétences de base. Par une nouvelle législation adoptée en février 2024, la

Pologne a augmenté les salaires des enseignants de 30 % et de 33 % pour les nouveaux enseignants à partir de janvier 2024. En **Roumanie**, de nouvelles mesures législatives ont été introduites pour aligner les salaires des enseignants sur le salaire brut moyen national, ce qui correspond à des augmentations salariales de 25 % en moyenne en 2023, avec de nouvelles hausses au début de 2024. En **Slovaquie**, la rémunération des enseignants a été revue à la hausse deux fois en 2023: de 10 % en janvier et de 12 % supplémentaires en septembre. L'**Estonie** a augmenté les salaires des enseignants de 23,9 % en 2023 pour faire face à la forte inflation, et le gouvernement a esquissé des projets visant à porter les salaires des enseignants à 120 % du salaire moyen d'ici à 2027. En décembre 2023, la **Hongrie** a introduit une importante augmentation des salaires des enseignants, cofinancée par le FSE+ et également incluse dans le PRR, dans le cadre d'un programme visant à renforcer l'attractivité de la profession d'enseignant. Dans un premier temps, une hausse moyenne de 32 % a été appliquée en janvier 2024. Le gouvernement s'est engagé à porter le salaire des enseignants à 80 % de celui des autres professionnels diplômés de l'enseignement supérieur d'ici à 2025 et à maintenir ce niveau jusqu'en 2030 au moins. La **Tchéquie** a franchi d'importantes étapes dans la réforme de la formation initiale des enseignants avec la publication d'un nouveau cadre de compétences pour les diplômés en 2023 et son intégration dans les programmes de formation en vue de l'accréditation des enseignants en 2024, et elle a renforcé l'orientation pratique de la formation des enseignants. Au cours de l'année scolaire 2023/2024, la mise en œuvre de nouveaux programmes de formation initiale des enseignants a commencé dans la Communauté française de **Belgique**, après près de vingt ans de préparation. Cette réforme prolonge la période de formation de trois à quatre ans («masterisation») et introduit un test diagnostique visant à renforcer la maîtrise de la langue française des futurs enseignants.

Des initiatives visant à lutter contre le décrochage scolaire et les inégalités en matière d'éducation sont en cours, avec un soutien substantiel des fonds de l'Union européenne. En **Bulgarie**, le projet «Votre réussite» cofinancé par le FSE+ (2023-2027) cible plus de 96 000 élèves issus de groupes vulnérables confrontés à des difficultés en matière d'éducation et à des lacunes en matière d'apprentissage, qui bénéficieront d'une formation supplémentaire en bulgare, en mathématiques et dans d'autres matières. Il offrira également une formation à plus de 4 500 éducateurs. En **Roumanie**, la mise en œuvre du programme national de réduction du décrochage scolaire est en bonne voie avec le soutien de la FRR et du FSE+. Dans le cadre de ce programme, au moins 2 500 écoles présentant un risque plus élevé de décrochage scolaire sont d'abord recensées au moyen d'un mécanisme d'alerte précoce, et les écoles admissibles reçoivent ensuite des subventions pour mettre en œuvre des plans assortis de mesures adaptées à leurs besoins spécifiques. En **Allemagne**, le nouveau programme fédéral décennal «Startchancen» ciblant jusqu'à 4 000 écoles (environ 10 % de l'ensemble des écoles allemandes) commence au cours de l'année scolaire 2024-2025 et fournit un soutien éducatif à tous les enfants et les jeunes, quelle que soit la situation sociale de leurs parents. Le gouvernement fédéral investira 1 milliard d'EUR par an (complétés par un financement équivalent des länder). Avec le soutien de la FRR, la Communauté française de **Belgique** a adopté un plan d'action global pour lutter contre le décrochage scolaire et l'absentéisme en 2024, y compris au moyen d'orientations personnalisées pour les élèves ayant un grand nombre d'absences injustifiées, en associant leur famille et une équipe d'intervention pédagogique, ainsi que d'un système informatique de suivi des absences.

Les États membres prennent les premières mesures pour intégrer l'intelligence artificielle (IA) dans l'éducation et la formation, compte tenu de son rôle croissant dans les discussions nationales sur les politiques. Bien qu'aucun pays n'ait encore adopté de stratégie nationale en la matière, plusieurs États membres ont lancé des initiatives axées sur l'intégration de l'IA dans différents aspects de l'éducation. En **Suède**, à partir de 2024-2025,

l'IA deviendra une nouvelle matière dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et dans l'enseignement municipal pour adultes pour les étudiants en sciences et technologies, ainsi qu'un complément possible pour les étudiants d'autres filières. Dans la Communauté flamande de **Belgique**, le centre de connaissances Digisprong fournit, depuis 2023, des orientations et des formations supplémentaires pour soutenir la numérisation dans l'enseignement obligatoire. La stratégie numérique 2023 de la **Croatie** vise à développer l'IA et les compétences numériques et englobe la transition numérique en tant que soutien au développement du système éducatif et de recherche. En **Allemagne**, le portail Deutsches Schulportal permet d'aider ses utilisateurs à se familiariser avec l'IA. Au **Luxembourg**, le groupe de recherche «Computational Law and Machine Ethics» (CLAiM) de l'université du Luxembourg, un groupe de travail universitaire, est chargé d'étudier les dimensions éthiques et scientifiques de l'IA depuis 2021, et il est prévu de mettre en place un centre d'éthique numérique à l'avenir. En **Pologne**, plusieurs universités ont défini des lignes directrices et des normes internes pour réglementer l'utilisation de l'IA par les étudiants. La **Grèce** prévoit un séminaire pour 800 enseignants, qui s'accompagnera d'orientations à l'intention des enseignants. L'**Autriche** dotera 100 écoles pilotes de logiciels d'IA et préparera du matériel d'apprentissage numérique. Aux **Pays-Bas**, des projets seront élaborés en collaboration avec des écoles, des entreprises et des scientifiques, afin d'acquérir des connaissances sur l'IA dans l'éducation, à l'aide de fonds partiellement fournis par la FRR. En **Roumanie**, des fonds sont alloués au titre de la FRR pour soutenir la participation des étudiants universitaires à des programmes de formation aux compétences numériques avancées, pour investir dans des laboratoires intelligents qui permettent aux étudiants d'acquérir les compétences numériques et technologiques nécessaires sur le marché du travail ou pour former les fonctionnaires à des compétences numériques avancées.

La modernisation et l'amélioration de l'attractivité des systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) figurent parmi les priorités stratégiques de nombreux États membres. L'**Estonie** a lancé une réforme visant à accroître l'attractivité du système d'EFP, y compris par l'élaboration de nouveaux programmes d'études donnant la priorité aux compétences et une meilleure intégration de l'EFP dans d'autres filières d'études (en établissant des liens entre l'éducation formelle et l'apprentissage non formel, ainsi qu'en reliant l'enseignement général, l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur appliqué). De nouveaux services, tels que des conseils en matière de carrière et des modalités d'études flexibles visant à retenir les élèves et à réduire les taux de décrochage avec l'engagement des parties prenantes, ont été lancés en 2023. En janvier 2024, la **Grèce** a mis en œuvre une nouvelle législation visant à étendre la coopération au sein de son système d'EFP et à créer des synergies entre les différents niveaux du cadre national des certifications (CNC). Avec le soutien de la FRR, les autorités mettent en outre en place un système de contrôle de la qualité de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) afin d'évaluer leurs résultats et d'améliorer leur adéquation au marché du travail. Grâce à une série de changements réglementaires apportés de la mi-2023 à 2024, l'**Espagne** a renforcé la flexibilité dans la gestion de l'EFP, intégré les compétences numériques, réglementé les aspects organisationnels du programme d'études pour les cycles de formation de base, intermédiaires et de haut niveau, ainsi que les composantes du système de formation professionnelle, telles que l'élaboration d'un catalogue national des qualifications professionnelles et de registres, mis à jour et harmonisé les règles de fonctionnement du Conseil général de la formation professionnelle, et établi les qualifications de la formation professionnelle supérieure et des exigences minimales connexes en matière d'enseignement. Depuis juin 2024, **Chypre**, avec le soutien de la FRR, met à jour les programmes d'études de l'EFP afin de réduire les inadéquations de compétences avec le marché du travail. L'**Allemagne** a modifié sa loi sur l'éducation et la formation en juillet 2023, en introduisant

des stages subventionnés d'orientation professionnelle, des bourses de mobilité et des qualifications d'accès à la formation professionnelle plus inclusives pour les personnes handicapées, tout en élargissant les possibilités de formation professionnelle financées par l'État, en particulier dans des domaines où les options sont limitées.

Certains pays investissent aussi beaucoup dans leurs systèmes d'EFP. Dans le cadre de son PRR, **Chypre** modernise ses infrastructures d'EFP au moyen d'initiatives telles que la construction d'une nouvelle école technique à Limassol, qui doit être achevée d'ici juin 2026, et la mise à niveau de 20 laboratoires afin de remédier à l'inadéquation des compétences avec le marché du travail. Dans son budget pour 2024, la **Suède** a ajouté 1,36 milliard de SEK (15,2 milliards d'EUR) pour l'EFP des adultes au niveau régional, avec environ 16 500 places supplémentaires pour une année complète dans l'enseignement professionnel pour adultes et environ 3 000 dans l'enseignement professionnel supérieur. En outre, le PRR de la Suède soutient la création de 16 900 places d'études supplémentaires pour une année complète dans l'enseignement professionnel pour adultes au niveau régional et de 14 900 places dans l'enseignement professionnel supérieur. Dans le cadre de son PRR, la **Pologne** œuvre à la création de centres de compétences sectoriels, dans l'esprit des centres d'excellence professionnelle, qui répondent aux besoins de plusieurs groupes, tels que les adultes, les étudiants, les jeunes, les salariés et les enseignants de l'enseignement professionnel. Les principaux partenaires à cet effet seront, entre autres, les écoles professionnelles, les établissements d'enseignement supérieur, les entreprises et les organisations patronales, les autorités locales ainsi que les centres de recherche et de développement. L'**Espagne**, bénéficiant d'un soutien du FSE+ et dans le cadre de son PRR, investit dans la transformation numérique et écologique de la formation professionnelle, en mettant l'accent sur la formation des enseignants, sur des salles de classe modernisées simulant des lieux de travail technologiques, ainsi que sur un réseau de 50 centres d'excellence pour stimuler la recherche et l'innovation. Dans le cadre de son PRR, le **Portugal** entend mettre en œuvre une réforme visant à renforcer la coordination globale des politiques en matière d'éducation et de formation, mettre à jour le catalogue national des certifications afin d'intégrer les compétences et professions émergentes, promouvoir des programmes ciblés d'alphabétisation des adultes pour les personnes peu qualifiées et lutter contre les inégalités socio-économiques par la redistribution du réseau d'EFP. Cette réforme est complétée par d'importants investissements dans la création et la rénovation de 365 centres technologiques spécialisés dans des écoles et établissements professionnels, ainsi que par les **i**nvestissements dans 111 centres publics de formation professionnelle par la construction de nouveaux centres ou la rénovation de centres existants, et par l'achat d'équipements technologiques avancés dans des domaines tels que la numérisation, les énergies renouvelables et l'industrie 4.0.

La formation par le travail et l'apprentissage sont promus dans un certain nombre d'États membres. En mars 2024, dans le cadre de son PRR, la **Bulgarie** a modifié son cadre réglementaire en matière d'EFP afin d'étendre la coopération avec les employeurs, notamment grâce à la formation par le travail et à l'EFP en alternance. En juillet 2023, la **France** a adopté une nouvelle loi visant à promouvoir la mobilité internationale des apprentis au moyen d'un «Erasmus de l'apprentissage». En mai 2023, en **Allemagne**, l'Alliance pour l'éducation et la formation initiales et complémentaires a présenté ses priorités pour la période 2023-2026, dont le renforcement de la formation en alternance par le gouvernement fédéral, les États fédéraux, l'industrie et les syndicats. En décembre 2023, afin d'aligner l'EFP sur les besoins de la société, l'**Estonie** a prolongé son programme de développement de l'EFP et de l'enseignement supérieur PRÕM+ jusqu'en 2027. Dans le cadre de ce programme, de nouvelles places de formation seront créées dans des secteurs prioritaires au

niveau national et connaissant une croissance économique, en fonction des besoins et de la volonté des employeurs, avec au moins 30 % des places réservées aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle. Avec un cofinancement du FSE+ et dans le cadre de son PRR, la **Grèce** prévoit de rétablir les écoles professionnelles d'apprentissage du service public de l'emploi (DYPA EPAS) d'ici la fin de 2024, en tant que partie intégrante de la stratégie gouvernementale en faveur de l'EFP et de l'emploi des jeunes.

Les États membres continuent de soutenir la modernisation de l'enseignement supérieur au moyen de réformes de la gouvernance et de mesures visant à encourager l'internationalisation. Dans le cadre de son PRR, la **Roumanie** a alloué des subventions à la numérisation à environ 70 % de ses universités (61 établissements) afin de renforcer l'écosystème numérique, et au moins 100 000 enseignants recevront une formation pour améliorer leurs compétences en pédagogie numérique. Avec le soutien du FSE+, le pays a également lancé le programme «Premier étudiant de la famille» en septembre 2024 afin d'améliorer l'accès à l'enseignement supérieur pour les groupes défavorisés et sous-représentés et de réduire le décrochage universitaire. Des réformes de la gouvernance visant à encourager l'excellence, la recherche et l'internationalisation sont mises en œuvre dans plusieurs États membres. En **Bulgarie**, la nouvelle loi sur la recherche scientifique et l'innovation, adoptée en avril 2024 dans le cadre d'une réforme de son PRR, vise à créer un environnement de recherche et d'innovation dynamique, efficace et axé sur les résultats. Le **Benelux** et les **États baltes** ont mis en œuvre un traité sur la reconnaissance des diplômes à partir de mai 2024, permettant la reconnaissance mutuelle des qualifications de l'enseignement supérieur. Certains États membres prennent également des mesures pour améliorer l'accès des groupes défavorisés. En **Lituanie**, quelque 1 300 places d'études, soit environ 10 % du total des places financées par l'État, sont réservées aux élèves issus de milieux socio-économiques vulnérables. Depuis septembre 2024, les élèves remplissant les conditions requises peuvent se présenter dans une file d'admission distincte, dans les mêmes conditions d'admission. Le **Portugal** introduit, lui aussi, des quotas pour les élèves économiquement défavorisés, tout en élargissant l'accès de la diaspora portugaise et en augmentant les quotas pour les étudiants âgés de plus de 23 ans. Grâce notamment au large soutien des investissements en cours au titre du PRR, la capacité d'hébergement des étudiants devrait augmenter de 78 % entre 2021 et 2026. L'**Espagne** étend les bourses aux étudiants vulnérables, avec un financement de 1 milliard d'EUR pour la période 2023-2024, bénéficiant à 300 000 étudiants, soit environ 25 % des étudiants en licence et en master des universités publiques. L'augmentation des bourses est également soutenue par le PRR espagnol dans le cadre d'une réforme plus large du système universitaire visant, entre autres, à promouvoir l'accès à l'enseignement supérieur. Parallèlement, le montant moyen des bourses a augmenté de 29 % au cours des cinq dernières années. Afin d'améliorer l'accès des étudiants handicapés, la **France** a octroyé à six universités un financement de 10 millions d'EUR pour développer et partager des bonnes pratiques en matière d'éducation inclusive et d'enseignement accessible en 2024.

De nouveaux systèmes de prévision sont mis en œuvre pour anticiper les besoins en compétences sur le marché du travail. En décembre 2023, la **Finlande** a lancé le «programme pour un travail de qualité» pour répondre aux besoins en personnel des services de santé, d'assistance sociale et de secours en renforçant la base de connaissances et la capacité à anticiper les futurs besoins en personnel et en formation. Dans le cadre de leurs PRR, l'**Espagne** et la **Suède** recensent les besoins en compétences, dans le but d'aligner les efforts de formation et de reconversion professionnelle sur les demandes du marché du travail, y compris en ce qui concerne les compétences essentielles aux transitions numérique

et écologique. Pour ce faire, l'Espagne appliquera des programmes de recherche sur la base d'enquêtes menées dans différents secteurs.

Les États membres ont pris des mesures pour poursuivre le développement des compétences numériques de la population afin de répondre aux exigences de la transition numérique. En mars 2024, la **Bulgarie** a modifié son cadre réglementaire en matière d'EFP dans le cadre de son PRR pour tenir compte de l'évolution des besoins professionnels, notamment dans les secteurs écologique et numérique. En juin 2024, le pays a créé un module TIC pour tester et autocertifier les compétences numériques sans formation formelle, disponible dans le cadre de son PRR. Le **Portugal** a lancé la deuxième phase du programme professionnel «Emploi + numérique 2025» en janvier 2024. En 2024, la **Hongrie** a lancé des projets de conception et de mise en œuvre de formations aux compétences numériques dans le cadre du programme opérationnel pour le renouvellement numérique plus 2021-2027, cofinancé par le FSE+. En juillet 2023, l'**Espagne** a réglementé la procédure de reconnaissance des compétences numériques dans l'enseignement et, dans le cadre de son PRR, elle entend former au moins 825 000 personnes aux compétences en matière de transformation numérique, écologique et productive d'ici la fin de 2025. Dans le cadre de son PRR, en juillet 2023, la **Lettonie** a établi un cadre commun fondé sur le cadre européen des compétences numériques pour les citoyens (DigComp) afin d'évaluer et de planifier les acquis d'apprentissage en matière de compétences numériques, y compris dans l'éducation non formelle. Le **Luxembourg** a présenté en octobre 2023 un livre blanc consacré au nouveau plan d'études de l'enseignement fondamental, qui fait des compétences numériques liées à la cybersécurité et à l'éducation aux médias l'un de ses quatre principaux piliers thématiques. Les États membres ont également mis en place des stratégies de soutien aux compétences numériques. En **Roumanie**, la stratégie nationale pour la formation des adultes 2023-2027, adoptée en décembre 2023, et la stratégie nationale pour l'éducation et la formation des adultes tout au long de la vie 2024-2030, adoptée en mai 2024, mettent l'accent sur le développement des compétences vertes et numériques. En août 2023, dans le cadre de son PRR, la **Lettonie** a lancé la stratégie en faveur de la santé numérique, qui couvre différents aspects tels que l'échange transfrontière de données et les compétences numériques. La feuille de route pour l'insertion numérique de l'**Irlande** a été publiée en août 2023 pour faire en sorte que chacun puisse bénéficier des possibilités offertes par le numérique, y compris grâce aux compétences et à l'habileté numériques. La **Tchéquie** a créé une base de données publique des cours de perfectionnement et de reconversion professionnels dans le cadre du PRR, et au moins 65 000 personnes devraient bénéficier d'un perfectionnement ou d'une reconversion professionnels en matière de compétences numériques d'ici la fin de 2025.

Des initiatives en matière de réglementation et d'investissement sont en cours pour promouvoir les qualifications et les compétences nécessaires à la transition écologique. En septembre 2023, **Malte** a introduit des incitations financières pour aider les employeurs et les salariés locaux à perfectionner leurs compétences, y compris en ce qui concerne les compétences vertes. **Chypre** s'est concentrée sur les investissements dans les infrastructures vertes pour les écoles d'EFP et réexamine les plans de construction d'une école d'EFP verte à Larnaca financée par le Fonds pour une transition juste depuis juillet 2023. Au **Portugal**, le service public de l'emploi et l'Association en faveur des énergies renouvelables ont établi, en juin 2023, un protocole visant à créer un centre de formation pour la transition énergétique (CTE), qui offrira une formation à la transition énergétique et à l'action pour le climat, y compris dans le domaine de l'énergie verte et renouvelable à base d'hydrogène, tant pour les travailleurs que pour les chômeurs. Quelque 25 000 personnes seront formées aux compétences vertes dans le cadre des programmes soutenus par la FRR. Plusieurs États

membres, dont l'**Espagne** et la **Tchéquie**, investissent également dans les compétences nécessaires à la transition écologique dans le cadre de leurs PRR. En septembre 2024, en **Grèce**, le service public de l'emploi a lancé un nouveau programme d'acquisition et de mise à niveau des compétences vertes pour 50 000 salariés, avec le soutien de la FRR.

Accroître la participation des adultes à l'éducation et à la formation reste un objectif stratégique essentiel dans tous les États membres, en accordant une attention particulière aux personnes peu qualifiées, et de nombreux pays mettent au point des comptes de formation individuels et des microcertifications. Dans le cadre de son PRR et avec le soutien du FSE+, l'**Espagne** a créé un cadre de référence pour évaluer et certifier les compétences de base acquises par les adultes grâce à l'expérience professionnelle, à la formation non formelle et à l'apprentissage informel, afin d'aider les adultes ayant un faible niveau de compétences de base à participer à une formation. En novembre 2023, **Malte** a lancé la stratégie nationale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2023-2030, qui cible les plus vulnérables grâce à un éventail diversifié de possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie de qualité. Plusieurs États membres élaborent également des systèmes de comptes de formation individuels, afin de permettre aux adultes d'emprunter des parcours d'apprentissage personnalisés. Le PRR de la **Belgique** comprend une réforme visant à établir un droit individuel à quatre jours de formation pour chaque salarié travaillant à temps plein à partir de 2023, passant à cinq jours à partir de 2024, géré par l'intermédiaire de la plateforme Federal Learning Account (FLA) lancée en avril 2024. La **Slovaquie** prévoit de mettre en place un nouveau système de financement de l'éducation et de la formation des adultes au moyen de comptes de formation individuels et d'aborder la coordination interministérielle de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, soutenue par la mise au point de la plateforme électronique pour les comptes de formation individuels (EPIVU) à l'aide de fonds de l'Union européenne. La **Lettonie**, la **Lituanie**, **Chypre** et la **Croatie** sont également en train de mettre au point des comptes de formation individuels avec le soutien de la FRR+ et/ou du FSE+, en élargissant l'accès à l'éducation et à la formation des adultes au moyen de plateformes personnalisées et accessibles. En outre, les États membres progressent en ce qui concerne les systèmes de microcertifications destinés à encourager l'éducation et la formation tout au long de la vie. En 2023, l'**Estonie** a modifié sa loi sur l'éducation des adultes afin d'étendre le système de microcertifications à l'enseignement professionnel et à la formation des adultes, en introduisant des définitions des microcertifications, des exigences en matière de volume des programmes, des principes de fourniture et un mécanisme d'assurance de la qualité. Dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** ambitionne de publier un plan d'action pour la création d'un cadre de microcertifications, qui doit être élaboré par le ministère des universités, à la suite de consultations avec les parties prenantes. Ce cadre comprend notamment la promotion des microcertifications afin d'accroître la demande parmi les adultes et les employeurs, la promotion de leur qualité et de leur pertinence et le soutien à l'équité d'accès.

La garantie pour la jeunesse, dans sa version renforcée, parallèlement à d'autres initiatives, continue de stimuler les mesures et les réformes structurelles qui soutiennent l'employabilité des jeunes. Dans le cadre de cette garantie, les États membres se sont engagés à veiller à ce que tous les jeunes de moins de 30 ans bénéficient d'une offre de qualité pour un emploi, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leurs études. La **Hongrie** met des subventions salariales et des formations à la disposition des NEET âgés de 15 à 29 ans entre 2024 et 2029 par l'intermédiaire de son programme national de garantie pour la jeunesse plus, cofinancé par le FSE+ dans le cadre du programme opérationnel pour le développement économique et l'innovation plus. Au **Portugal**, le profil des jeunes NEET dans le plan

national de garantie pour la jeunesse est en cours de révision au moyen d'une étude soutenue par l'OIT, axée sur la cartographie des chômeurs non inscrits et des jeunes inactifs. Dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** a introduit son «plan national de garantie pour la jeunesse plus», qui vise à améliorer les qualifications des jeunes NEET et à leur permettre d'acquérir les compétences requises pour participer au processus d'inscription concernant le marché du travail destiné aux jeunes NEET. En **Italie**, depuis septembre 2024, le «décret sur la cohésion de la prime pour les jeunes» a introduit des exonérations de cotisations de sécurité sociale pour l'embauche de travailleurs de moins de 35 ans sous contrat à durée indéterminée, à condition qu'ils n'aient jamais travaillé sous un contrat à durée indéterminée. En **Belgique**, le projet «Coup de Boost», qui aide les jeunes âgés de 18 à 29 ans éloignés du marché du travail à acquérir des qualifications, à commencer des études ou à trouver un emploi, a été intensifié en avril 2024 avec le soutien du FSE+ et de la FRR.

Certains États membres mettent en œuvre des mesures visant à gérer l'évolution démographique en soutenant la prolongation de l'emploi des travailleurs âgés. En **Finlande**, les personnes âgées de 55 ans qui sont confrontées à une délocalisation de l'emploi peuvent bénéficier d'une «allocation de sécurité transitoire» depuis 2023, qui donne accès à des possibilités de formation et à un congé de réemploi rémunéré prolongé pendant la période de préavis. Le programme pour l'emploi 2024-2029 de l'**Estonie** offre des services liés au marché du travail aux retraités à la recherche d'un emploi, y compris des formations et un soutien aux qualifications et à l'esprit d'entreprise. Ces initiatives visant à promouvoir le retardement du départ à la retraite doivent être considérées conjointement avec les mesures en matière de retraite (voir section 2.4.2). Dans le cadre de son PRR, le **Luxembourg** a lancé le programme de formation *FutureSkills*, qui met particulièrement l'accent sur les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, pour leur permettre d'acquérir des compétences non techniques, numériques et de gestion afin de faciliter leur réinsertion à court terme sur le marché du travail.

Des mesures sont prises pour soutenir l'emploi des femmes et lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris des efforts visant à réduire la ségrégation professionnelle fondée sur le genre et à améliorer la transparence des rémunérations. À partir de janvier 2025, **Malte** consacrera juridiquement le principe de la rémunération égale pour travail de valeur égale, en imposant l'égalité des rémunérations pour tous les salariés, y compris les travailleurs intérimaires et contractants. Malte a également lancé un projet pilote d'outil d'égalité salariale afin de faciliter l'application de l'égalité salariale ainsi que de recenser les éventuelles inégalités de rémunération non justifiées au sein des organisations employant au moins 50 salariés et certifiées par le label «Égalité», et d'y remédier. En **Irlande**, les exigences en matière de déclaration concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes seront étendues aux employeurs de plus de 150 salariés en 2024 et à ceux employant 50 salariés ou plus en 2025. Dans le cadre de son PRR, l'**Irlande** a prévu un investissement dans un programme de reconversion et de perfectionnement professionnels, avec des objectifs pour la proportion de femmes participantes. En avril 2024, dans le cadre de son PRR, l'**Estonie** a lancé un nouvel instrument numérique, appelé «miroir de la rémunération», afin d'aider les employeurs à analyser et à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En **Italie**, en vertu de la loi budgétaire de 2024, les employeurs du secteur privé qui embauchent des femmes sans emploi victimes de violences et des bénéficiaires du «reddito di libertà» sont exemptés du paiement d'une partie des cotisations de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 100 % et de 8 000 EUR. De plus, le pays a augmenté le financement du «Fondo per il reddito di libertà» afin d'aider les femmes victimes de violence vivant dans la pauvreté à devenir économiquement indépendantes et à s'émanciper. Les dotations financières sont augmentées

de 10 millions d'EUR par an entre 2024 et 2026 et de 6 millions d'EUR par an à partir de 2027. D'ici fin 2025, l'**Espagne** aura mis en place, dans le cadre de son PRR, un nouveau service d'orientation sociale et en matière l'emploi afin de soutenir les femmes victimes de violence, y compris les victimes de la traite des êtres humains et d'exploitation sexuelle, au moyen d'une aide au placement professionnel, de conseils juridiques et d'un soutien psychologique et émotionnel. Le programme intensif de l'**Autriche** pour l'intégration sur le marché du travail 2024-2025, qui relève du plan d'action stratégique de lutte contre la pénurie de travailleurs qualifiés, fournit un soutien sur mesure aux femmes réfugiées, en proposant des cours d'allemand, la reconnaissance des qualifications et une orientation professionnelle. En juillet 2023, la **France** a adopté une législation qui prévoit, entre autres, des prestations de maladie pour les femmes qui ont fait une fausse couche, ainsi qu'une protection de 10 semaines contre le licenciement, des soins psychologiques et une meilleure assistance médicale à partir de 2024.

Les États membres ont adopté des mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment grâce à la transposition de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée[179], y compris l'amélioration du congé familial. Depuis juillet 2023, le **Luxembourg** accorde un congé de paternité à la personne reconnue comme étant le deuxième parent en vertu du droit national. Depuis mars 2024, au **Danemark**, la loi modifiée sur le congé de maternité garantit la répartition à parts égales du congé parental (48 semaines) entre les deux parents (24 semaines chacun), tandis que les familles monoparentales peuvent transférer plusieurs semaines de congé à un membre de la famille proche. En vertu de la loi budgétaire de 2024, le congé parental en **Italie** est désormais rémunéré comme suit: 80 % du salaire du travailleur pour le premier mois, 60 % (80 % uniquement pour 2024) pour le deuxième mois et 30 % pour les mois suivants. En ce qui concerne les formules souples de travail, l'**Irlande** a intégré le projet de loi sur le droit de demander à travailler à distance dans la loi de 2023 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et diverses dispositions, qui, depuis mars 2024, établit le droit pour les aidants de demander à travailler à distance et des formules souples de travail, y compris des horaires réduits et compressés. Cette loi prévoit également cinq jours de congé annuel pour soins médicaux lourds et prolonge l'actuel droit aux pauses d'allaitement de six mois à deux ans. En **France**, une nouvelle loi, adoptée en avril 2024, permettra aux salariés de prendre au moins quatre semaines de congés payés par an, indépendamment des éventuelles périodes de congé de maladie.

Des efforts sont consentis en vue de renforcer l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. En **Irlande**, une subvention salariale lancée en septembre 2023 apporte un soutien financier aux employeurs qui emploient des personnes handicapées; depuis avril 2024, le seuil minimal d'heures hebdomadaires pour pouvoir bénéficier de ce régime a été ramené de 21 à 15 heures. En outre, avec le soutien du FSE+, l'Irlande a mis en place en août 2024 le programme «WorkAbility», qui soutiendra, entre autres, les organisations qui peuvent proposer aux participants des parcours progressifs vers l'éducation, la formation et l'emploi (y compris le travail indépendant). L'**Autriche** a alloué 30 millions d'EUR supplémentaires en 2023 et 2024 pour améliorer la participation des personnes handicapées au marché du travail, notamment pour atténuer l'incidence de la forte inflation. En **Suède**, la lettre de réglementation du service public de l'emploi (SPE) pour 2024 impose

[179] Voir directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

une identification plus rapide des handicaps affectant la capacité de travail des demandeurs d'emploi, tout en permettant des interventions plus pertinentes et en augmentant le nombre de participants recevant des subventions salariales afin de promouvoir une augmentation de l'emploi chez les personnes handicapées.

Plusieurs initiatives ont été lancées pour renforcer l'intégration des ressortissants de pays tiers. En janvier 2024, une nouvelle loi relative au vivre ensemble interculturel est entrée en vigueur au **Luxembourg**, ouvrant la voie à une intégration plus en douceur des personnes issues de l'immigration. La **Grèce** aidera les ressortissants de pays tiers pour faciliter leur intégration sur le marché du travail au titre du FSE+. De plus, avec le soutien de la FRR, 8 000 réfugiés dans le pays participent à des programmes de stage dans des entreprises du secteur privé qui leur permettent de s'intégrer sur le marché du travail. L'**Autriche** fournit aux bénéficiaires d'une protection temporaire une «carte bleue européenne» facilitant l'accès à plusieurs prestations, soins et services. En outre, les titulaires d'une carte bleue sont soutenus dans leur intégration sur le marché du travail au moyen d'offres fondées sur les besoins, telles que du matériel d'information multilingue, des qualifications ainsi que des conseils sur la reconnaissance des qualifications, des cours d'allemand, des évaluations des compétences et un placement professionnel actif. Depuis novembre 2023, les personnes possédant des qualifications reconnues en **Allemagne** peuvent accéder à un emploi qualifié dans les professions non réglementées, et les exigences de la «carte bleue européenne» ont été assouplies en abaissant les seuils salariaux et en rationalisant l'accès pour les spécialistes en informatique. Depuis mars 2024, les travailleurs étrangers qui ont au moins deux ans d'expérience et une offre d'emploi peuvent travailler dans les professions non réglementées sans reconnaissance formelle des qualifications.

2.3 Ligne directrice nº 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 nº 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 2.3.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

2.3.1 Indicateurs clés

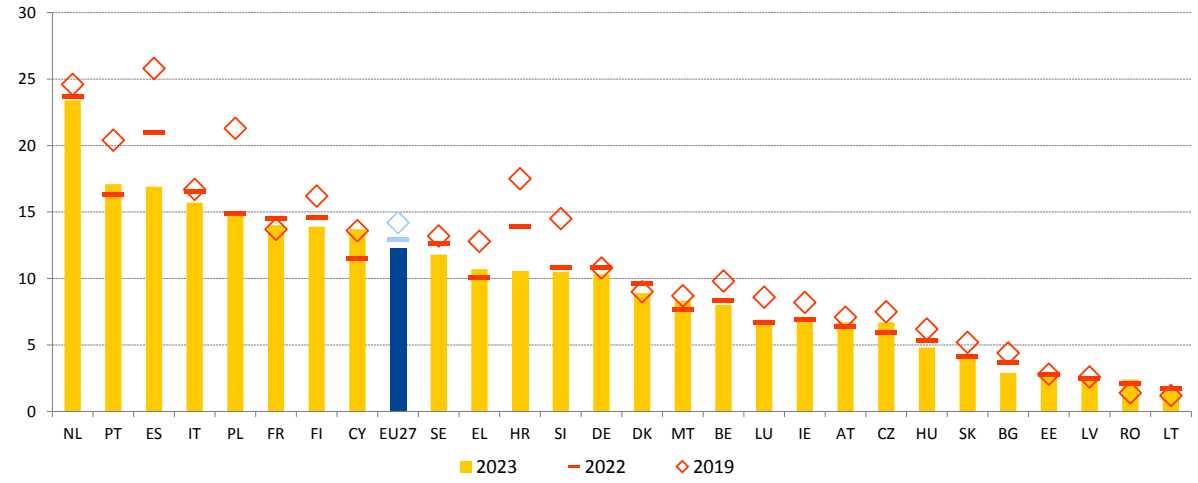
Bien que la flexibilité soit très appréciée par certains travailleurs, la segmentation du marché du travail qui persiste au fil du temps peut avoir une incidence négative sur l'équité sociale. Pour certains groupes, en particulier les jeunes et les personnes hautement qualifiées, les emplois non permanents et les emplois à temps partiel peuvent faciliter l'entrée sur le marché du travail et le développement des compétences, et apporter une plus grande flexibilité et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, des écarts

persistants en matière de sécurité de l'emploi et de conditions de travail entre les travailleurs (qui ont souvent des conséquences sur l'accès à la protection sociale) créent des fractures qui ne sont pas perçues comme étant socialement équitables et qui tendent à creuser les inégalités[180]. En particulier, le travail temporaire est associé à une plus grande insécurité de l'emploi lorsqu'il ne sert pas de tremplin vers des contrats plus permanents. La précarité qui en résulte contribue également à rendre les conditions de travail moins favorables dans certains secteurs et certaines professions caractérisés par des pénuries de main-d'œuvre importantes et persistantes[181]. La segmentation du marché du travail peut être combattue, entre autres, par des politiques actives du marché du travail adaptées qui encouragent les transitions professionnelles ascendantes, ainsi que par des mesures incitant les employeurs à embaucher des travailleurs et à les retenir.

Dans un contexte de taux d'emploi élevés dans l'Union européennes, la proportion de travailleurs temporaires a continué d'afficher une tendance modérément à la baisse[182]. Parmi l'ensemble des salariés âgés de 20 à 64 ans, cette proportion est passée de 12,9 % en 2022 à 12,3 % en 2023, soit 2 points de pourcentage en dessous du niveau d'avant la pandémie. Les variations d'un État membre à l'autre restent toutefois considérables, avec un écart de 21,7 points de pourcentage entre la proportion la plus élevée et la plus faible. Si les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne et l'Italie ont enregistré des taux d'emploi temporaire supérieurs à 15 % en 2023, les chiffres étaient inférieurs à 3 % en Bulgarie, en Estonie, en Lettonie, en Roumanie et en Lituanie (voir graphique 2.3.1).

Graphique 2.3.1: la part de l'emploi temporaire a tendance à diminuer, tout en continuant d'afficher des variations considérables 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 2022 et 2023 (voir métadonnées). Rupture de série pour CY et DK.
Source: Eurostat, [lfsi_pt_a], EFT de l'UE.

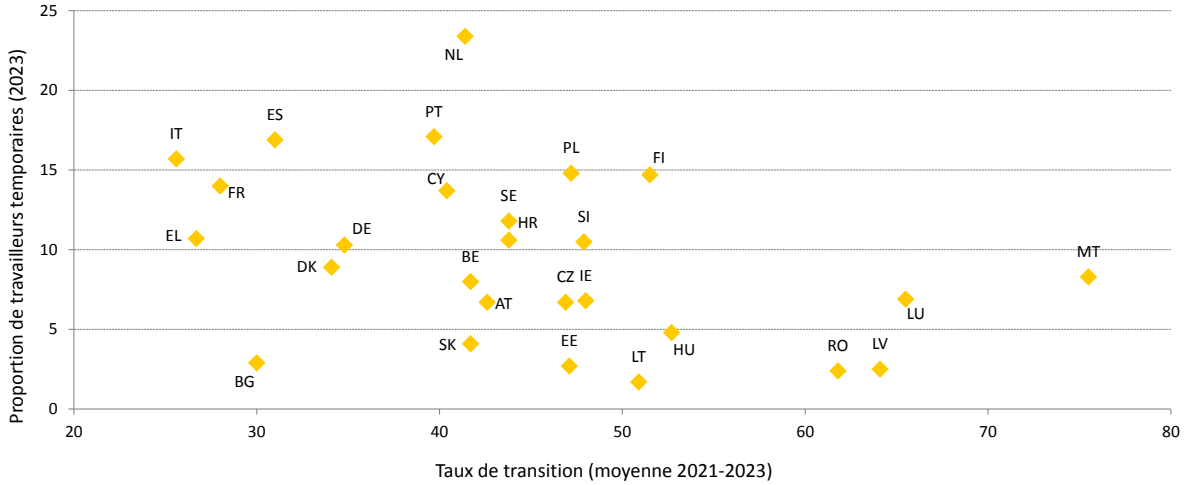
Certains États membres continuent d'enregistrer une proportion élevée de contrats temporaires, parallèlement à de faibles taux de transition vers des emplois permanents.

[180] Eurofound, Labour market segmentation, European Industrial Relations Dictionary, 2019.
[181] Voir Commission européenne, Employment and Social developments in Europe 2024, Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[182] Les salariés sous contrat temporaire sont définis comme étant les 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, mais néanmoins définie par des critères objectifs, tels que l'accomplissement d'une mission ou la période d'absence d'un salarié temporairement remplacé (indicateur Eurostat [lfsi_pt_a]).

En 2023, l'Italie et l'Espagne ont enregistré des taux élevés de contrats temporaires (supérieurs à 15 %), associés à de faibles taux de transition (respectivement moins et autour de 30 %, voir graphique 2.3.2). La Finlande, la Pologne, les Pays-Bas, le Portugal et Chypre enregistraient des taux d'emploi temporaire supérieurs à la moyenne de l'Union européenne, mais leurs taux de transition vers des contrats à durée indéterminée étaient relativement élevés (entre 40 % et 51 %), ce qui témoigne de marchés du travail flexibles mais relativement dynamiques. En revanche, la Lettonie, la Roumanie et la Lituanie affichaient une combinaison de faibles proportions de contrats temporaires (moins de 3 %) et de taux de transition élevés (entre 50 % et 64 %), ce qui indique un degré élevé de stabilité de l'emploi.

Graphique 2.3.2: il existe une hétérogénéité entre les États membres en ce qui concerne la proportion de contrats temporaires et les taux de transition vers des emplois permanents

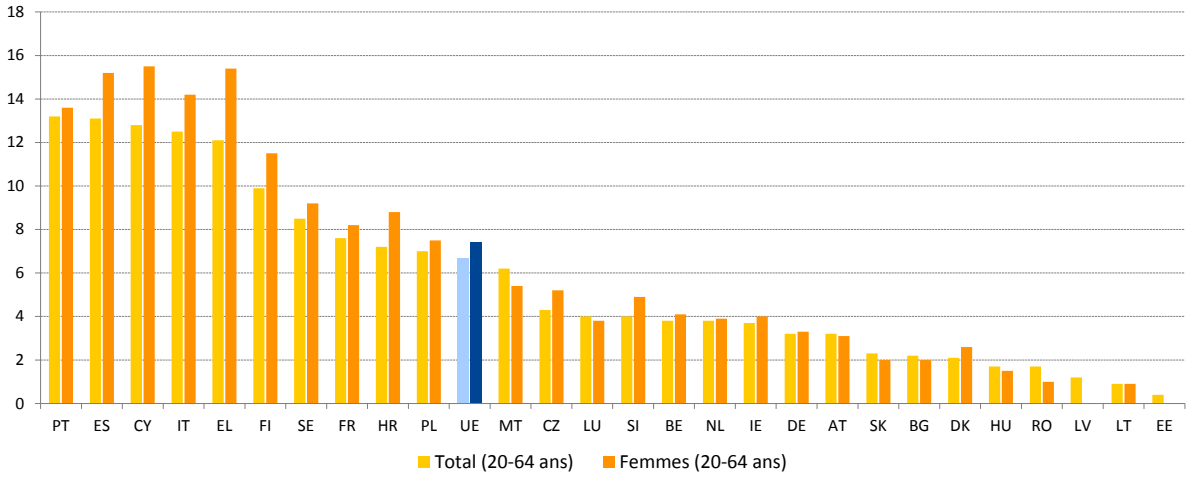
Proportion de travailleurs temporaires dans le nombre total de salariés (20-64 ans) en 2023 et taux de transition vers des emplois permanents (15-64 ans) (valeur moyenne pour 2021, 2022 et 2023).



Remarque: la tranche d'âge des 15-64 ans est prise en considération pour les taux de transition de contrats temporaires vers des contrats permanents. Les taux de transition pour DE, FR et LV se rapportent à 2023 et la valeur pour LU se rapporte à 2022. 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. Rupture des séries pour CY, DK et FR.
Source: Eurostat, [lfsi_pt_a], EFT de l'UE et [ilc_lvhl32], EU-SILC.

Graphique 2.3.3: l'emploi temporaire involontaire tend à être plus répandu chez les femmes

Part des travailleurs temporaires involontaires dans l'ensemble des salariés (20-64 ans) en 2023



Remarque: la définition diffère pour ES et FR. Données peu fiables pour BG, EE, HR, LV, LT, LU, MT, AT, SI et SK. Données pour le total uniquement pour l'«emploi seulement disponible avec un contrat temporaire» pour EE et LV. Données pour les femmes et les hommes uniquement pour l'«emploi seulement disponible avec un contrat temporaire» pour LU et AT. Données pour les femmes et les hommes uniquement pour le «travail permanent non trouvé» pour SK. Données pour les femmes uniquement pour le «travail permanent non trouvé» pour RO. Données pour les femmes et les hommes uniquement pour l'«emploi seulement disponible avec un contrat temporaire» pour MT.
Source: [lfsa_etgar] et [lfsa_etgar].

L'emploi temporaire involontaire présente également des variations importantes entre les États membres de l'Union européenne et tend à toucher relativement plus de femmes. Parmi tous les travailleurs temporaires, la proportion de ceux qui le sont involontairement est un indice important des difficultés rencontrées par les salariés pour trouver un emploi permanent[183]. Le pourcentage de ces salariés (âgés de 20 à 64 ans) s'élevait à 6,7 % en 2023 dans l'Union, soit 0,7 point de pourcentage de moins que l'année précédente. Toutefois, d'importantes différences subsistent entre les États membres, les chiffres allant de plus de 10 % au Portugal, en Espagne, à Chypre, en Italie et en Grèce à moins de 2 % en Hongrie, en Roumanie, en Lettonie, en Lituanie et en Estonie. La part de l'emploi temporaire involontaire est généralement plus élevée chez les femmes salariées (à quelques exceptions près, comme la Roumanie, Malte, la Bulgarie et la Hongrie) (voir graphique 2.3.3), même si l'écart reste relativement faible dans l'ensemble (1,2 point de pourcentage), sauf en Grèce, à Chypre, en Espagne, en Finlande et en Croatie (où il est supérieur à 3 points de pourcentage).

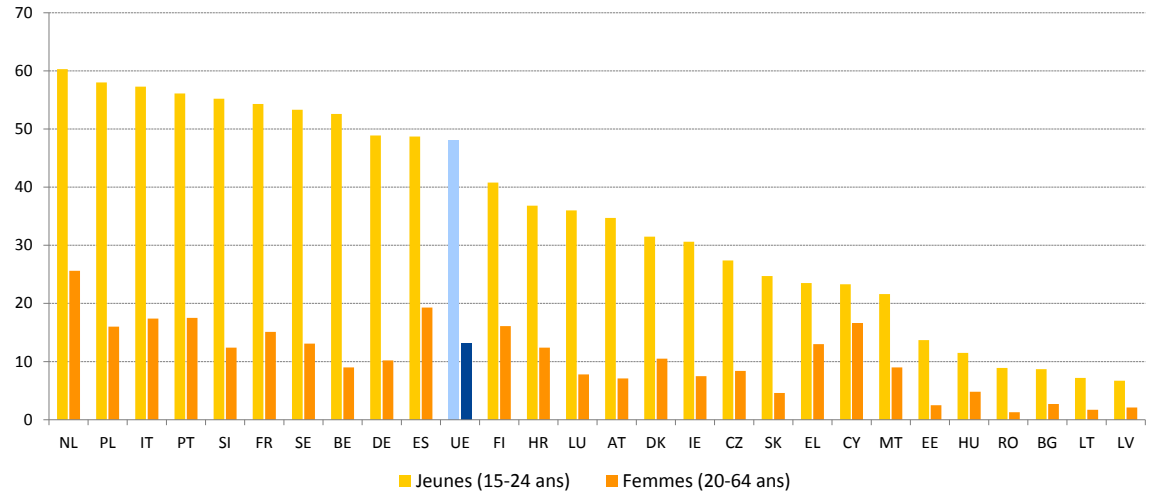
Les contrats temporaires restent plus répandus chez les jeunes et les femmes. La part de l'emploi temporaire chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) dans l'Union européenne a diminué de 1,5 point de pourcentage en 2022 pour atteindre 48,1 % en 2023. Toutefois, ce chiffre est supérieur de 37,1 points de pourcentage à celui des salariés âgés de 25 à 54 ans. En 2023, les pourcentages les plus élevés de jeunes sous contrat temporaire ont été enregistrés aux Pays-Bas, en Pologne, en Italie, au Portugal et en Slovénie (allant de 55 % à 60 %), tandis que les moins élevés ont été enregistrés en Roumanie, en Bulgarie, en Lituanie et en Lettonie (moins

[183] On entend par «travail temporaire involontaire» l'emploi dans les deux situations suivantes: aucun travail permanent n'a été trouvé [lfsa_etgar] et l'emploi était seulement disponible avec un contrat temporaire [lfsa_etgar].

de 10 %) (voir graphique 2.3.4). La part des femmes salariées (âgées de 20 à 64 ans) sous contrat temporaire a légèrement diminué dans l'Union, passant de 13,9 % en 2022 à 13,2 % en 2023. Les pourcentages les plus élevés ont été enregistrés aux Pays-Bas, en Espagne, au Portugal et en Italie (plus de 17 %), tandis que les plus faibles ont été observés en Roumanie, en Lituanie, en Lettonie, en Estonie et en Bulgarie (moins de 3 %). Dans l'ensemble, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi temporaire est resté stable, aux alentours de 2 points de pourcentage dans l'Union. En 2023 (sur la base des revenus de 2022), les travailleurs temporaires étaient exposés à un risque nettement plus élevé de pauvreté des travailleurs (12,6 %) que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (5,2 %)[184].

Graphique 2.3.4: la part de travail temporaire chez les jeunes et les femmes varie considérablement d'un État membre à l'autre

Part des travailleurs temporaires dans l'ensemble des jeunes salariés (15-24 ans) (en %, 2023) et part des travailleurs temporaires dans l'ensemble des femmes salariées (en %, 2023).



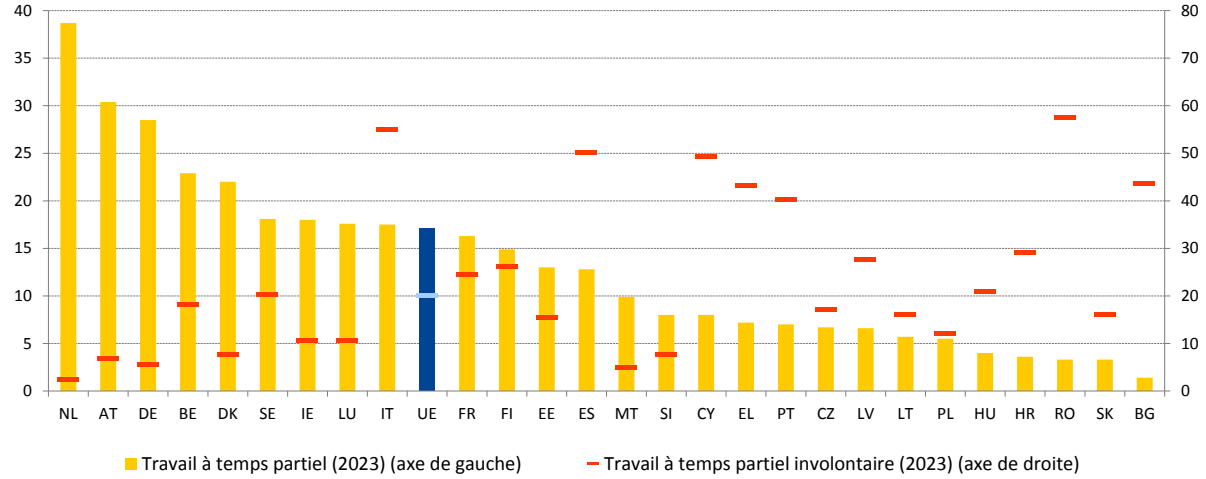
Remarque: la définition diffère pour ES et FR (voir métadonnées).
Source: Eurostat [lfsi_pt_a] – jeunes et [lfsi_pt_a] – femmes, EFT de l'UE.

La part du travail à temps partiel a légèrement augmenté, après une baisse lente mais constante au cours des huit dernières années, et continue de présenter une importante composante involontaire dans plusieurs États membres. Dans un contexte de taux d'emploi record, la proportion de travailleurs (âgés de 20 à 64 ans) travaillant à temps partiel dans l'Union européenne est passée de 16,9 % en 2022 à 17,1 % en 2023. Cinq États membres (les Pays-Bas, l'Autriche, l'Allemagne, la Belgique et le Danemark) ont continué de déclarer des chiffres supérieurs à 20 %, tandis que ceux de cinq autres (la Bulgarie, la Slovaquie, la Roumanie, la Croatie et la Hongrie) sont restés inférieurs à 5 % (graphique 2.3.5). La part du travail à temps partiel involontaire par rapport au total a encore diminué de 1,6 point de pourcentage pour atteindre 20 % en 2023 dans l'Union, restant toujours à un niveau relativement élevé. La Roumanie, l'Italie et l'Espagne ont enregistré les parts les plus élevées, supérieures à 50 %, tandis que les parts aux Pays-Bas, à Malte et en Allemagne étaient inférieures ou environ égales à 5 %.

[184] Eurostat [ilc_iw05], EU-SILC.

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

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



Remarque: la définition diffère pour ES et FR (voir métadonnées). Données peu fiables pour la série chronologique relative au travail à temps partiel involontaire pour MT et SI.
Source: Eurostat, [lfsi_pt_a] et [lfsa_eppgai], EFT de l'UE.

La part des travailleurs indépendants sans salariés est restée relativement stable dans l'Union européenne, avec des différences significatives d'un État membre à l'autre. En 2023, l'Union comptait environ 17,8 millions de travailleurs indépendants sans salariés, ce qui représentait 9,1 % de l'emploi total pour la tranche d'âge des 20-64 ans[185]. Bien que le travail indépendant sans salariés puisse témoigner de l'esprit d'entreprise, il peut aussi être utilisé comme indicateur du faux travail indépendant, qui masque des relations de travail dépendantes[186]. En 2023, les pourcentages les plus élevés de travailleurs indépendants sans salariés (plus de 13 %) ont été enregistrés en Grèce, en Pologne, en Tchéquie et en Italie, et les plus faibles (moins de 6 %) en Allemagne, au Luxembourg, au Danemark et en Suède.

Les plateformes de travail numériques représentent une part de plus en plus importante de l'économie de l'Union européenne, offrant des possibilités d'emploi mais posant aussi des défis spécifiques, notamment en ce qui concerne le statut professionnel des travailleurs. Entre 2016 et 2020, les recettes de l'économie des plateformes de l'Union ont presque quintuplé, passant d'environ 3 milliards d'EUR à quelque 14 milliards d'EUR. Plus de 500 plateformes de travail numériques opérant au sein de l'Union ont été recensées en 2021. Selon une étude de la Commission[187], on estime que plus de 28 millions de personnes dans l'Union ont travaillé par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques en 2020, et ce chiffre est considéré comme étant en constante augmentation. Bien que la majorité de ces personnes soient de véritables indépendants, selon les estimations, 5,5 millions de

[185] Eurostat, [lfsa_egaps] et [lfsi_emp_a], EFT de l'UE. La définition diffère pour ES et FR (voir métadonnées).
[186] Voir Commission européenne, Employment and Social developments in Europe 2023, Office des publications de l'Union européenne, 2023.
[187] Commission européenne, document de travail des services de la Commission – 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, Office des publications de l'Union européenne, 2021.

personnes ont été considérées à tort comme étant des travailleurs indépendants. Plus de la moitié des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes gagnent moins que le salaire minimal[188]. Dans ce contexte, la directive de l'Union relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme[189] vise, entre autres, à résoudre le problème des faux indépendants sur les plateformes de travail numériques en facilitant la détermination correcte du statut professionnel au moyen d'une présomption légale de travail. Par ailleurs, elle confère aux travailleurs de plateformes tant salariés qu'indépendants de nouveaux droits garantissant davantage de transparence, d'équité et de responsabilité dans la gestion algorithmique. Elle crée également un cadre permettant aux autorités nationales et aux représentants des travailleurs d'avoir un meilleur accès aux informations provenant des plateformes de travail numériques et renforce le dialogue social et la négociation collective.

On peut globalement s'attendre à ce que les avancées rapides dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA) et d'autres technologies numériques induisent de profondes transformations sur le marché du travail, ce qui pourrait avoir une incidence sur la quantité et la qualité des emplois, ainsi que sur la qualité de vie des travailleurs. Le FMI estime que le déploiement d'applications d'IA pourrait toucher jusqu'à 60 % des salariés des économies avancées, dont la moitié pourrait être affectée négativement[190]. Plus de 75 % des entreprises dans le monde envisagent d'adopter des applications fondées sur l'IA entre 2023 et 2027, et environ 70 % d'entre elles considèrent que la maîtrise des technologies gagnera en importance au cours de cette période[191]. Pourtant, les employeurs sont confrontés à des obstacles pour recruter des personnes possédant les compétences nécessaires. Sur la base de l'indice relatif à l'économie et à la société numériques, trois entreprises de l'Union européenne sur quatre (en particulier les PME) font état de difficultés à trouver des travailleurs possédant les compétences requises[192]. Même si de récentes études[193] confirment qu'à court terme, les principales incidences nettes sur l'emploi de l'adoption de l'IA pourraient être positives, augmentant la demande de compétences nécessaires à son développement et à son adoption, la croissance de l'emploi devrait être prudemment mise en balance avec le potentiel que recèle l'IA de remplacer les emplois routiniers[194]. De plus, contrairement aux précédentes vagues d'automatisation, l'IA générative pourrait avoir une incidence significative sur les travailleurs hautement qualifiés. Selon l'OIT, plus de 5 % de l'emploi dans les pays à revenu élevé est potentiellement exposé aux effets d'automatisation de l'IA générative[195]. En outre, l'automatisation au moyen de technologies robotiques avancées à base d'IA peut avoir une incidence considérable sur les processus de production et

---

[188] Commission européenne, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, Office des publications de l'Union européenne, 2020.

[189] Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024).

[190] Fonds monétaire international (2024), *Perspectives de l'économie mondiale*.

[191] Forum économique mondial, Rapport sur l'avenir de l'emploi 2023, 2023.

[192] L'indice relatif à l'économie et à la société numériques (DESI) de la Commission européenne est disponible ici.

[193] Voir Albanesi, S., Da Silva, A., Jimeno, J., Lamo, A., et Wabitsch, A., *New technologies and jobs in Europe*, ECB Working Paper nº 2023/2831, 2023; et Hayton, J., Rohenkohl, B., Christopher, P., et Liu, HY, *What drives UK firms to adopt AI and robotics, and what are the consequences for jobs?*, Université du Sussex, 2024. Rapport.

[194] Commission européenne, Artificial Intelligence: Economic Impact, Opportunities, Challenges, Implications for Policy (document de réflexion 210), Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[195] Organisation internationale du travail, Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, 2023.

la prestation de services, tout en modifiant les profils d'emploi et en augmentant le besoin de compétences numériques, analytiques et non techniques[196]. Dans ce contexte, le règlement de l'Union européenne sur l'IA (entré en vigueur en août 2024) vise à faire en sorte que l'IA soit digne de confiance, sûre et compatible avec les droits fondamentaux de l'Union Si ce règlement fournit un cadre réglementaire général, il contient aussi quelques références à l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail (comme l'interdiction de la mise sur le marché, de la mise en service et de l'utilisation de systèmes d'IA pour déduire les émotions d'une personne sur le lieu de travail)[197].

Socle européen des droits sociaux – encadré nº 4: nouvelles méthodes de travail et droit à la déconnexion

Le télétravail offre de nombreuses possibilités au monde du travail. La pandémie de COVID-19 a eu une incidence importante sur les modes de travail. Soutenue par une numérisation accrue, la part de travail à domicile dans l'Union européenne est passée de 11,1 % en 2019 à 19,8 % en 2023[198]. Les résultats d'une enquête d'Eurofound montrent que le télétravail en Europe est désormais une caractéristique permanente de nos pratiques de travail, plus de 60 % des travailleurs indiquant qu'ils préféreraient travailler depuis leur domicile au moins plusieurs fois par mois. Le télétravail offre des possibilités pour ce qui est de l'autonomie, de la flexibilité et de l'inclusivité, ainsi que de potentielles économies de coûts tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Ceux qui le peuvent utilisent aussi toujours leurs bureaux. En conséquence, les formules de travail hybrides combinant travail dans les locaux de l'employeur et télétravail de différentes manières apparaissent comme un modèle d'organisation du travail de premier plan[199]. Toutefois, la possibilité de travailler à tout moment pourrait aussi conduire à une disponibilité accrue des travailleurs, favorisant ainsi une culture prônant la connexion permanente.

La culture prônant la connexion permanente, qui se traduit souvent par des heures de travail supplémentaires et imprévisibles, pourrait nuire à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la santé et au bien-être des travailleurs. D'après une enquête réalisée par Eurofound en 2022 auprès des entreprises dans quatre pays (la Belgique, l'Espagne, la France et l'Italie), plus de 80 % des travailleurs interrogés ont déclaré avoir été contactés à des fins professionnelles en dehors de leurs heures de travail contractuelles, neuf travailleurs sur dix ayant répondu à ces prises de contact. Les principales raisons invoquées à cet égard étaient les suivantes: le sentiment de responsabilité à l'égard de leurs missions (82 %), le souhait de rester «maîtres de la situation» (75 %), le fait que c'était ce que l'on attendait d'eux (75 %), la crainte de conséquences négatives en l'absence de réponse (61 %) et l'espoir d'une meilleure progression de carrière (50 %)[200]. La surconnexion, facilitée par la

[196] Eurofound, Human–robot interaction: What changes in the workplace?, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[197] Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle) (JO L, 2024/1689, 12.7.2024).

[198] Eurostat [lfsa_ehomp], part des salariés âgés de 15 à 74 ans déclarant travailler à domicile de manière occasionnelle ou habituelle.

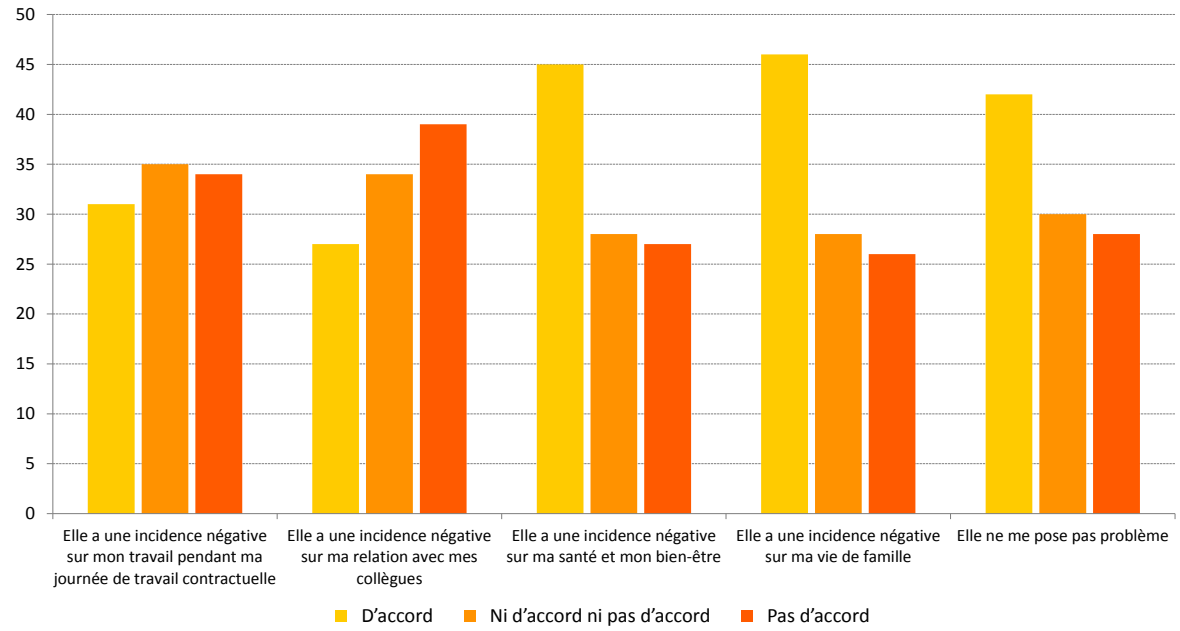
[199] Eurofound, Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty, Office des publications de l'Union européenne, 2022.

[200] Eurofound, Right to disconnect: Implementation and impact at company level, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

numérisation du monde du travail, est souvent perçue par les travailleurs comme ayant une incidence négative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et le bien-être (voir graphique ci-dessous). Les données disponibles indiquent que, bien que les facteurs de stress tels que l'intensité du travail, les interférences entre la vie professionnelle et la vie privée et le travail pendant le temps libre (en tant qu'aspect d'un horaire de travail difficilement conciliable avec une vie sociale) affectent tous les travailleurs, leur effet est plus marqué pour les salariés qui télétravaillent que pour ceux qui travaillent dans les locaux de leur employeur. L'anxiété, la fatigue émotionnelle, l'épuisement dû à une exposition prolongée à des réunions virtuelles et l'isolement figurent parmi les problèmes de santé mentale les plus signalés par les télétravailleurs[201]. Afin d'atténuer les risques et les facteurs de stress d'une culture prônant la connexion permanente, le «droit à la déconnexion» pourrait contribuer à délimiter plus clairement la vie professionnelle et la vie privée, contribuant ainsi à la santé, à la sécurité et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs. Les données indiquent qu'au niveau des entreprises, il existe une association positive entre la mise en œuvre du droit à la déconnexion et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés, la santé, le bien-être et la satisfaction au travail en général[202].

La surconnexion est souvent perçue comme ayant une incidence négative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur la santé et sur le bien-être

Incidence perçue de la surconnexion sur la santé et le bien-être (en %)



Source: calculs d'Eurofound, fondés sur l'enquête sur le droit à la déconnexion de 2022.

Dans ce contexte, en 2021, le Parlement européen a adopté une résolution invitant la Commission à présenter une proposition législative sur le droit à la déconnexion et un cadre législatif de l'Union pour le télétravail[203]. En vue de donner suite à cette résolution, la

[201] Commission européenne, Study exploring the social, economic and legal context and trend of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[202] Eurofound, Right to disconnect: Implementation and impact at company level, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

[203] P9_TA (2021)0021, résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion [2019/2181(INL)].

Commission a publié une étude examinant le contexte social, économique et juridique et les tendances du télétravail et du droit à la déconnexion[204]. Bien qu'aucun accord n'ait été trouvé par les partenaires sociaux sur la révision de l'accord-cadre sur le télétravail, la Commission a lancé une consultation formelle en deux phases sur une éventuelle initiative de l'Union européenne relative au télétravail et au droit à la déconnexion. La première phase de cette consultation[205] s'est déroulée du 30 avril au 25 juillet 2024. De plus, en juillet 2024, la Commission a lancé une étude visant à recueillir des données probantes et à analyser la valeur ajoutée et les incidences des options stratégiques potentielles d'une initiative relative au télétravail et au droit à la déconnexion. Par ailleurs, l'introduction d'un droit à la déconnexion est mentionnée dans la lettre de mission de la vice-présidente exécutive chargée des droits sociaux et des compétences, des emplois de qualité et de l'état de préparation, Roxana Mînzatu[206].

Plusieurs États membres ont déjà mis en œuvre des mesures ciblant le télétravail et le droit à la déconnexion. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, certains États membres ont adopté ou modifié leur législation concernant la définition légale du télétravail. À l'heure actuelle, il existe une législation pertinente sur le droit à la déconnexion dans 13 États membres, mais avec des variations pour ce qui est du champ d'application, de la définition, de la mise en œuvre et de l'exécution. La **France**, l'**Espagne**, la **Belgique** et l'**Italie** ont été les quatre premiers pays à se doter d'une législation nationale sur le droit à la déconnexion, tandis que les neuf autres pays, à savoir la **Bulgarie**, **Chypre**, la **Grèce**, la **Croatie**, l'**Irlande**, le **Luxembourg**, le **Portugal**, la **Slovénie** et la **Slovaquie**, ont introduit une nouvelle législation, une modification de la législation nationale existante ou des orientations nationales pour établir ce droit.

Les inspections du travail jouent un rôle essentiel dans la détection et la prévention des mauvaises conditions de travail et dans la lutte contre le travail non déclaré. L'utilisation accrue des technologies de l'information et de la communication (TIC) et le développement de l'économie des plateformes ont posé de nouveaux défis aux inspections du travail dans l'exécution de leurs tâches. Les outils d'IA peuvent considérablement améliorer la détection de la fraude et l'évaluation des risques, mais il demeure important de garantir la transparence et de veiller à ce que les outils soient mis au point avec toutes les garanties nécessaires pour les entreprises et les citoyens. Le respect des règles de l'Union européenne en matière de protection des données et de transparence est essentiel à cet égard. Dans le même temps, les inspections du travail doivent être dotées des ressources appropriées pour s'acquitter de leurs tâches[207]. Les indicateurs de l'OIT sur les inspections du travail montrent que les capacités et les ressources sont très différentes d'un pays de l'Union à l'autre à cet égard. L'indicateur de

[204] Commission européenne, Study exploring the social, economic and legal context and trend of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[205] Commission européenne, Document de consultation: Première phase de consultation des partenaires sociaux en vertu de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action de l'UE dans le domaine du télétravail et du droit à la déconnexion des travailleurs, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

[206] Lettre de mission de la vice-présidente exécutive de la Commission européenne chargée des droits sociaux et des compétences, des emplois de qualité et de l'état de préparation, Roxana Mînzatu.

[207] Pour plus de détails, voir site web de l'Autorité européenne du travail (AET): www.ela.europa.eu; Autorité européenne du travail, The Rise of Teleworking: Improvements in Legislation and Challenges for Tackling Undeclared Work, Office des publications de l'Union européenne, 2023; et Autorité européenne du travail, Methods and instruments to gather evidence of undeclared work, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

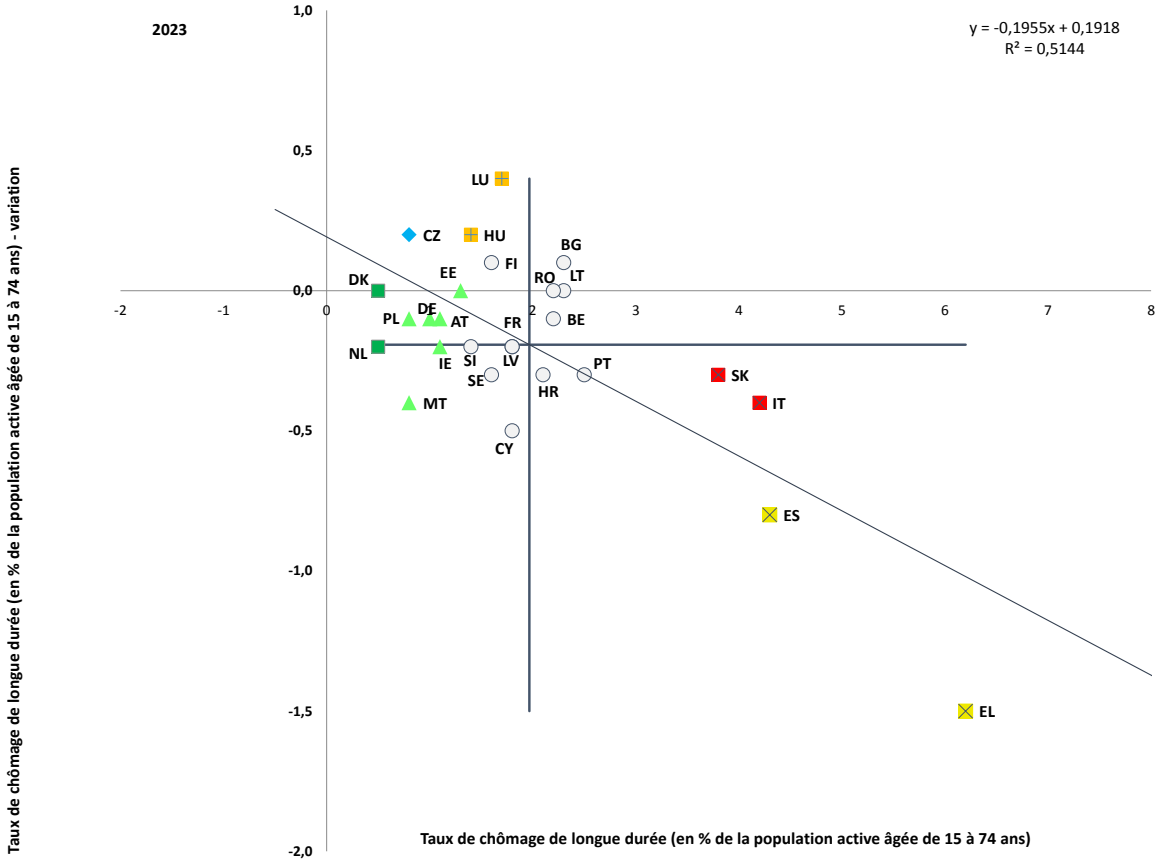
l'OIT relatif au nombre d'inspecteurs pour 10 000 salariés allait de 0,18 à Malte à 1,8 en Roumanie en 2021. Entre 2009 et 2021, le nombre d'inspecteurs a considérablement augmenté en Tchéquie (+ 58,1 %) et au Portugal (+ 36,8 %), tandis qu'il a diminué en Lituanie (- 38 %), en Roumanie (- 28,8 %), en Irlande (- 25,4 %) et en Croatie (- 22,6 %). Dans l'ensemble, on observe une tendance à la baisse du nombre d'inspections du travail[208]. La plateforme européenne visant à lutter contre le travail non déclaré, coordonnée par l'Autorité européenne du travail (AET), continue de soutenir les efforts déployés par les États membres pour élaborer des approches globales en vue de relever ce défi.

Le chômage de longue durée a continué de diminuer dans l'Union européenne, en particulier dans les États membres affichant les niveaux les plus élevés. Le taux de chômage de longue durée s'élevait à 2,1 % dans l'Union en 2023, soit 0,3 point de pourcentage de moins qu'en 2022. La différence entre les États membres affichant le taux le plus élevé et le taux le plus bas a encore diminué, passant de 7,2 points de pourcentage en 2022 à 5,7 points de pourcentage en 2023 (graphique 2.3.6). Une baisse significative a été enregistrée en Grèce (de - 1,5 point de pourcentage pour atteindre 6,2 %) et en Espagne (de - 0,8 point de pourcentage pour atteindre 4,3 %). Avec le troisième taux le plus élevé de l'Union (4,2 %), l'Italie se trouve dans une «situation critique», au même titre que la Slovaquie. Après avoir enregistré des taux croissants, la Hongrie et le Luxembourg sont désormais «à surveiller», tandis que la situation de la Tchéquie est «bien, mais à surveiller». En revanche, le Danemark et les Pays-Bas affichent les «meilleures performances», avec des taux globalement très bas en 2023. L'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les taux de chômage de longue durée était faible (inférieur à 0,5 point de pourcentage) en 2023 dans la plupart des États membres, à l'exception de la Grèce, de l'Espagne et de la Lettonie (respectivement 4,5 points de pourcentage, 1,5 point de pourcentage et 1 point de pourcentage). D'importantes différences régionales peuvent être observées dans plusieurs États membres, dont la Roumanie, la Bulgarie, la Hongrie, la Slovaquie et la France (voir graphique 7 à l'annexe 5), y compris dans les régions ultrapériphériques.

[208] Eurofound, Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member States – Comparative report, Office des publications de l'Union européenne, 2023.

Graphique 2.3.6: les taux de chômage de longue durée ont continué de baisser dans la grande majorité des États membres

Taux de chômage de longue durée, niveaux de 2023 et variations par rapport à 2022 (en %, indicateur clé du tableau de bord social)

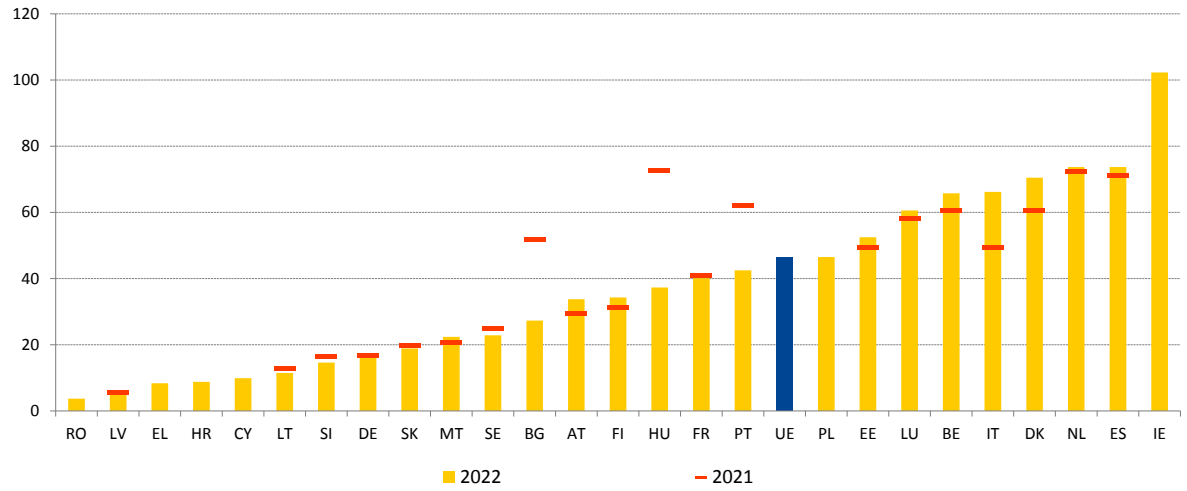


Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. La définition diffère pour ES et FR. Rupture des séries pour CY et DK.
Source: Eurostat [tesem130], EFT de l'UE.

Dans un contexte de tensions sur le marché du travail, les taux de participation aux politiques actives du marché du travail continuent de varier considérablement d'un État membre à l'autre. En 2022, la proportion de chômeurs désireux de travailler et ayant participé à des mesures de politique active du marché du travail est restée relativement stable dans la plupart des États membres par rapport à 2021, tandis que de fortes baisses ont été enregistrées dans certains cas (graphique 2.3.7). Les taux de participation les plus faibles (inférieurs à 10 %) ont été observés en 2022 en Roumanie, en Lettonie, en Grèce, en Croatie et à Chypre. En revanche, le Danemark, les Pays-Bas, l'Espagne et l'Irlande ont enregistré des chiffres supérieurs à 70 %. Par rapport à 2021, le taux de participation a presque diminué de moitié en Hongrie (passant de 72,5 % à 37,3 %) et en Bulgarie (passant de 51,9 % à 27,3 %), tandis que le taux du Portugal a également enregistré une diminution considérable, passant de 62,0 % à 42,5 %. Une augmentation notable de 16,7 points de pourcentage a été constatée en Italie. Dans une perspective à plus long terme, la part des chômeurs participant à des politiques actives du marché du travail n'a cessé d'augmenter dans l'Union européenne, avec une croissance de plus de 50 % depuis 2013.

Graphique 2.3.7: les taux de participation à des politiques actives du marché du travail ont stagné ou diminué dans la plupart des États membres

Participation aux mesures ordinaires des politiques du marché du travail (catégories 2 à 7) pour 100 chômeurs souhaitant travailler, toutes les tranches d'âge



Remarque: séries chronologiques non disponibles pour CZ. Dernières données disponibles pour UE et RO (2020) et pour CY, EL, HR et IE (2021). Les séries chronologiques sont estimées pour DK, NL et SE. Données peu fiables pour EL et LT. Données non disponibles pour PL (2021). Les chiffres supérieurs à 100 % indiqueraient que des personnes sont enregistrées plusieurs fois dans la série de données sur la politique active du marché du travail dans le cadre de leur participation à différentes catégories de mesures ou que certains participants ne sont pas inscrits comme demandeurs d'emploi.
Source: Eurostat [lmp_ind_actsup].

La mise en œuvre de mesures en faveur des chômeurs de longue durée dans les États membres reste hétérogène. La collecte de données de 2022 dans le cadre du suivi de la recommandation du Conseil sur le chômage de longue durée[209] montre qu'un peu plus de la moitié des États membres (15) ont obtenu une couverture d'au moins 90 % dans la mise en œuvre d'accords d'intégration professionnelle (AIP) pour tous les chômeurs de longue durée inscrits depuis au moins 18 mois. Dans six États membres, au moins un d'entre eux sur trois n'avait pas d'AIP. En revanche, dans 13 autres États membres, plus de 95 % de l'ensemble des chômeurs de longue durée ont bénéficié d'un AIP ou d'un outil équivalent, la part globale ayant augmenté par rapport à 2021. Les perspectives pour les utilisateurs d'AIP de trouver un emploi se sont légèrement détériorées en 2022. Les données disponibles pour 23 États membres montrent qu'en tout, un peu moins de 3,7 millions d'utilisateurs d'AIP ont mis fin à leur période de chômage, dont 1,7 million (soit 47,6 %) dont on savait qu'ils ont accepté un emploi (contre 49,1 % en 2021). Plus important encore, les chiffres montrent systématiquement que le groupe des États membres qui fournissent des plans d'action individuels assortis d'une évaluation approfondie enregistre des résultats nettement meilleurs en ce qui concerne l'intégration sur le marché du travail des chômeurs de longue durée[210].

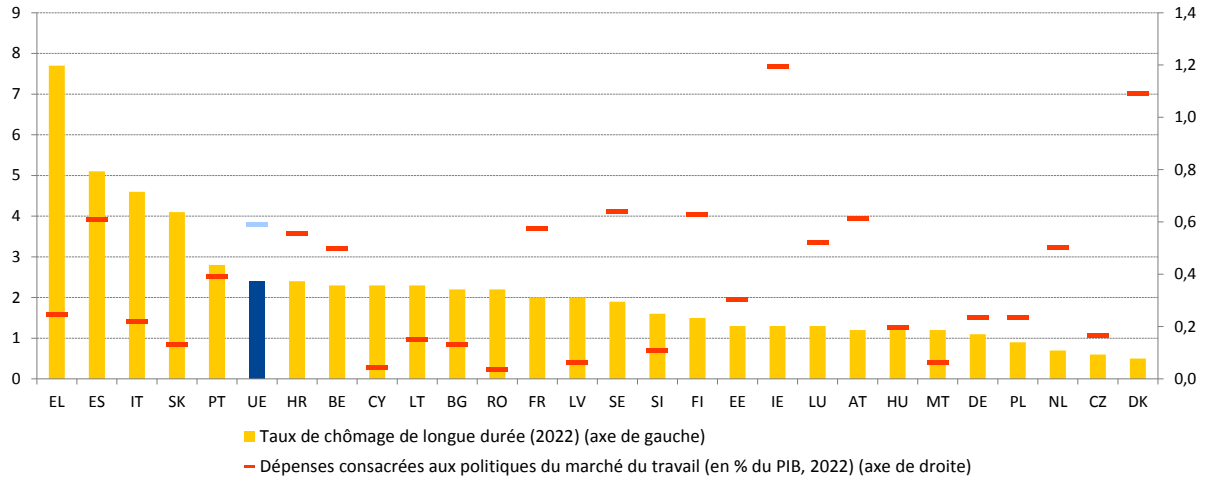
Des politiques actives du marché du travail efficaces et efficientes sont importantes pour favoriser de bons résultats sur le marché du travail. Les dépenses des États membres consacrées aux politiques actives du marché du travail présentent de fortes différences. En 2022, la Grèce, l'Italie, la Slovaquie et le Portugal ont enregistré des taux de chômage de

[209] Recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail.
[210] Commission européenne, Data collection for monitoring the LTU Recommendation: Full results for 2022, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

longue durée supérieurs à la moyenne de l'Union européenne (2,4 %), tandis que leurs dépenses consacrées aux interventions actives sur le marché du travail étaient inférieures à la moyenne de l'Union (0,6 % du PIB) (graphique 2.3.8). À l'inverse, l'Irlande, le Danemark, la Finlande, la Suède et l'Autriche, dont les taux de chômage de longue durée sont inférieurs à 2 %, ont attribué les parts du PIB les plus élevées à des politiques actives du marché du travail (allant d'environ 0,5 % à 1,2 %). L'Espagne a continué de dépenser davantage, par rapport au PIB, en mesures actives du marché du travail, tout en enregistrant un chômage de longue durée élevé (après une baisse de 6,2 % à 5,1 %). Enfin, la Croatie, la Belgique et la France ont affiché des valeurs relativement proches de la moyenne de l'Union en ce qui concerne tant les dépenses en matière de politiques actives du marché du travail que le chômage de longue durée.

Graphique 2.3.8: les dépenses consacrées aux mesures de politique active du marché du travail varient considérablement d'un État membre à l'autre

Dépenses consacrées aux mesures de politique active du marché du travail (catégories 2 à 7, en pourcentage du PIB, 2022) et taux de chômage de longue durée (15-74 ans) (en %, 2022)



Remarque: dernières données disponibles pour les dépenses consacrées à la politique du marché du travail pour UE, IT, CY et RO (2020) et pour HR et IE (2021). Données sur les dépenses consacrées à la politique du marché du travail estimées pour DE, NL et SE. Données provisoires sur la politique du marché du travail pour FR. La définition du chômage de longue durée diffère pour ES et FR.
Source: Eurostat [lmp_expsumm], base de données sur les politiques du marché du travail et [tesem130], EFT de l'UE.

En 2023, les services publics de l'emploi (SPE) ont fonctionné dans le contexte de pénuries de main-d'œuvre conjuguées à de faibles taux de chômage, et donc d'une diminution du nombre de chômeurs inscrits dans la majorité des États membres. En réponse aux pénuries de main-d'œuvre, le réseau des SPE[211] a adapté le cadre de référence de l'excellence institutionnelle des SPE, en mettant davantage l'accent sur l'activation et les partenariats entre plusieurs acteurs[212]. Dans 26 États membres, les SPE ont défini des stratégies et des objectifs visant à faciliter l'accès des groupes les plus vulnérables au marché du travail. En outre, en 2023, les SPE ont œuvré à la promotion de transitions écologique et numérique équitables, en mettant fortement l'accent sur les compétences et sur le soutien aux travailleurs confrontés à des transitions professionnelles. Plus précisément, les SPE de

[211] Voir: Réseau européen des services publics de l'emploi.
[212] Commission européenne, PES Network Benchlearning Manual, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

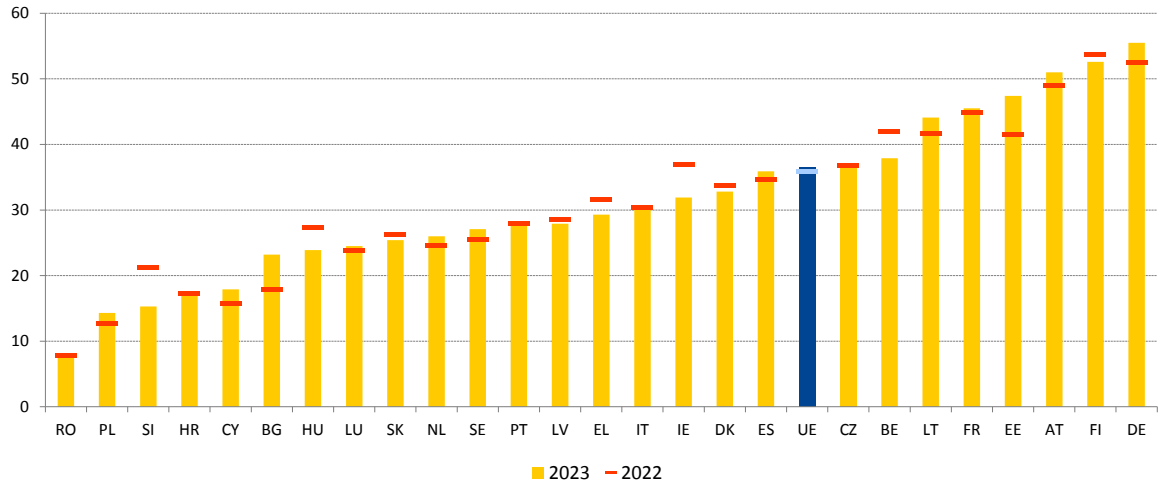
18 États membres ont coopéré avec les employeurs afin de recenser les besoins en compétences pour les emplois verts, de soutenir la restructuration industrielle et de contribuer à la mise en œuvre de subventions à l'emploi pour les emplois verts. Les SPE de 17 États membres ont proposé des activités de perfectionnement et de reconversion professionnels aux travailleurs. Pour aider les PME à trouver des travailleurs possédant les compétences adéquates, les SPE ont pris des mesures en passant d'approches fondées sur la profession à des approches fondées sur les compétences dans leurs activités de profilage et de mise en correspondance. La coopération entre les services de l'emploi publics et privés a également évolué au cours des dernières années, plusieurs SPE ayant élargi et renforcé leurs coopérations avec des portails pour l'emploi et des agences de placement privés ou prévoyant de le faire[213].

La part de chômeurs de courte durée couverts par des prestations de chômage a légèrement augmenté dans l'Union européenne en 2023, bien qu'il existe des variations d'un État membre à l'autre. Elle est passée de 35,8 % en 2022 à 36,6 % en 2023 (graphique 2.3.9)[214]. Alors que la Slovénie (- 5,9 points de pourcentage), l'Irlande (- 5 points de pourcentage) et la Belgique (- 4 points de pourcentage) ont enregistré les baisses les plus importantes, de fortes augmentations de la couverture ont été observées en Estonie (5,9 points de pourcentage) et en Bulgarie (5,3 points de pourcentage). En 2023, les taux de couverture les plus élevés ont été enregistrés en Allemagne, en Finlande et en Autriche (plus de 50 %), suivies de l'Estonie, de la France et de la Lituanie (plus de 40 %). À l'inverse, la couverture la plus faible a été observée en Roumanie et en Pologne (moins de 15 %). Par rapport à 2022, la part des chômeurs inscrits depuis moins d'un an ayant bénéficié de prestations ou d'une assistance est restée relativement stable dans l'Union en 2023, s'établissant à environ 35 %. La proportion de chômeurs de courte durée bénéficiant d'allocations de chômage est positivement corrélée avec des transitions plus fréquentes du chômage de courte durée vers l'emploi et un nombre moindre de cas de chômage de longue durée. Dans l'ensemble, les règles relatives à la période d'acquisition des droits sont restées stables dans presque tous les États membres, avec de fortes variations entre ces derniers, allant de 13 semaines de cotisations à l'assurance en Italie et 51 semaines en Hongrie, au Portugal ou en Espagne à 104 semaines en Slovaquie[215]. La durée maximale des prestations de chômage pour les personnes ayant travaillé pendant un an est aussi restée inchangée dans la plupart des États membres. Globalement, dans 16 pays de l'Union européenne, les chômeurs qui ont travaillé pendant un an peuvent recevoir des prestations durant six mois (24 semaines) au maximum. Le revenu de remplacement est aussi étroitement lié à la durée du chômage. 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. Au deuxième mois, les taux de revenu de remplacement net vont de 6,9 % des revenus (nets) précédents en Hongrie à 90 % en Belgique (graphique 2.3.10). Au Luxembourg, au Danemark, en France et en Finlande, le taux de remplacement (pour tous supérieur à 60 % et, dans certains cas, nettement supérieur) est le même au deuxième et au douzième mois de chômage.

[213] Commission européenne, Trends in PES: Assessment report on PES capacity, Office des publications de l'Union européenne, 2023, données ajustées pour représenter l'Union européenne uniquement.
[214] Les chômeurs de courte durée sont les personnes sans emploi depuis moins de 12 mois.
[215] 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.

Graphique 2.3.9: les changements dans la couverture des prestations de chômage pour les demandeurs d'emploi de courte durée ont été limités, avec des différences persistantes d'un État membre à l'autre

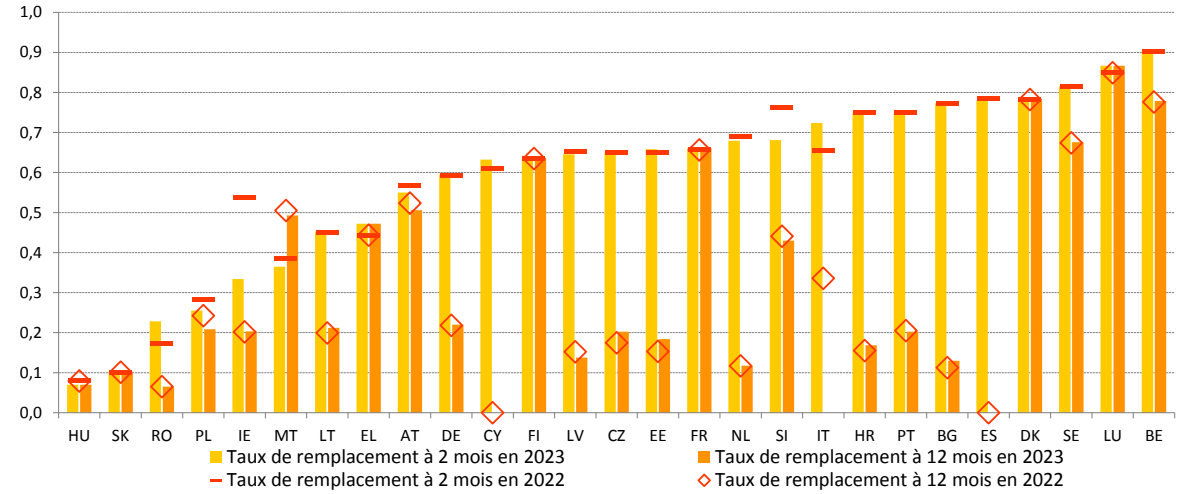
Taux de couverture des prestations de chômage pour les chômeurs de courte durée (moins de 12 mois, 15-64 ans, en %)



Remarque: données non disponibles pour MT. La définition diffère pour ES et FR (voir métadonnées). Rupture de série pour DK et CY. Faible fiabilité pour LU et SI.
Source: Eurostat [lfsa_ugadra], EFT de l'UE.

Graphique 2.3.10: il existe des différences significatives entre les taux de remplacement des différents États membres, pour le chômage tant de courte durée que de longue durée

Taux de remplacement net des prestations de chômage à 67 % du salaire moyen, aux deuxième et douzième mois de chômage (2023 et 2022)



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. Toutes les données concernent 2023, sauf celles pour BE, CY, DK, FI et PT, qui concernent 2022.
Source: calculs de la Commission européenne, sur la base du modèle impôts-prestations de l'OCDE.

Les résultats sur le marché du travail des citoyens mobiles de l'Union européenne[216] **continuent de s'améliorer**. Le nombre total et le taux d'emploi des citoyens mobiles de l'Union en âge de travailler ont poursuivi leur tendance à la hausse, atteignant 10,1 millions et un taux d'emploi de 78 % (contre 76 % pour les ressortissants nationaux) en 2023. Cette même année, le nombre total de travailleurs frontaliers dans l'Union s'élevait à 1,8 million (soit une augmentation de 3 % par rapport à 2022) et 1,5 million de citoyens de l'Union ont changé le pays dans lequel ils travaillaient. La plupart des travailleurs mobiles retournent dans leur pays d'origine, leur nombre ayant augmenté de 6 % pour l'Union en 2023, et avec des variations importantes entre les États membres[217]. En 2024, la Commission a publié un examen des pratiques et des défis en matière de coopération concernant les travailleurs détachés dans l'Union, axé sur leurs droits, notamment en ce qui concerne le logement et l'accès aux information sur les conditions d'emploi[218].

Le bon fonctionnement du dialogue social et de la négociation collective est essentiel pour améliorer les conditions de travail et atténuer les pénuries de main-d'œuvre, mais la participation des partenaires sociaux varie d'un domaine d'action à l'autre. Entre avril 2020 et juillet 2024, le degré le plus élevé de participation des partenaires sociaux a été déclaré en ce qui concerne les politiques liées à la COVID-19, près de 37 % d'entre elles ayant été convenues ou adoptées en consultation avec les partenaires sociaux. Celles-ci étaient suivies des mesures prises pour atténuer les conséquences de la hausse du coût de la vie (31 %), de celles liées à la transition écologique (27 %), des instruments de soutien aux restructurations (26 %) et des mesures relatives à la guerre en Ukraine (25 %). Le degré de participation le plus faible a été enregistré pour les mesures prises dans le contexte de la transformation numérique (22 %) ou afférentes à des phénomènes météorologiques extrêmes (13 %). Cela reflète le fait que les partenaires sociaux ont tendance à être associés le plus souvent aux domaines d'action concernant le lieu de travail (qui touchent les entreprises et les travailleurs) (graphique 2.3.11). L'examen annuel de surveillance multilatérale sur le dialogue social réalisé en novembre 2023 par le Comité de l'emploi (COEM) a révélé que des progrès limités avaient été accomplis pour parvenir à améliorer l'efficacité du dialogue social et de la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques. En outre, l'évaluation par les partenaires sociaux nationaux de la qualité de leur participation à la mise en œuvre de la facilité pour la reprise et la résilience en 2023 était inégale. Pour la mise en œuvre de son plan pour la reprise et la résilience (PRR), chaque État membre a choisi une structure de gouvernance adaptée à son cadre national de dialogue social respectif. Les cadres institutionnels pour la participation des partenaires sociaux sont donc divers, étant donné que certains États membres ont mis en place des paramètres et des procédures spécifiques, tandis que d'autres ont utilisé les canaux de dialogue social existants. Dans quelques pays, les partenaires sociaux ont été associés par l'intermédiaire de nouveaux organes ou groupes de travail spécifiques créés dans le cadre du Semestre européen ou pour suivre la mise en œuvre des PRR[219].

---

[216] Les citoyens mobiles de l'Union européenne et de l'AELE sont des citoyens de l'Union ou de l'AELE qui séjournent dans un pays de l'Union ou de l'AELE autre que le pays dont ils ont la nationalité (voir rapports annuels sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne).

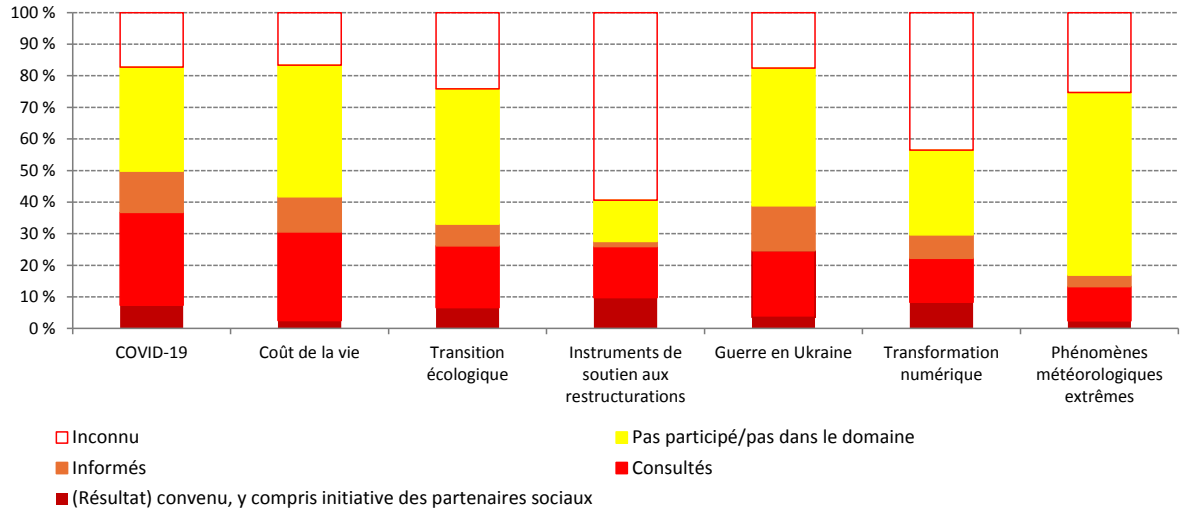
[217] Commission européenne, *Annual report on intra EU-labour mobility 2024* (à paraître).

[218] Voir document de travail des services de la Commission disponible ici.

[219] Eurofound, *Social governance of the Recovery and Resilience Facility: Involvement of the national social partners*, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

Graphique 2.3.11: le degré de participation des partenaires sociaux diffère selon le contexte

Participation des partenaires sociaux à la conception des politiques nationales par contexte



Remarque: le graphique comprend 2 290 politiques associées au contexte respectif (certaines sont comptées deux fois car une politique peut avoir trait à plusieurs contextes), données collectées entre avril 2020 et juillet 2024. 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, par contexte. Les différences dans le degré de participation des employeurs et des syndicats sont mineures.
Source: Eurofound, base de données EU PolicyWatch.

Lors du sommet des partenaires sociaux de Val Duchesse du 31 janvier 2024, la Commission, la présidence belge et les partenaires sociaux interprofessionnels ont signé une «déclaration tripartite pour un dialogue social fructueux». Par cette dernière, ils renouvellent leur engagement à renforcer le dialogue social au niveau de l'Union européenne et à unir leurs forces pour relever les principaux défis auxquels les économies et les marchés du travail européens sont confrontés[220]. La déclaration annonçait la nomination par la Commission d'un nouvel envoyé pour le dialogue social européen et le lancement d'un processus en vue de la conclusion d'un pacte pour le dialogue social au début de l'année 2025. L'envoyé soutiendra et coordonnera la mise en œuvre de la communication de 2023 sur le renforcement du dialogue social dans l'Union, ainsi que la réponse de la Commission aux rapports conjoints des partenaires sociaux européens sur le dialogue social au niveau de l'Union. Pour ce qui est du pacte pour le dialogue social européen, une série de réunions tripartites et bipartites avec les partenaires sociaux européens seront organisées afin de définir de nouvelles propositions visant à renforcer le dialogue social européen. Ces réunions porteront, entre autres, sur le soutien institutionnel et financier de l'Union au dialogue social européen à tous les niveaux, sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux (y compris par l'intermédiaire du FSE+) et sur une approche bipartite concertée en ce qui concerne la négociation, la promotion et la mise en œuvre des accords des partenaires sociaux.

Un dialogue et une consultation réguliers avec les organisations de la société civile sont essentiels pour mettre en œuvre des politiques efficaces et inclusives. Comme le reconnaît la déclaration de La Hulpe de 2024 concernant l'avenir du socle européen des droits sociaux,

[220] Déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux.

la société civile joue un rôle clé dans la lutte contre l'exclusion sociale et les inégalités, ainsi que pour les politiques qui concernent les groupes sous-représentés et vulnérables. Au niveau de l'Union européenne, les organisations de la société civile sont activement associés au Semestre européen, au moyen d'échanges de vues réguliers et de discussions thématiques sur des domaines présentant un intérêt particulier. Dans de récentes recherches, Eurofound examine la participation des organisations de la société civile à la mise en œuvre précoce des plans territoriaux pour une transition juste dans certains États membres. Les premières recherches empiriques laissent penser que, pour entretenir un dialogue constructif avec la société civile sur les mesures stratégiques et le soutien aux travailleurs, aux communautés et aux industries vulnérables, il faut encore réduire les obstacles à la participation, créer des possibilités d'évaluation conjointe des besoins, soutenir le renforcement des capacités et faciliter le partage des connaissances[221].

2.3.2 Mesures prises par les États membres

Les efforts visant à remédier aux causes de la segmentation du marché du travail se poursuivent dans certains États membres. À la suite d'une consultation publique lancée en juillet 2023, les **Pays-Bas** préparent un projet de loi axé sur le renforcement de la sécurité des travailleurs sous contrats de travail flexibles en supprimant les contrats «zéro heure», en remplaçant les contrats de garde par un nouveau type de contrat offrant une plus grande sécurité des revenus aux travailleurs et en améliorant la sécurité de l'emploi des travailleurs intérimaires. En outre, les **Pays-Bas** ont lancé une consultation publique en octobre 2023 sur un projet de loi clarifiant la notion de relation de travail et introduisant une présomption légale d'emploi pour les travailleurs indépendants sans salariés (travaillant pour un tarif inférieur à 36 EUR). En **Tchéquie**, une modification de la loi sur l'emploi est entrée en vigueur en janvier 2024; elle vise à clarifier et à rationaliser les conditions de prestation de services par les agences de placement. La législation a été durcie dans le domaine de l'emploi illégal et déguisé et prévoit désormais des amendes. Dans son programme gouvernemental de 2023, la **Finlande** a annoncé une réforme des contrats de travail à durée déterminée. Alors que les contrats de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée d'un an sans raison particulière, la législation garantira qu'ils ne conduisent pas à un recours injustifié à des contrats à durée déterminée consécutifs. L'**Espagne** prépare actuellement une modification des dispositions réglementaire des contrats de formation, en développant la procédure de mise en relation des étudiants avec les entreprises. Cette modification se concentre sur les aspects liés à la formation du contrat de formation en alternance, l'objectif étant de rendre le travail rémunéré compatible avec les processus de formation dans le cadre du catalogue des spécialités de formation du système national de l'emploi. Dans le cadre de son PRR, la **Slovénie** est en train d'élaborer une loi établissant un dispositif permanent de chômage partiel, y compris en cas de grave récession économique, en s'appuyant sur l'expérience acquise pendant la crise de la COVID-19. Cette loi comprendra des obligations en matière d'éducation et de formation pendant le travail à temps partiel afin de renforcer les compétences et d'accroître l'employabilité des travailleurs concernés, compte tenu de la numérisation croissante et de l'automatisation des processus opérationnels.

Plusieurs États membres ont adopté des mesures visant à renforcer leurs cadres de protection de l'emploi. En avril 2024, la **Slovénie** a introduit des mesures réglementaires renforçant les droits d'information et de consultation des travailleurs, ainsi que la

[221] Eurofound, Creating a new social contract for the just transition: Is partnership working?, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

codétermination au sein des organes de direction ou de surveillance de la société en cas de fusion, de scission ou de transformation transfrontière de la société. En mai 2024, une législation relative à la prévention de la capacité de travail est entrée en vigueur en **Estonie**, permettant à une personne en congé de maladie de longue durée de travailler dans des conditions adaptées à son état de santé, après deux mois au cours du congé de maladie. Cette réforme devrait soutenir le processus de guérison des salariés atteints d'une maladie chronique pendant leur congé de maladie de longue durée, tout en réduisant leur dépendance et les risques de perte d'emploi et/ou d'incapacité permanente. En juillet 2024, des modifications liées à la législation sur les licenciements collectifs sont entrées en vigueur en **Espagne**. Les entreprises qui ont l'intention de fermer un ou plusieurs lieux de travail, entraînant la cessation définitive d'activité et le licenciement de 50 travailleurs ou plus, ont une obligation de notification préalable de six mois. En septembre 2024, la **Grèce** a lancé la mise en œuvre pilote de la carte de travail numérique dans les secteurs de la restauration et du tourisme, dans le but de lutter contre les heures supplémentaires non déclarées et l'excès de temps de travail. Ce projet pilote est déjà appliqué aux salariés des banques, des grands supermarchés, des compagnies d'assurance, des sociétés de sécurité et des entreprises publiques.

Certains États membres ont pris de nouvelles mesures pour améliorer leurs cadres en matière de santé et de sécurité au travail. En juin 2023, la loi sur les mesures urgentes visant à protéger les travailleurs en cas d'urgence climatique est entrée en vigueur en **Italie**. L'une de ses dispositions mentionne le rôle du ministère du travail dans la promotion du dialogue social afin de parvenir à des accords sectoriels garantissant la sécurité et la santé au travail en cas d'urgence climatique, y compris de vagues de chaleur. En outre, en octobre 2023, l'**Italie** a ratifié les conventions fondamentales C155 (convention sur la sécurité et la santé des travailleurs) et C187 (convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail) de l'OIT. En décembre 2023, le gouvernement **suédois** a chargé l'Agence pour l'environnement de travail de présenter des propositions d'initiatives susceptibles d'amener davantage de travailleurs à manifester leur intérêt pour le rôle de représentant de la sécurité. L'Agence a soumis un rapport au ministère du travail en avril 2024. En décembre 2023, le **Danemark** a modifié la loi sur la rémunération des travailleurs afin de renforcer le système de rémunération du travail (par exemple, au moyen d'une nouvelle allocation de formation, de la révision des délais de traitement des dossiers et de l'augmentation du niveau de rémunération en introduisant un régime d'assurance contre les accidents sur le lieu de travail en cas de violence pour les aidants). Par ailleurs, la loi a introduit une indemnisation pour la perte du statut de personne à charge pour les enfants et les jeunes. En septembre 2024, l'**Espagne** a adopté un règlement concernant la protection de la sécurité et de la santé dans le cadre du travail domestique. Ce règlement précise la liste des droits des travailleurs domestiques et les obligations des employeurs, et apporte la sécurité juridique nécessaire pour les rendre effectifs. En avril 2024, la **Bulgarie** a ratifié les conventions fondamentales C155 et C187 de l'OIT et, en octobre 2024, les **Pays-Bas** ont ratifié la convention C187 relative à la santé et à la sécurité au travail.

De nouvelles formules de travail, telles que les formules souples de travail, le télétravail et le travail à distance, figurent au programme de plusieurs États membres. Des modifications du code du travail **tchèque** sont entrées en vigueur en septembre 2023, l'une des principales modifications étant la réglementation du travail à distance. En outre, les parents de jeunes enfants et les aidants bénéficient d'un soutien accru pour concilier vie familiale et travail. Une autre nouveauté est la possibilité d'indemniser les travailleurs à distance pour les coûts les plus courants liés à leur bureau à domicile sous la forme d'un forfait. En **Irlande**, le projet de loi sur le droit de demander à travailler à distance a été

intégré dans la loi sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et diverses dispositions, et les modifications sont entrées en vigueur en mars 2024. Cette loi prévoit le droit des travailleurs de demander à travailler à distance et le droit des aidants de demander des formules souples de travail, y compris le droit à des horaires réduites ou compressés pour les mères allaitantes. Dans le cadre de son PRR, **Chypre** a introduit en mars 2024 un régime visant à fournir des incitations à l'emploi de personnes sans emploi en proposant des formes souples de travail grâce au télétravail. En mars 2024, la **Bulgarie** a mis en œuvre une réforme incluse dans son PRR, par laquelle les règles relatives au travail à distance établies par le code du travail ont été modifiées afin de faciliter l'accès au travail à distance en offrant une sécurité juridique tant aux travailleurs qu'aux employeurs, en clarifiant les règles relatives à la santé et à la sécurité ainsi qu'à la surveillance et à la comptabilisation du temps de travail.

Certains États membres ont pris des mesures législatives pour améliorer les conditions de travail du travail via une plateforme et relever les défis résultant de l'utilisation de la gestion algorithmique dans l'espace de travail. Les modifications apportées à la loi **croate** sur le travail, qui ont pris effet le 1er janvier 2024 et font partie du PRR, précisent que les plateformes de travail numériques et les agrégateurs (intermédiaires reliant ces plateformes aux travailleurs) sont conjointement responsables du paiement des salaires aux travailleurs de plateformes. Ils doivent informer les travailleurs de plateformes de l'organisation du travail et des processus décisionnels et garantir la transparence des données. Dans le cadre de son PRR, **Chypre** est en train de réformer son assurance sociale afin de couvrir les travailleurs indépendants et les travailleurs dans des formes d'emploi atypiques, tels que les travailleurs de plateformes. En **Allemagne**, le gouvernement œuvre actuellement à l'élaboration d'une loi spécifique sur la protection des données des travailleurs, qui traitera, entre autres, de situations typiques qui se présentent dans le contexte de la gestion algorithmique sur le lieu de travail, telles que la vidéosurveillance et l'utilisation de systèmes d'IA. Le **Portugal** a récemment introduit une réglementation sur la gestion algorithmique au travail dans le cadre du programme pour un travail décent de 2023. Cette loi dispose, entre autres, que les conventions collectives peuvent réglementer l'utilisation des algorithmes et de l'intelligence artificielle.

Certains États membres ont pris des mesures pour réduire l'incidence du travail non déclaré. Dans le cadre de son PRR, la **Grèce** prépare la mise en œuvre d'un système informatique de suivi du marché du travail (ARIADNE), qui garantira l'enregistrement numérique du temps de travail et servira de portail unique pour les données administratives relatives à l'emploi et à l'assurance sociale. Depuis décembre 2023, l'administration fiscale **italienne** et l'institut national de sécurité sociale doivent garantir l'interopérabilité totale de leurs bases de données respectives afin de lutter contre la fraude fiscale dans le secteur du travail domestique. En avril 2024, dans le cadre de son PRR, l'**Italie** a renforcé les activités d'inspection du travail et a introduit des mesures dissuasives et incitatives pour réduire le travail non déclaré. En 2024, en **Lituanie**, des modifications des règles relatives au recouvrement obligatoire des créances sont entrées en vigueur, dans le but d'inciter davantage de chômeurs à retourner sur le marché du travail et de réduire ainsi l'économie souterraine. Après s'être inscrits auprès du service public de l'emploi, les chômeurs endettés peuvent bénéficier d'une période de six mois (disponible au maximum deux fois pendant cinq ans) au cours de laquelle aucune mesure obligatoire de recouvrement de créances n'est prise à leur encontre.

Les États membres continuent de lutter contre le chômage de longue durée au moyen de diverses mesures ciblées. En **Autriche**, le programme Springboard (lancé en 2021 dans le but de lutter contre le chômage de longue durée au moyen d'emplois subventionnés soit dans des entreprises sociales, soit par des conditions particulièrement favorables à l'aide à

l'intégration) a été intégré au budget ordinaire du service public de l'emploi depuis 2023. La même année, le **Portugal** a mis en place une mesure exceptionnelle qui permet le cumul partiel de prestations de chômage avec les revenus du travail, dans le but d'encourager les chômeurs de longue durée à retourner sur le marché du travail. En avril 2024, la **Slovaquie** a lancé le projet national d'incitations financières pour l'emploi afin de soutenir les chômeurs qui se trouvent dans une situation défavorable en raison de leur âge, d'une situation familiale compliquée, de leur faible niveau d'éducation, de la perte d'habitudes de travail, d'un handicap et pour d'autres raisons. Entre avril et septembre 2024, la **Hongrie** a lancé un appel pour le programme pilote d'essai d'emploi visant à répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises en augmentant l'offre nationale de main-d'œuvre et en promouvant l'emploi des chômeurs de longue durée. Les PME participantes reçoivent un soutien non seulement pour les salaires (pour une durée maximale de neuf mois), mais aussi pour fournir des services de développement et de mentorat personnalisés aux chômeurs de longue durée sur la base de l'évaluation de leurs compétences. Les chômeurs de longue durée reçoivent une allocation supplémentaire (en plus de leur salaire) pour les inciter à rester sur le marché du travail, pendant neuf mois au maximum. En 2023, la **Croatie** a lancé un programme ciblé de politique active du marché du travail («Job plus») destiné aux chômeurs de longue durée et aux groupes vulnérables. En fonction de la distance par rapport au marché du travail, il offre aux chômeurs de longue durée un ensemble de deux à trois mesures (programme d'activation, intégration professionnelle et/ou perfectionnement professionnel/formation) pour soutenir leur intégration sur le marché du travail.

Plusieurs États membres ont pris des mesures pour renforcer leurs politiques actives du marché du travail et l'aide fournie à différents groupes. La **Finlande** prépare actuellement une réforme des services de l'emploi et de développement économique. La responsabilité de l'organisation de ces services sera transférée aux municipalités ou aux zones de cogestion municipale, qui seront mises en place le 1er janvier 2025. Un modèle de financement sera créé pour permettre aux municipalités de développer leurs activités de promotion de l'emploi. Le ministère **slovène** du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances est en train de réexaminer et de mettre à jour les documents d'application des lignes directrices pour la mise en œuvre de la politique active du marché du travail 2021-2025, en mettant particulièrement l'accent sur le plan pour une politique active de l'emploi et sur le catalogue des mesures de la politique active de l'emploi. En **Belgique**, le gouvernement fédéral a adopté un ensemble de mesures visant à soutenir le retour progressif des travailleurs à la suite d'un congé de maladie de longue durée. En novembre 2023, une campagne de communication a été lancée pour informer ces travailleurs de tous les parcours de réintégration disponibles. Un arrêté royal de mars 2024 a introduit trois réunions d'orientation obligatoires pour améliorer l'activation. À partir d'avril 2025, des vouchers d'un montant de 1 800 EUR seront disponibles pour une orientation professionnelle sur mesure des travailleurs en congé de maladie depuis au moins un an. Afin de réintégrer les chômeurs de plus de 50 ans sur le marché du travail, l'**Autriche** a recours à une série de services et d'instruments de financement, dont la subvention salariale combinée (en 2023, quelque 286,3 millions d'EUR de dépenses de subvention ont été alloués). À **Malte**, le programme d'accès à l'emploi, allant de 2023 à 2029 et cofinancé par le FSE+, fournit une aide financière aux employeurs et offre des possibilités d'emploi aux personnes éloignées de l'emploi rémunérateur. Au **Portugal**, le programme «Qualifica On», créé en 2024, vise à soutenir la (re)qualification des travailleurs des entreprises dont la production est à l'arrêt en raison d'une restructuration. Dans son plan d'action national annuel pour l'emploi pour 2024, la **Bulgarie** prévoit la reconversion/le perfectionnement professionnels de 9 000 personnes et la fourniture d'un soutien à l'emploi à près de 10 000 personnes. En outre, entre 2023 et

2026, la **Bulgarie** investit 153 millions d'EUR, avec le soutien du FSE+, dans une approche globale visant à intégrer les personnes inactives sur le marché du travail en renforçant l'activation, la formation et la sensibilisation. En **Slovaquie**, le nouveau projet national «Compétences pour le marché du travail», cofinancé par le FSE+ jusqu'en 2026, vise à soutenir les demandeurs d'emploi dans leurs efforts pour trouver un emploi au moyen d'une conversion professionnelle. Le groupe cible est celui des demandeurs d'emploi défavorisés en vertu de la loi sur les services de l'emploi (par exemple, les jeunes de moins de 26 ans, les citoyens de plus de 50 ans, les chômeurs de longue durée et les personnes peu qualifiées).

Plusieurs États membres prennent des mesures dans le but de renforcer les capacités et les performances de leurs services publics de l'emploi (SPE), compte tenu des pénuries de main-d'œuvre et des besoins en compétences existants. Entre 2021 et 2023, la FRR a soutenu une série de mesures de formation continue pour les salariés des SPE en **Espagne**. Dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** a réalisé en 2023 un investissement visant à repenser les SPE en améliorant les systèmes de gestion interne, en modernisant les emplois et en numérisant le service de soutien aux citoyens. En 2023, la **Croatie** a procédé à la numérisation des services de l'emploi croates. Cet investissement a permis de mettre en place un système de gestion de l'identité numérique et un système de gestion des ressources humaines. En 2024, **Chypre** a mis en place des unités mobiles des SPE, qui effectueront des visites dans tous les districts des zones rurales et urbaines jusqu'à la fin de 2029. Ces unités mobiles seront cofinancées par la FRR jusqu'au premier semestre 2026 inclus, puis par le FSE+ jusqu'à la fin de 2029. En janvier 2024, dans le cadre de la loi pour le plein emploi de décembre 2023, le système **français** des SPE, «Pôle Emploi», a été progressivement remplacé par «France Travail». Ce nouveau système devrait renforcer la coordination des acteurs des SPE, la réorganisation du soutien et du suivi des chômeurs et les mesures d'intégration des travailleurs handicapés.

Certains États membres ont renforcé la coopération entre les services publics de l'emploi et les services sociaux afin d'accroître les effets de leurs politiques actives du marché du travail. En avril 2024, dans le cadre de son PRR, la **Roumanie** a inauguré une plateforme numérique pour la gestion des chèques-services pour les travailleurs domestiques. Cette plateforme devrait notamment être interopérable avec d'autres bases de données pertinentes, telles que celles des SPE, du ministère du travail et de la protection sociale et du ministère des finances. En mai 2024, en **Italie**, de nouvelles règles sont entrées en vigueur dans le but d'améliorer la plateforme numérique qui collecte des informations auprès des services sociaux et des services publics de l'emploi. L'objectif général est de mieux faire correspondre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Des mesures visant à attirer les talents étrangers et à relâcher les tensions sur le marché du travail ont été mises en œuvre dans plusieurs États membres. En novembre 2024, l'**Espagne** a introduit une réforme globale visant à moderniser les politiques migratoires afin de relever les défis démographiques et du marché du travail. Cette réforme met l'accent sur la simplification des procédures administratives et le renforcement de l'intégration en promouvant l'accès à l'emploi, à la formation et au regroupement familial en tant que piliers essentiels, tout en évitant les situations d'irrégularité. En janvier 2024, la **France** a adopté une loi visant à mieux contrôler l'immigration, contenant une mesure destinée à faciliter l'accès aux permis pour les ressortissants de pays tiers qui travaillent dans des professions en pénurie ou dans des zones géographiques dans lesquelles les entreprises peinent à recruter des travailleurs. En mars 2024, la **Suède** a renforcé la coopération entre les services publics de l'emploi et 10 autres organismes gouvernementaux (par exemple, l'agence d'assurance sociale, l'agence fiscale, l'agence des migrations) afin de mieux coordonner les mesures visant à attirer et à retenir une main-d'œuvre internationale hautement qualifiée. En outre,

depuis décembre 2023, les ressortissants de pays tiers participant à la garantie d'emploi et de développement en **Suède** ont plus facilement accès à l'apprentissage des langues et à l'éducation et la formation continues des adultes. En juillet 2024, la **Tchéquie** a introduit une dérogation au permis de travail pour les travailleurs hautement qualifiés de dix pays tiers. En novembre 2023, **Malte** a mis à jour le règlement sur les agences de placement et a donc pris d'importantes mesures pour réglementer les opérations des agences de recrutement et des entreprise de travail intérimaire et de sous-traitance dans le but de protéger les ressortissants de pays tiers contre l'exploitation.

Plusieurs États membres ont mis en œuvre des réformes visant à aligner leurs systèmes de prestations de chômage sur les conditions socio-économiques existantes. En juillet 2023, l'**Allemagne** a mis en œuvre des dispositions temporaires au titre de la loi sur l'allocation citoyenne, en augmentant le soutien financier aux personnes seules (qui est passé de 502 EUR à 563 EUR) et en encourageant l'offre de formation. Ces modifications resteront valables jusqu'au 31 décembre 2024. La **Suède** a réformé son assurance chômage en juin 2024 afin d'améliorer la couverture des personnes sans emploi, tout en alignant mieux les prestations sociales sur la période d'indemnisation (c'est-à-dire une réduction de 5 points de pourcentage de l'indemnisation tous les 100 jours). Le niveau minimal de soutien à l'activité devrait également augmenter. La législation modifiée devrait prendre effet le 1er octobre 2025. En **Finlande**, une réforme de l'allocation de logement, adoptée en avril 2024, a supprimé la déduction pour les revenus perçus généraux d'une valeur de 300 EUR. Toutefois, cette modification est partiellement compensée par d'autres augmentations de l'allocation. En janvier 2024, **Malte** a réformé son système de prestations de chômage afin de mieux aligner les taux des prestations sur le dernier salaire du bénéficiaire, en tenant compte du salaire minimal national. Pendant les six premières semaines, les prestations s'élèveront à 60 % du salaire précédent, avant de passer à 55 % pour les 10 semaines suivantes et à 50 % pour les 10 dernières semaines. En outre, dans le cadre du PRR, **Malte** mène un processus de suivi des mesures relatives aux prestations de chômage. Le premier rapport est provisoirement attendu pour la fin de l'année 2024 et sera suivi d'un nouveau rapport dans cinq ans. Dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** a réformé le système des prestations de chômage non contributives. La loi étend ces prestations aux personnes de moins de 45 ans sans charges familiales et aux travailleurs agricoles, adapte l'échelle de progressivité et rend les prestations compatibles avec l'emploi. En novembre 2023, le **Portugal** a étendu les prestations de chômage aux victimes de violence domestique, s'alignant ainsi sur le programme pour un travail décent et sur les récentes modifications du code du travail.

Certains États membres ont pris des mesures pour améliorer la représentativité des organisations de travailleurs et soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux. En juillet 2023, le **Luxembourg** a adapté les règles relatives aux membres et aux listes électorales des chambres professionnelles afin d'y inclure les apprentis, les demandeurs d'emploi dans une relation de travail spéciale, ainsi que les salariés et les apprentis en congé parental. En mai 2024, l'**Espagne** a adopté une réforme, dans le cadre de son PRR, par laquelle elle a réduit l'ancienneté requise pour voter et se présenter aux élections des organismes de représentation des travailleurs dans les entreprises pour les travailleurs des secteurs de la culture et de la création. En avril 2024, la **Hongrie** a lancé une mesure cofinancée par le FSE+ pour soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux, en offrant des possibilités de financement pour les salaires des nouveaux salariés, la formation, l'organisation d'événements, les visites d'étude ou la participation à des manifestations internationales.

2.4 Ligne directrice nº 8: promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi nº 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 entre les hommes et les femmes), 3 (égalité des chances), 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance), 12 (protection sociale), 14 (revenu minimal), 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, tandis que la section 2.4.2 rend compte des mesures stratégiques prises par les États membres.

2.4.1 Indicateurs clés

La croissance du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant a légèrement augmenté au niveau de l'Union européenne en 2023: elle s'élevait à 111,1 (niveau en 2008 = 100), soit 0,6 point de plus qu'en 2022. L'augmentation la plus importante a été observée à Malte, tandis que des augmentations plus faibles, mais néanmoins considérables, ont été signalées en Croatie, en Espagne et en Grèce (voir graphique 2.4.1). Ce sont la Roumanie, la Hongrie, Malte, la Pologne et la Lituanie qui affichaient les meilleures performances en 2023, en raison de niveaux élevés (plus de 140 % par rapport à 2008). Au contraire, l'Estonie a enregistré la plus forte baisse, suivie de la Slovaquie et de la Tchéquie, qui restent à des niveaux relativement élevés. Au vu de leurs performances en 2023, l'Italie et l'Autriche se sont trouvées dans des «situations critiques» en raison de leurs faibles niveaux, notamment à la suite d'une détérioration. La situation était «à surveiller» en 2023 en Estonie, en Slovaquie, en Tchéquie et en Suède (où les niveaux étaient proches de la moyenne de l'Union européenne, mais après des détériorations par rapport à l'année précédente), ainsi qu'en Finlande, aux Pays-Bas, en France et en Belgique (où les niveaux étaient inférieurs à la moyenne de l'Union malgré une stabilité générale ou de légères améliorations par rapport à l'année précédente).

Graphique 2.4.1: la croissance du revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant a légèrement augmenté dans l'Union européenne et a varié d'un État membre à l'autre en 2023

Croissance du revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) par habitant, niveaux de 2023 et variations par rapport à l'année précédente (2008 = 100, indicateur clé du tableau de bord social)

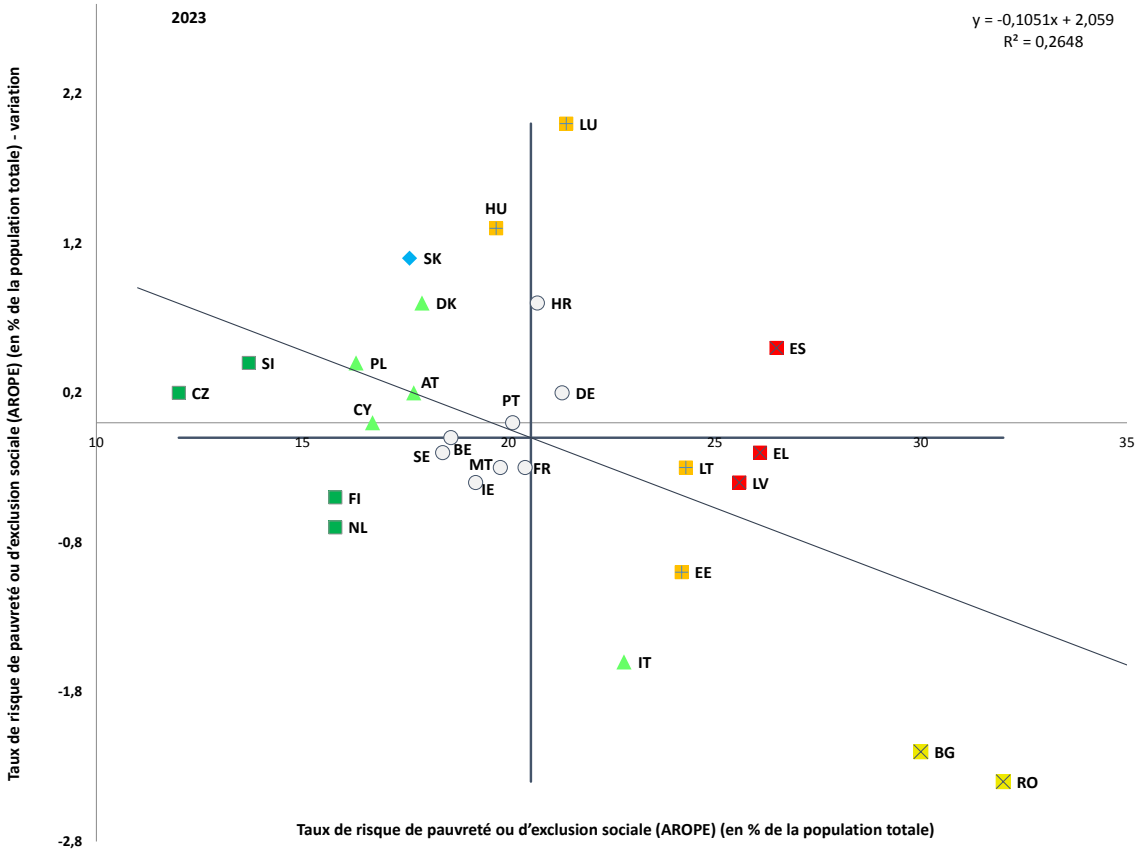
Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Données non disponibles pour BG.
Source: Eurostat [tepsr_wc310], comptes européens par secteur.

La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a légèrement diminué dans l'Union européenne en 2023, notamment grâce à des mesures décisives visant à atténuer les effets sociaux négatifs du coût élevé de la vie. La situation en 2023 était néanmoins «critique» en Espagne, en Grèce et en Lettonie, où les niveaux relativement élevés (respectivement 26,5 %, 26,1 % et 25,6 %) ne se sont pas améliorés de manière significative, voire ont légèrement augmenté (de 0,5 point de pourcentage en Espagne) (voir graphique 2.4.2). La Hongrie, le Luxembourg, l'Estonie et la Lituanie étaient «à surveiller», soit en raison d'un niveau relativement élevé (respectivement 24,3 % et 24,2 % pour la Lituanie et l'Estonie), soit en raison d'une augmentation significative (+ 2 points de pourcentage et + 1,3 point de pourcentage respectivement pour le Luxembourg et la Hongrie). Dans le même temps, la Roumanie et la Bulgarie ont connu des situations «faibles, mais en voie d'amélioration», enregistrant les niveaux les plus élevés de l'Union (respectivement 32,0 % et 30,0 %), mais aussi les baisses les plus importantes (respectivement - 2,4 points de pourcentage et - 2,2 points de pourcentage). À l'inverse, la Tchéquie, la Slovénie, les Pays-Bas et la Finlande affichaient les «meilleures performances» (avec des taux AROPE de respectivement 12,0 %, 13,7 % et 15,8 % pour les deux derniers). Certains signes de convergence entre les États membres de l'Union ont pu être observés. La variation était néanmoins aussi importante entre les régions de l'Union, y compris au sein des

États membres, en particulier en Italie, en France, en Pologne, en Allemagne, au Portugal, en Espagne et en Belgique (voir graphique 8 à l'annexe 5), notamment dans les régions ultrapériphériques. À cet égard, l'évaluation des effets distributifs des réformes et des investissements reste particulièrement importante pour garantir leur contribution à la réalisation du grand objectif de l'Union consistant à sortir au moins 15 millions de personnes de la pauvreté d'ici à 2030[222].

Graphique 2.4.2: le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a légèrement diminué en 2023 dans l'Union européenne, avec une certaine convergence entre les États membres

Proportion de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, niveaux de 2023 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.
Source: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

La pauvreté monétaire et la proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi ont légèrement diminué, tandis que la privation matérielle et sociale grave est restée stable. Malgré l'augmentation du coût de la vie, cette stabilité générale reflète les effets d'atténuation des mesures prises au niveau de l'Union européenne et des États membres. En 2023 (sur la base des revenus de 2022), la Tchéquie, suivie du Danemark, de l'Irlande, de la Finlande et de la Belgique, affichaient les taux de risque de

[222] Voir communication de la Commission intitulée «Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres» [COM(2022) 494 final].

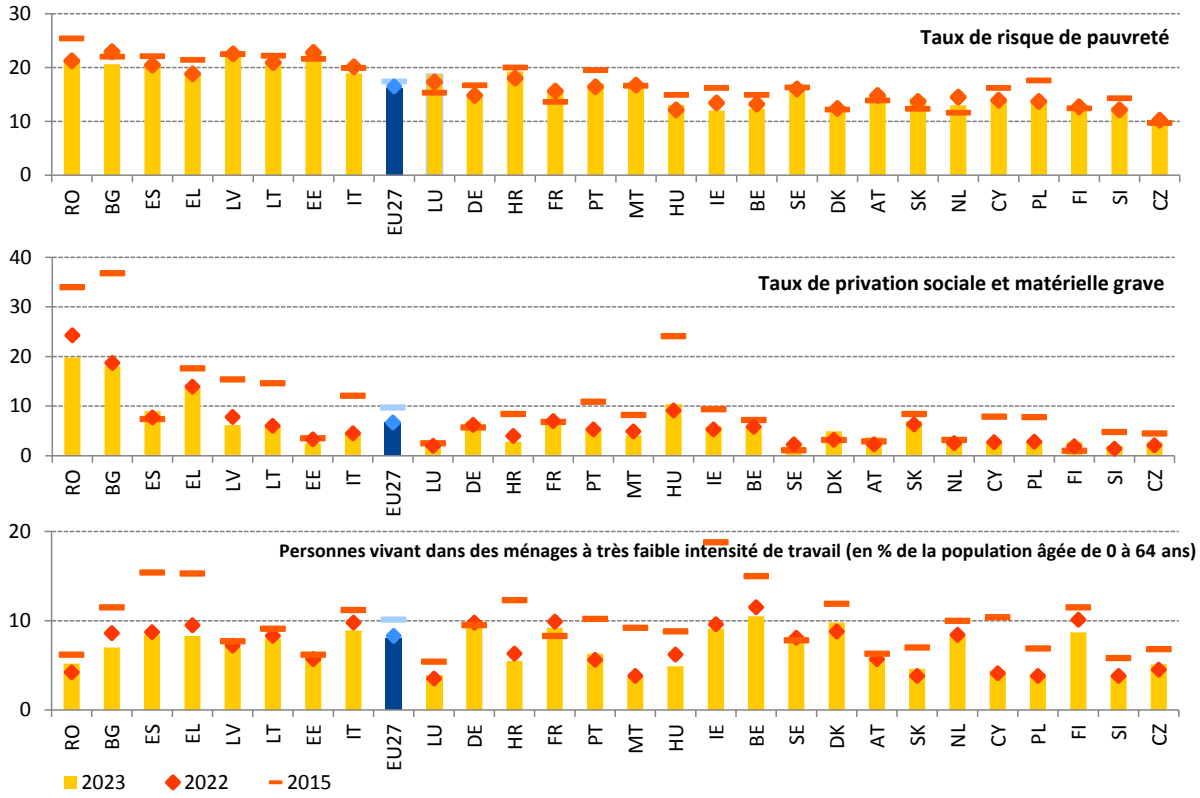
pauvreté (AROP) les plus bas de l'Union (respectivement 9,8 %, 11,8 %, 12,0 %, 12,2 % et 12,3 %), à la suite de baisses (voir partie supérieure du graphique 2.4.3). Au contraire, la Lettonie, l'Estonie, la Roumanie, la Lituanie, la Bulgarie et l'Espagne enregistraient les proportions les plus élevées (respectivement 22,5 %, 22,5 %, 21,1 %, 20,6 %, 20,6 % et 20,2 %), bien que des baisses aient été constatées (sauf pour la Lettonie, qui est restée stable). Les estimations rapides d'Eurostat relatives aux revenus de 2023 indiquent que les taux AROP étaient stables en moyenne dans l'Union et dans la plupart des États membres, tandis qu'ils ont augmenté au Luxembourg, en Grèce, en Autriche et en France, et diminué au Portugal, en Espagne, en Allemagne, en Finlande, en Estonie et aux Pays-Bas[223]. La proportion de personnes en situation de privation matérielle et sociale grave est restée globalement stable dans l'Union, mais a varié considérablement d'un État membre à l'autre, allant de 2 % en Slovénie à 19,8 % en Roumanie (voir partie centrale du graphique 2.4.3). Elle a toutefois augmenté dans plusieurs États membres (en Autriche, au Danemark, en Hongrie et en Espagne, avec des augmentations supérieures à 1 point de pourcentage), tandis qu'elle a diminué en Roumanie, en Lettonie, en Croatie et en France. Reflétant la poursuite de l'évolution positive du marché du travail sous l'effet de la croissance économique soutenue en 2022, la proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi a diminué en 2023 (sur la base de l'activité de 2022). C'est le cas dans la plupart des États membres, avec les niveaux les plus bas à Malte, en Slovénie, au Luxembourg et en Pologne, et les plus élevés en Belgique, en Allemagne, au Danemark, en France et en Irlande (voir partie centrale du graphique 2.4.3). Les fortes hausses de prix de ces dernières années, en particulier des denrées alimentaires et de l'énergie, ainsi que leur effet disproportionné sur les faibles revenus, ont contribué à une augmentation des taux AROP se rapportant à 2019[224]. Entre 2022 et 2023, ce chiffre a augmenté de 1,3 point de pourcentage dans l'Union, pour atteindre 15,1 %. Malgré cette première augmentation après quelques années de recul, le taux reste inférieur à la valeur de 2019 (16,5 %). Les taux AROP se rapportant à 2019 ont également augmenté dans la grande majorité des États membres, à l'exception de la Bulgarie, de l'Autriche, de l'Espagne et de la Pologne. Les taux les plus élevés ont été enregistrés en Estonie (+ 6,2 points de pourcentage, pour s'établir à 20,5 %), suivie des Pays-Bas et de Malte (respectivement + 3,3 points de pourcentage et + 3,1 points de pourcentage, pour atteindre 13 % dans ces deux pays).

[223] Voir Flash estimates of income inequalities and poverty indicators for 2023 - Experimental results sur la page web d'Eurostat connexe.

[224] Les personnes exposées au risque de pauvreté se rapportant à 2019 sont celles dont le revenu disponible équivalent est inférieur au seuil de risque de pauvreté *calculé en 2019*, ajusté à l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) entre 2019 et 2023. Données disponibles ici: [ilc_li22].

Graphique 2.4.3: le taux de risque de pauvreté et la proportion de personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi ont diminué, tandis que la privation matérielle et sociale grave est restée stable

Composantes de l'indicateur clé du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en %, 2015, 2022, 2023)

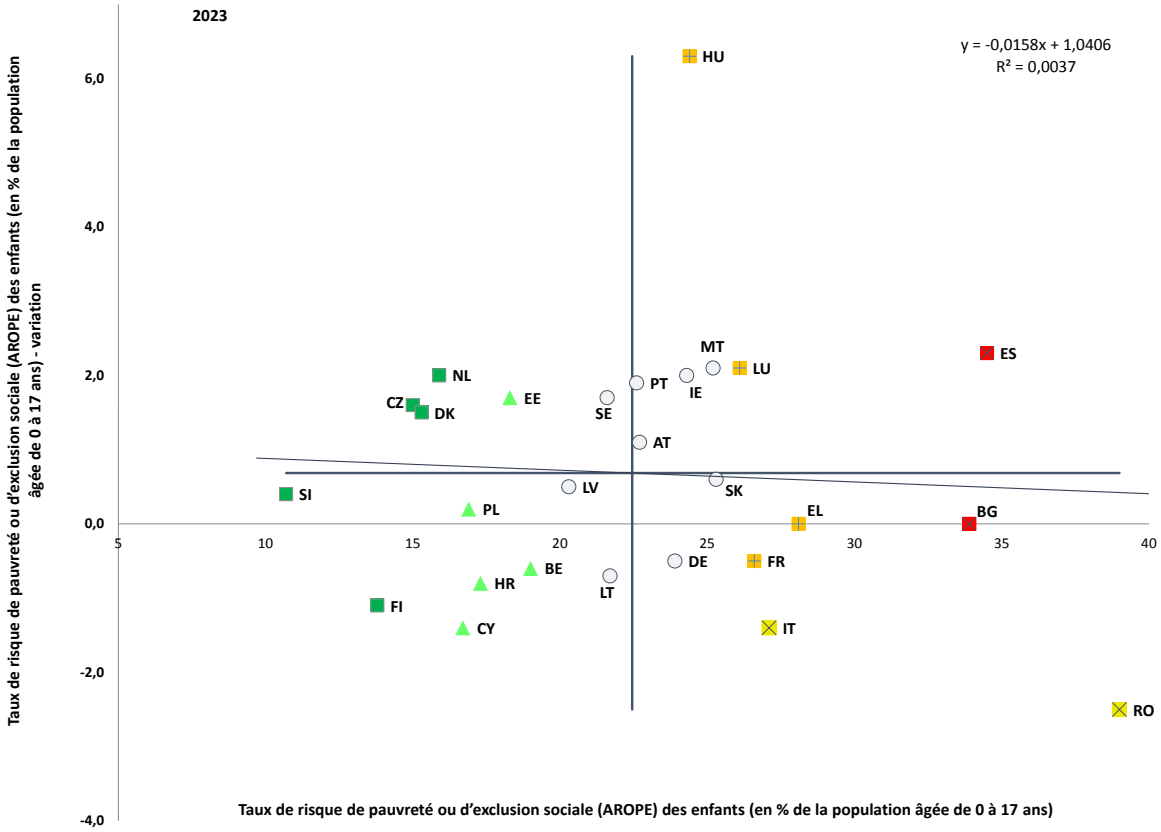


Remarque: les indicateurs sont classés par taux AROPE en 2023. Rupture de série pour la Croatie pour le taux de risque de pauvreté et pour la France pour le taux de privation matérielle et sociale grave.
Source: Eurostat [tessi010], [tepsr_lm420],[tepsr_lm430], EU-SILC.

La pauvreté des enfants dans l'Union européenne est restée globalement stable, même si le nombre d'enfants touchés a légèrement diminué en 2023. Cette année, pour la première fois depuis la pandémie de COVID-19, le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a légèrement diminué dans l'Union (19,9 millions contre environ 20 millions en 2022). Cette réduction ne s'est toutefois pas traduite par un taux plus faible, en raison de la diminution du nombre total d'enfants. Le taux est donc resté stable à 24,8 % contre 24,7 % en 2022, et demeure supérieur de 3,5 points de pourcentage à celui de la population globale. La Slovénie, la Finlande, la Tchéquie, le Danemark et les Pays-Bas figuraient parmi les pays affichant les «meilleures performances», avec des taux AROPE pour les enfants inférieurs à 16 %. En revanche, l'Espagne et la Bulgarie se trouvaient dans des «situations critiques», avec une augmentation (de plus de 2 points de pourcentage, pour atteindre 34,5 %) pour la première et des taux supérieurs à 33 %, sans amélioration significative, pour la seconde par rapport à l'année précédente. La Hongrie, où l'augmentation la plus importante a eu lieu (+ 6,3 points de pourcentage), était «à surveiller» en 2023, au même titre que le Luxembourg, la Grèce et la France, qui affichaient tous des taux relativement élevés. Les baisses les plus importantes (de plus de 1 point de pourcentage) ont été enregistrées en Roumanie et en Italie, qui se trouvent toutes deux dans des situations «faibles, mais en voie d'amélioration», la première enregistrant l'une des valeurs les plus élevées (39 %). Dans l'ensemble, le nombre et la proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale ont augmenté dans 15 États membres.

Graphique 2.4.4: le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants est resté globalement stable, à un niveau supérieur à celui de la population globale dans la plupart des États membres

Proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, niveaux de 2023 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 la Croatie.
Source: Eurostat [tepsr_lm412], EU-SILC.

Les composantes du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants sont restées stables au niveau de l'Union européenne, mais des changements importants ont été enregistrés dans certains États membres. Le taux de risque de pauvreté (AROP) est resté globalement stable pour les enfants, s'établissant à 19,4 % en 2023 (contre 19,3 % en 2022, par rapport aux revenus respectivement de 2022 et de 2021). La plus forte augmentation a été enregistrée en Hongrie (+ 7,1 points de pourcentage), tandis que la baisse la plus importante a été observée en Allemagne (- 1 point de pourcentage). Comme en 2022, les taux AROP étaient les plus élevés en Roumanie, en Espagne et en Bulgarie, et les plus faibles en Finlande, au Danemark et en Slovénie. Les estimations rapides d'Eurostat pour les revenus de 2023 indiquent une stabilité globale de la pauvreté des enfants dans l'ensemble de l'Union et dans la plupart des États membres, avec des baisses en Allemagne, en Estonie, en Espagne, en Finlande, au Portugal, en Slovénie et en Slovaquie et des augmentations en Tchéquie, en Grèce, en Lettonie, en Pologne et en Suède[225]. L'incidence de la privation

[225] Voir Flash estimates of income inequalities and poverty indicators for 2023 - Experimental results et tableau contenant tous les indicateurs sur la page web d'Eurostat connexe.

matérielle et sociale grave chez les enfants est également restée globalement inchangée, s'élevant à 8,4 % dans l'Union en 2023, mais avec une baisse considérable en Roumanie (-8,2 points de pourcentage). Enfin, la proportion d'enfants vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi est restée stable (7,5 %) en 2023 dans l'Union et dans la plupart des États membres. 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[226].

Socle européen des droits sociaux – encadré nº 5: accueil de l'enfance dans les pays de l'Union européenne

Il a été démontré qu'une éducation et un accueil de la petite enfance (EAPE) de qualité ont une incidence positive sur les perspectives des enfants et, par leur entremise, sur les évolutions économiques et sociétales. La participation dès le plus jeune âge à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité améliore le développement social et cognitif, en particulier pour les enfants issus de milieux défavorisés. Cela contribue à améliorer leurs résultats en matière d'éducation et d'emploi plus tard dans la vie et atténue la transmission intergénérationnelle de la pauvreté. De plus, en permettant aux parents de concilier vie familiale et aspirations professionnelles, les structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité contribuent également à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, à une participation accrue au marché du travail et à la croissance économique, ainsi qu'à la réduction de la pauvreté[227]. La *recommandation du Conseil concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030* porte l'objectif de participation à l'éducation et l'accueil de la petite enfance pour 2030 à au moins 45 % pour les enfants de moins de 3 ans (sauf pour les États membres qui accusent un retard)[228]. Le Conseil y invite également les États membres à combler 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 (AROPE) et la population globale. Conformément à la *recommandation du Conseil sur la garantie européenne pour l'enfance*[229], l'accès à des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité devrait être effectif et gratuit pour les enfants exposés au risque de pauvreté.

En moyenne, dans l'Union européenne, la participation des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance a beaucoup moins augmenté ces dix dernières années que celle des autres enfants. Après quatre années d'augmentation progressive de la participation des enfants qui ne sont pas exposés au risque de pauvreté sur la période 2015-2018 et une augmentation soudaine pour ceux qui vivaient dans la pauvreté en 2019, l'écart entre les taux de participation de ces deux groupes s'élevait en 2019 à peu près au niveau de 2015, aux alentours de 12 points de

[226] 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).

[227] Voir, entre autres, Darvas, Z. M., Welslau, L., et Zettelmeyer, J., *Incorporating the impact of social investments and reforms in the European Union's new fiscal framework*, Bruegel Working Paper, 2024; et Rossin-Slater, M., et Wüst, M., *What is the Added Value of Preschool for Poor Children? Long-Term and Intergenerational Impacts and Interactions with an Infant Health Intervention*, American Economic Journal: Application Economics, vol. 12, nº 3, 2020.

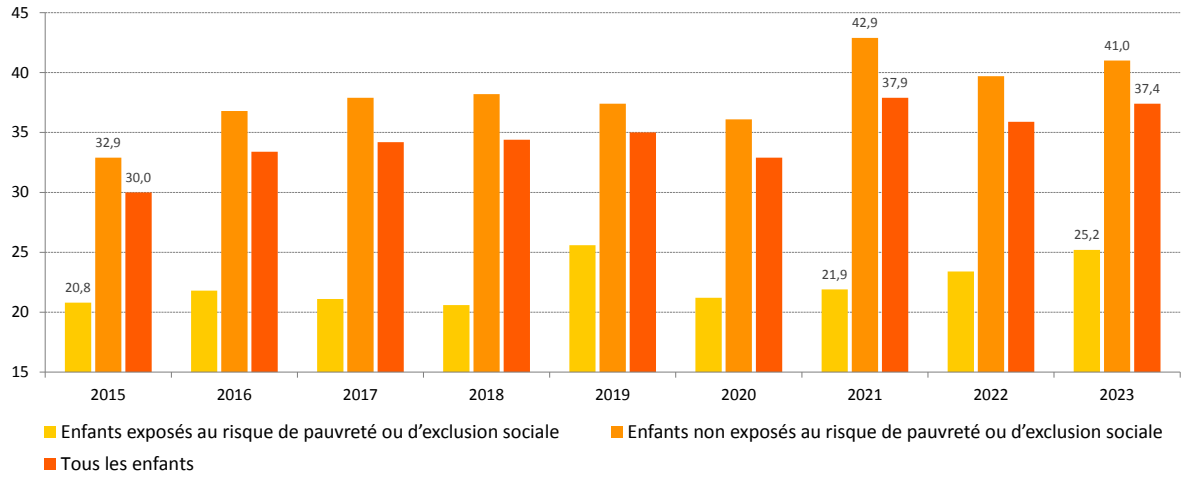
[228] Voir 2022/C 484/01. Les exceptions à l'objectif d'«au moins 45 %» sont énoncées au point 3 a).

[229] Recommandation (UE) 2021/1004 du Conseil du 14 juin 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance.

pourcentage. Cet écart a atteint son niveau le plus élevé en 2021 en raison de la forte augmentation de la participation des enfants ne vivant pas dans la pauvreté et de la stagnation générale de la participation de ceux qui vivaient dans la pauvreté. En 2023, l'écart entre ces deux groupes, qui s'élevait à 15,8 points de pourcentage, était nettement plus important qu'en 2015 (seuls 25,2 % des enfants exposés au risque de pauvreté participaient, contre 41,0 % des enfants qui n'étaient pas exposés à ce risque).

Les progrès en matière de participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance ont été beaucoup plus lents chez les enfants défavorisés

Enfants participant à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance par risque de pauvreté (pendant 1 heure ou plus par semaine, en % des enfants de moins de 3 ans)



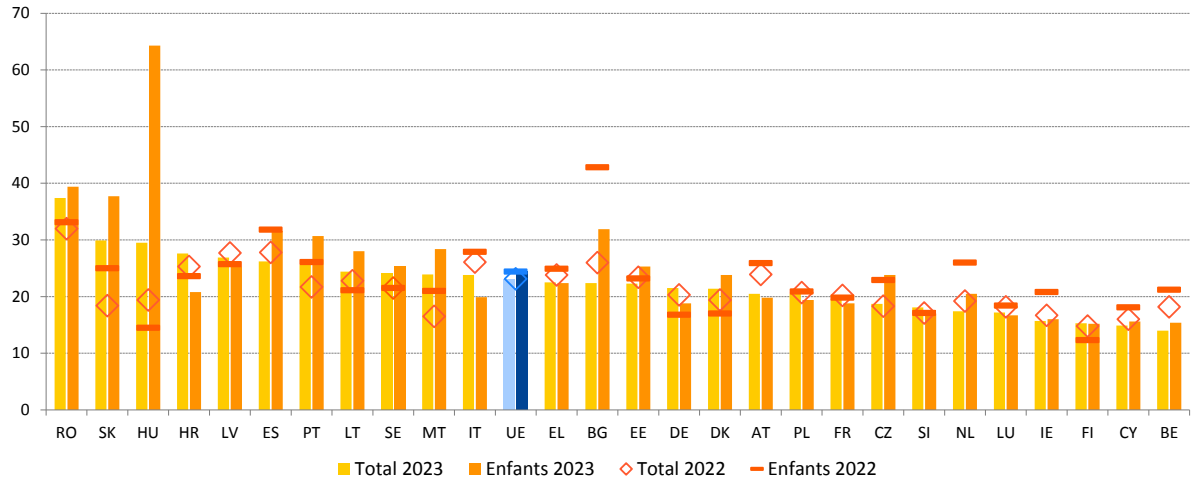
Remarque: les chiffres de 2020 sont estimés.
Source: Eurostat [ilc_caindform25b].

Le caractère peu abordable et le manque de disponibilité des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance constituent des obstacles à l'accès, notamment pour les enfants exposés à des risques de pauvreté, auxquels les États membres tentent de remédier dans leurs plans d'action sur la garantie européenne pour l'enfance, avec le soutien financier de l'Union européenne. Par exemple, alors que l'éducation et l'accueil de la petite enfance est déjà gratuite pour les enfants des familles les moins aisées dans certains États membres (par exemple, au **Danemark** et en **Slovénie**), le **Portugal** est en train de déployer une réforme visant à rendre l'accès à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance gratuit pour tous les enfants, et la **Pologne** a introduit, dans le cadre de son PRR, des allocations pour les parents d'enfants de moins de 3 ans participant à des structures d'accueil formelles afin de couvrir ou de réduire les coûts liés aux frais des services de garde d'enfants. Dans de nombreux pays, le secteur de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance souffre également d'un manque d'installations et de pénuries de personnel. Tandis que la **Bulgarie** s'engage à élargir le réseau de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, l'**Allemagne** s'est engagée, dans le cadre de son PRR, à créer 90 000 places de garde d'enfants supplémentaires en construisant de nouvelles installations dans son plan d'action. Les investissements en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance sont soutenus par le FSE+. En 2022, l'augmentation des capacités de garde d'enfants faisait partie de 22 programmes opérationnels du FSE+ dans six États membres, pour un montant de 60,7 millions d'EUR. En outre, la majorité des États membres de l'Union ont inclus dans leur PRR des mesures visant à accroître les capacités, le caractère inclusif et/ou la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance. Les investissements respectifs s'élèvent à plus de 8 milliards d'EUR.

La profondeur de la pauvreté pour la population globale ainsi que pour les enfants est restée stable dans l'Union européenne, mais a considérablement augmenté dans certains États membres. La profondeur de la pauvreté est mesurée par l'écart entre le niveau de revenu des personnes exposées au risque de pauvreté et le seuil de pauvreté[230]. Elle a légèrement diminué pour s'établir à 23,0 % en 2023 dans l'Union (par rapport aux revenus de 2022) (voir graphique 2.4.5). Elle était la plus importante en Roumanie (37,4 %), suivie de la Slovaquie et de la Hongrie (respectivement 29,9 % et 29,5 %), après des augmentations substantielles (de respectivement 5,4, 11,5 et 10,1 points de pourcentage). La baisse la plus marquée a été enregistrée en Belgique (- 4,2 points de pourcentage), qui a enregistré le niveau le plus bas de l'Union (14,0 %). La pauvreté est plus profonde chez les personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi, avec un taux d'environ 63,0 % dans l'Union en 2023 (sur la base des revenus de 2022)[231]. Pour les enfants, la profondeur de la pauvreté est restée inchangée en moyenne dans l'Union et se situe à un niveau plus élevé que pour la population globale (24,4 %). À cet égard, les taux étaient les plus élevés en Hongrie (64,3 %), après une augmentation très importante (de 49,8 points de pourcentage, le taux a plus que triplé, alors qu'il était l'un des plus bas en 2022), suivie de la Roumanie (39,4 %) et de la Slovaquie (37,7 %), qui ont enregistré des hausses respectives de 6,3 et 12,7 points de pourcentage. Les baisses les plus marquées ont été enregistrées en Bulgarie (- 10,9 points de pourcentage), où le niveau est néanmoins resté élevé (31,9 %), et en Italie (- 8 points de pourcentage), qui a atteint un niveau inférieur à la moyenne de l'Union (19,9 %). Ce sont la Finlande et la Belgique qui affichaient les taux les plus bas (respectivement 15,4 % et 15,2 %).

Graphique 2.4.5: la profondeur de la pauvreté est restée globalement stable dans l'Union européenne, mais était souvent plus importante pour les enfants

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

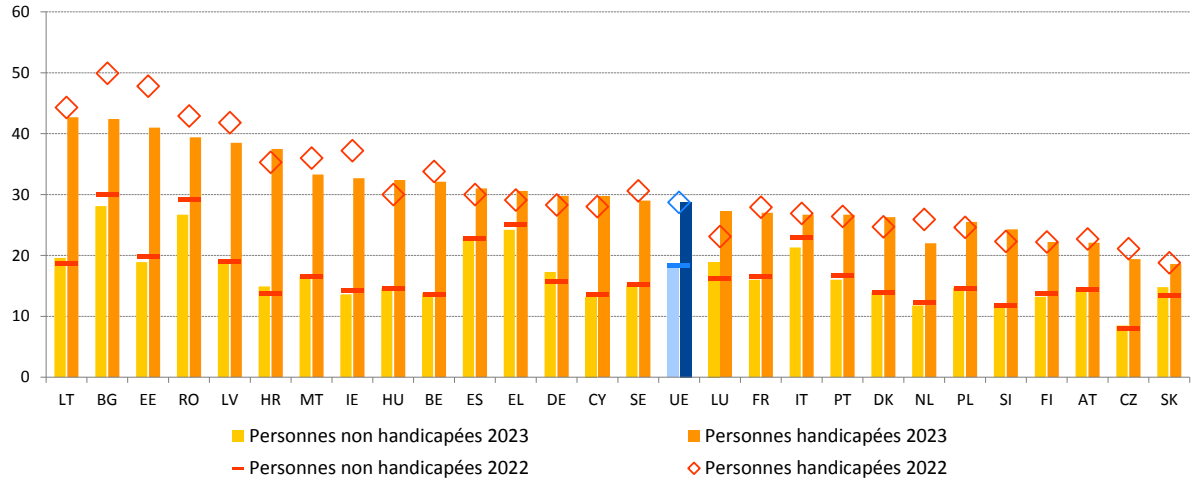


Remarque: rupture de série pour la France et le Luxembourg en 2022 et pour la Croatie en 2023.
Source: Eurostat [ilc_li11], EU-SILC.

[230] 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 disponible équivalent médian national de l'ensemble de la population d'un pays et non de l'Union dans son ensemble.
[231] Eurostat [ilc_li06].

Graphique 2.4.6: le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale reste plus élevé pour les personnes handicapées dans tous les États membres

Part des personnes handicapées et non handicapées exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (16 ans et plus, en %)



Remarque: rupture de série chronologique pour la Croatie et estimation des données pour l'Allemagne en 2023.
Source: Eurostat [hlth_dpe010], EU-SILC.

Les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale restent élevés pour les personnes handicapées. Leur taux AROPE s'élevait à 28,8 % dans l'Union européenne en 2023, ce qui représentait 10 points de pourcentage de plus que celui du reste de la population. Il variait aussi considérablement d'un État membre à l'autre (voir graphique 2.4.6). Malgré une légère baisse par rapport à l'année précédente, les taux les plus élevés ont été observés en Lituanie, en Bulgarie et en Estonie (respectivement 42,7 %, 42,4 % et 41 %), tandis que les taux les plus bas ont été enregistrés en Slovaquie (18,6 %). La Roumanie et la Bulgarie affichaient les niveaux les plus élevés de privation matérielle et sociale parmi les personnes handicapées (respectivement 28,4 % et 28,1 %). Dans l'ensemble, les personnes handicapées en âge de travailler étaient les plus exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, suivies des jeunes handicapés (respectivement 33,6 % et 33,5 %). En outre, les femmes handicapées étaient plus exposées que les hommes handicapés (29,8 % contre 27,6 %).

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les personnes nées en dehors de l'Union européenne a légèrement diminué, mais est resté beaucoup plus élevé que pour les ressortissants de l'Union. Le taux AROPE pour les personnes nées en dehors de l'Union était plus de deux fois plus élevé que celui des personnes nées dans l'Union (respectivement 39,2 % et 18,4 %). L'écart entre les deux groupes était le plus important en Autriche (42,7 % contre 11,4 %), en Belgique (42,1 % contre 14,6 %) et en Espagne (46,7 % contre 21,1 %). En Grèce, cet écart a diminué assez considérablement en 2023 (de 5,1 points de pourcentage pour atteindre 23 points de pourcentage), bien que le taux AROPE pour les personnes nées en dehors de l'Union ait été l'un des plus élevés de tous les États membres en 2023 (47,1 %). L'écart a considérablement diminué en Espagne (- 4,7 points de pourcentage) et en Bulgarie (- 11,9 points de pourcentage), tandis que c'est à Malte qu'il a le plus augmenté (+ 8,7 points de pourcentage)[232].

[232] Comme le montre l'indicateur d'Eurostat [ilc_peps06n], qui compare les personnes nées dans des pays tiers à celles nées dans le pays déclarant (population âgée de 18 ans et plus). Les données relatives aux premières ne sont pas disponibles pour la Roumanie.

Un nombre important de Roms dans l'Union européenne continuent de faire face à des risques de pauvreté ou d'exclusion sociale. Selon les données de la dernière enquête, en moyenne, 80 % des Roms des pays couverts par l'enquête étaient exposés au risque de pauvreté (AROP)[233], et aucun progrès n'a été enregistré entre 2016 et 2021. En moyenne, pas moins de 83 % 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 (48 %) 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 pauvreté[234]. 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 Roms, afin de soutenir efficacement l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms[235]. 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 ambitieux[236]. Dans ses conclusions visant à assurer l'égalité d'accès des Roms à des logements convenables et intégrés et à remédier aux campements isolés[237], le Conseil invite les États membres à recenser et à utiliser tous les fonds disponibles à ces fins.

La précarité énergétique a augmenté en 2023 dans l'Union européenne pour la deuxième année consécutive, reflétant l'incidence des coûts élevés de l'énergie, avec d'importantes différences d'un État membre à l'autre. La précarité énergétique, mesurée par la proportion de personnes qui ne sont pas en mesure de chauffer correctement leur logement, a augmenté de 1,3 point de pourcentage dans l'Union, pour atteindre 10,6 % en 2023[238]. Il s'agit de la deuxième année consécutive d'augmentation, après une baisse constante au cours de la période 2015-2021 (de 9,6 % à 6,9 %) (voir graphique 2.4.7). Cette hausse traduit l'effet de la flambée des prix de l'énergie qui a commencé au second semestre de 2021 et s'est aggravée en 2022. Le fait que l'augmentation de la précarité énergétique en 2023 est plus faible qu'en 2022, alors que le choc des prix a été nettement plus important au cours de l'hiver 2022 que durant l'hiver 2021, donne à penser que les mesures de soutien exceptionnelles adoptées par l'Union et ses États membres ont effectivement atténué l'incidence[239]. La précarité énergétique variait considérablement d'un État membre à l'autre en 2023, allant de 2,1 % au Luxembourg à 20,8 % en Espagne et au Portugal. Le Danemark,

---

[233] Enquête 2021 de la FRA sur les Roms. Les pays couverts par l'enquête étaient les suivants: BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO et SK.

[234] Voir: The new EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation (full package).

[235] Voir: JO C 93 du 19.3.2021, p. 1.

[236] Pour l'évaluation, voir: COM(2023) 7 final dans l'ensemble du paquet.

[237] 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.

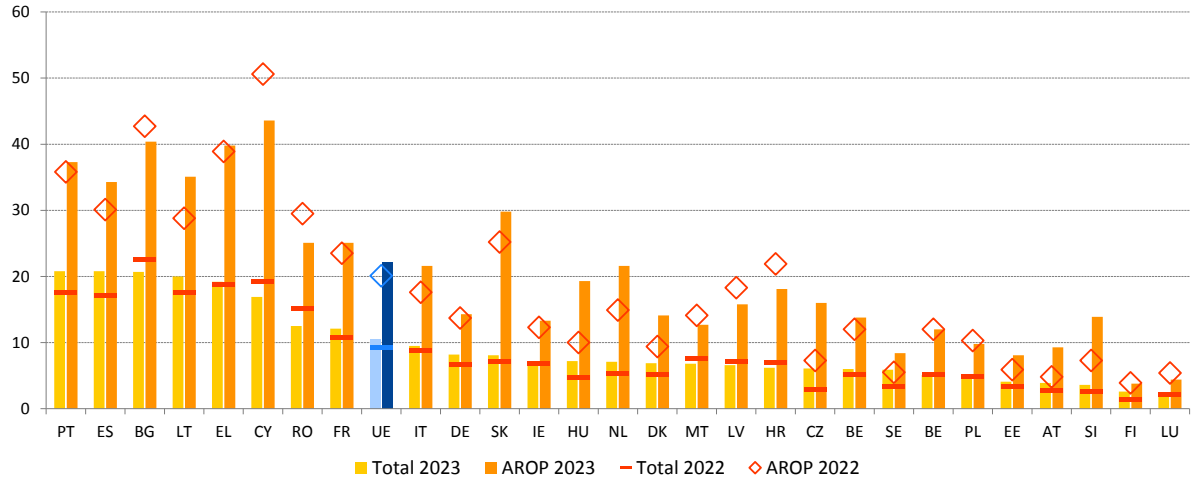
[238] La proportion de personnes qui ne sont pas en mesure de chauffer correctement leur logement est l'un des principaux indicateurs utilisés pour suivre l'évolution de la précarité énergétique dans l'Union. Voir fiche du sous-groupe «Indicateurs» du CPS pour de plus amples informations sur les indicateurs de précarité énergétique au niveau de l'Union.

[239] Les données les plus récentes disponibles sur la précarité énergétique proviennent de l'EU-SILC de 2023. Les enquêtes sur ces questions sont généralement réalisées au cours du premier semestre de l'année, du mois de janvier au mois de juin de l'année concernée, de sorte que les données de 2023 reflètent l'incidence de la flambée des prix de l'énergie de l'hiver 2022.

les Pays-Bas, l'Espagne, la Lituanie, la Hongrie, le Portugal et la Suède ont enregistré les plus fortes augmentations, tandis que la Bulgarie, la Croatie, Chypre, Malte, la Lettonie et la Roumanie ont enregistré des baisses. L'augmentation a été plus importante pour les personnes exposées au risque de pauvreté que pour la population générale en 2023 (+ 2,1 points de pourcentage). Pour cette dernière, la précarité énergétique était plus de deux fois plus élevée que la moyenne (22,2 % en 2023), allant de 3,8 % en Finlande à 43,6 % à Chypre. Le Danemark, l'Espagne, l'Italie, la Lituanie, la Hongrie, l'Autriche, la Pologne, la Slovénie et la Slovaquie ont enregistré les plus fortes augmentations parmi les personnes exposées au risque de pauvreté, tandis que la Bulgarie, la Croatie, Chypre et la Lettonie ont vu la précarité énergétique diminuer.

Graphique 2.4.7: la précarité énergétique a augmenté dans l'Union européenne, avec des variations importantes d'un État membre à l'autre

Personnes qui ne sont pas en mesure de chauffer correctement leur logement, population totale et population exposée au risque de pauvreté, 2022 et 2023 (en %)



Remarque: rupture de série chronologique pour LT en 2023.
Source: Eurostat [ilc_mdes01], EU-SILC.

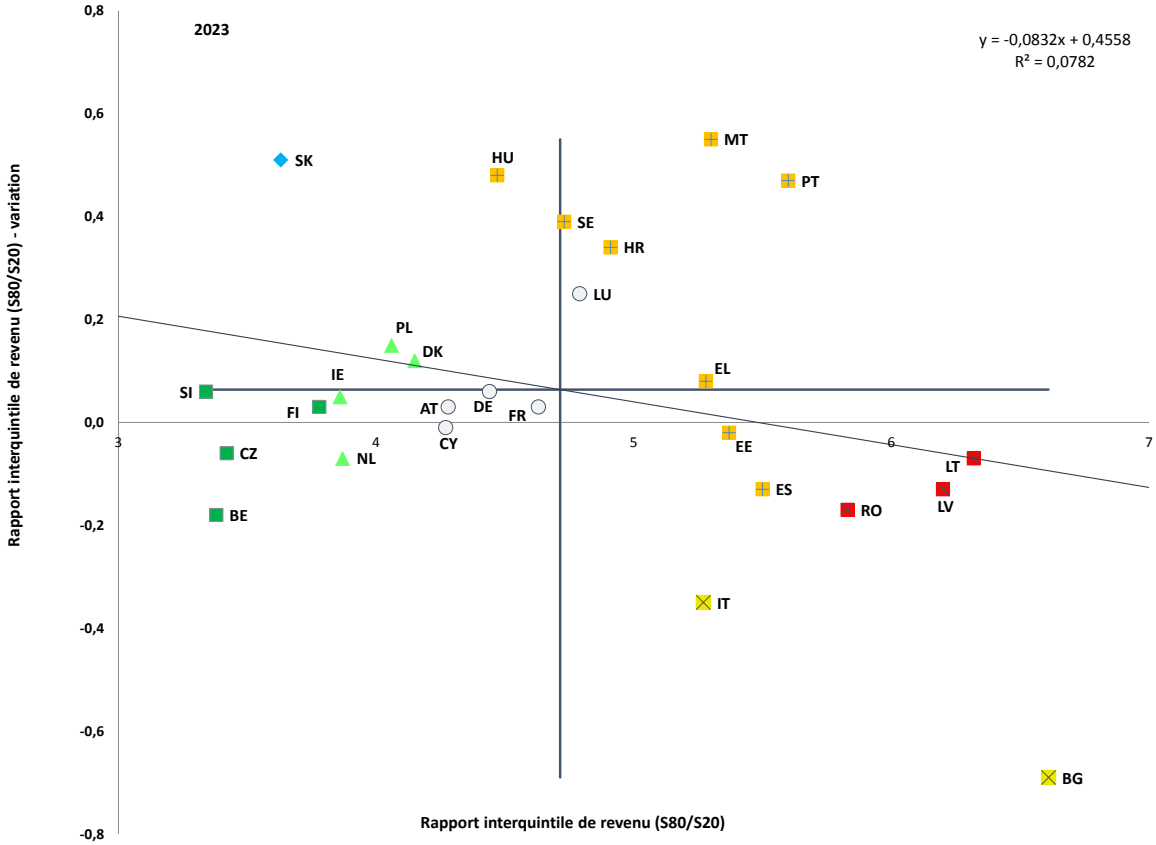
Les inégalités de revenus sont restées globalement stables en moyenne dans l'Union européenne en 2023, avec une certaine convergence entre les États membres. Le rapport interquintile de revenu (S80/S20) est resté largement stable en 2023, s'établissant à 4,72 (contre 4,73 en 2022, par rapport aux revenus respectivement de 2022 et 2021)[240]. Des «situations critiques» ont été enregistrées en Lituanie, en Lettonie et en Roumanie, où les niveaux d'inégalité des revenus figuraient parmi les plus élevés de l'Union, malgré des baisses relativement faibles en 2023 (voir graphique 2.4.8). Des niveaux élevés d'inégalité ont également été enregistrés en Espagne, en Estonie et en Grèce, ainsi qu'au Portugal et à Malte (ces deux derniers pays ayant connu des augmentations relativement importantes). Des augmentations à peu près aussi importantes ont conduit à des niveaux proches de la moyenne de l'Union en Hongrie, en Suède et en Croatie. La situation dans ces huit États membres était «à surveiller» en 2023. Par ailleurs, la diminution des inégalités de revenus a été la plus importante en Bulgarie (- 0,69), qui affichait néanmoins toujours l'un des niveaux les plus élevés en 2023 (6,61) et se trouvait dans une situation «faible, mais en voie d'amélioration», comme l'Italie, qui a enregistré une baisse plus faible (- 0,35), mais par rapport à un niveau

[240] L'indicateur est défini comme étant le rapport entre le revenu (disponible équivalent) total perçu par les 20 % de la population ayant le revenu le plus élevé et celui perçu par les 20 % ayant le revenu le plus faible.

inférieur; toutes deux ont contribué à la convergence ascendante. Ce sont la Belgique, la Tchéquie, la Slovénie et la Finlande qui ont obtenu les «meilleures performances» en 2023. Dans certains États membres, comme l'Allemagne, la Hongrie, l'Italie, le Portugal et la Suède, le niveau d'inégalité des revenus a aussi considérablement varié selon les régions (voir graphique 4 de l'annexe 5), y compris dans les régions ultrapériphériques. Selon les estimations rapides d'Eurostat pour l'année de réalisation du revenu 2023, l'évolution des inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, était relativement stable dans tous les pays, à l'exception de la Lettonie, où une augmentation significative a été estimée[241]. Les évaluations des effets distributifs des réformes et des investissements sont particulièrement importantes 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 sont restées globalement stables en moyenne dans l'Union européenne en 2023, avec une certaine convergence entre les États membres

Rapport interquintile de revenu (S80/S20), niveaux de 2023 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 la Croatie.
Source: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

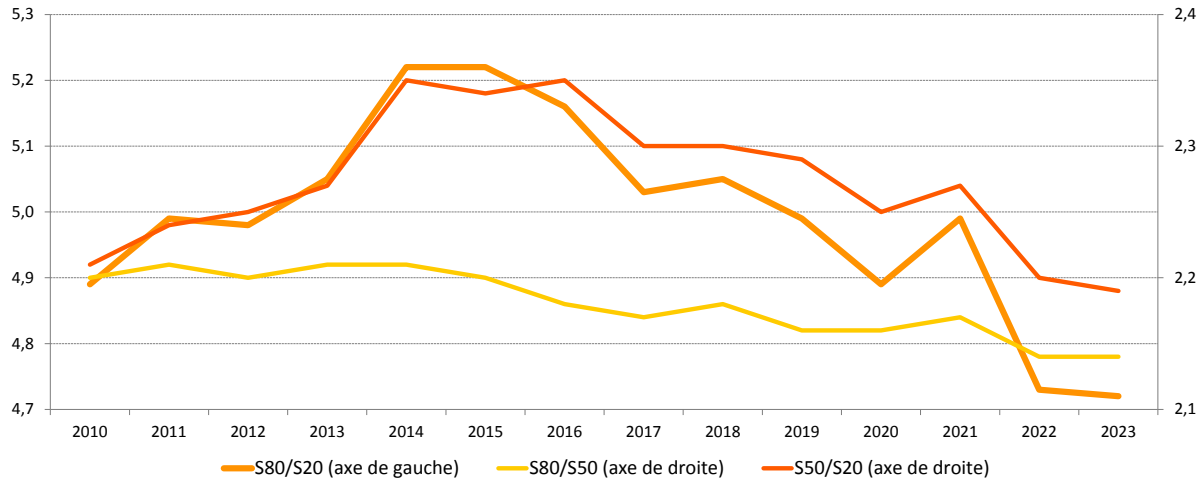
Dans une perspective à plus long terme, les inégalités de revenus ont diminué après leur pic de 2014-2015, avec des fluctuations et des différences entre les États membres. Les inégalités de revenus (mesurées par l'indicateur S80/S20) ont fortement augmenté pendant la récession à double creux dans l'EU-27, avant de retomber aux niveaux connus avant la crise

[241] Voir résultats expérimentaux des estimations rapides de 2023, p. 13.

financière, avec une nouvelle légère baisse ces dernières années (voir graphique 2.4.9). L'inégalité des revenus au bas de l'échelle de la répartition des revenus (c'est-à-dire mesurée par l'indicateur S50/S20) a globalement retrouvé son niveau de 2010 en 2023, tandis qu'elle a légèrement diminué en dessous de ce niveau en haut de l'échelle de répartition (à savoir 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 en ce qui concerne la crise de la COVID-19 et le coût élevé de la vie, tout en mettant en évidence l'absence d'améliorations significatives à long terme en moyenne au bas de l'échelle de la répartition des revenus. Si, dans de nombreux États membres, la part des revenus s'est améliorée pour les quintiles inférieurs entre 2007 et 2022, des signes de polarisation ont été observés dans d'autres États membres (à savoir en Italie, en Lituanie, au Luxembourg, en Hongrie, à Malte, au Danemark et en Suède)[242]. Dans l'ensemble, les deuxième, troisième et quatrième quintiles de revenu (en tant qu'indicateurs possibles de la classe moyenne) ont légèrement augmenté leur part de revenus au cours de la période dans plusieurs États membres, à quelques importantes exceptions près (à savoir, la Bulgarie, Chypre et la Finlande).

Graphique 2.4.9: les inégalités de revenus dans l'EU-27 ont fluctué ces quinze dernières années, mais ont diminué tout récemment

Rapports interquintiles S80/S20, S80/S50 et S50/S20, 2010-2022



Remarque: pour les ruptures de série, voir tableaux de données.
Source: Eurostat [tessi180], [ilc_di11d], [ilc_di11e], EU-SILC.

Les dépenses de protection sociale ont augmenté en termes nominaux, mais ont diminué en termes réels en 2023, avec de fortes variations d'un État membre à l'autre et d'un secteur à l'autre[243]. La part par rapport au PIB s'élevait à 26,8 % dans l'Union européenne en 2023 (contre 26,9 % en 2022), soit 3,2 points de pourcentage de moins que le pic enregistré lors de la crise de la COVID-19 en 2020 (30 %, en raison de la réponse exceptionnelle qui y a été apportée par les pouvoirs publics). Malgré une certaine convergence à cet égard depuis 2018 (en particulier en 2020 et 2021), les variations entre les États membres sont restées importantes, six États membres ayant des parts supérieures à

[242] Sur la base de données neutralisées en ce qui concerne les ruptures. L'analyse complète est disponible sur la page Economic inequalities in the EU – key trends and policies.
[243] Eurostat, protection sociale (spr_exp_func, données extraites le 7.11.2024). Les données de 2023 sont des estimations couvrant tous les États membres à l'exception de la Grèce.

28 % et six autres des parts inférieures à 17 %[244]. Alors qu'en termes nominaux, les dépenses de protection sociale dans l'Union ont augmenté de 6,1 % en 2023, en termes réels, elles ont légèrement diminué (- 0,2 %)[245], reflétant le contexte d'inflation toujours élevée. Les variations en termes réels vont d'augmentations de plus de 5 % dans sept États membres à des baisses de plus de 2 % dans quatre autres États membres[246]. Au niveau de l'Union, la légère baisse en termes réels en 2023 s'explique par une chute de près de 8 % des prestations d'exclusion sociale et de près de 5 % pour les prestations de chômage, ainsi que par une réduction d'environ 1 % des dépenses consacrées aux prestations de maladie et de soins de santé. En revanche, les dépenses liées aux prestations de vieillesse et de survie ont augmenté de 0,7 % en termes réels.

Les dépenses consacrées aux prestations de vieillesse et de survie représentent toujours près de la moitié de l'ensemble des dépenses de protection sociale dans l'Union européenne. Cette part était de 46,7 % en 2023 (contre 46,2 % en 2022). Les prestations de soins de santé et de maladie représentaient toujours la deuxième part la plus importante (29,9 % contre 30,2 % en 2022), tandis que les prestations familiales atteignaient 8,6 % (comme en 2022) et les prestations d'invalidité représentaient jusqu'à 7,1 % (contre 7 % en 2022). La part des prestations de chômage a continué de diminuer, parallèlement au chômage, pour s'établir à 3,9 % en 2023 (un niveau historiquement bas depuis 2008, la première année des séries chronologiques), contre 4,1 % en 2022, après avoir chuté par rapport au niveau record atteint en 2020 (7,4 %). En parallèle, la part des dépenses consacrées aux prestations d'exclusion sociale est passée de 2,6 % en 2022 à 2,4 % en 2023. Au contraire, la part des dépenses consacrées aux allocations de logement (1,4 %) a légèrement augmenté par rapport à 2022 (1,3 %). La part des prestations de vieillesse et de survie a augmenté en glissement annuel dans la majorité des États membres (16 sur 26), tandis que celle de catégories telles que les prestations de soins de santé, de maladie, de chômage ou d'exclusion sociale a diminué dans la majorité d'entre eux.

[244] Il s'agit respectivement de FR, FI, AT, DE, BE et IT et de IE, MT, EE, RO, LT et HU.

[245] Les variations en termes réels sont estimées en déflatant les dépenses en termes nominaux en euros [spr_exp_func] par l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) – pour plus de détails, voir ici.

[246] Il s'agit respectivement de SK, PL, CY, BE, BG, LU et NL et de EE, LV, IT et LT.

Graphique 2.4.10: l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a légèrement diminué en 2023, avec quelques signes de divergence

Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, niveaux de 2023 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 la Croatie.
Source: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a légèrement diminué en 2023, avec quelques signes de divergence entre les États membres. Cette diminution s'applique à la fois à l'Union européenne en moyenne (- 0,3 point de pourcentage, le taux restant plus élevé qu'avant la pandémie de COVID-19) et à la grande majorité des États membres (voir graphique 2.4.10). Les différences d'un pays à l'autre sont néanmoins restées importantes. En 2023 (sur la base des revenus de 2022), des «situations critiques» ont été enregistrées en Roumanie, en Grèce, au Portugal, en Croatie et en Espagne, qui ont tous connu des incidences très faibles des transferts sociaux (entre 15,6 % et 22,9 %), et qui, à l'exception de la Croatie, ont tous enregistré une baisse. Quatre États membres étaient «à surveiller». Parmi ceux-ci, le Luxembourg a enregistré la plus forte réduction de l'incidence, tandis que l'Estonie, Malte et la Lettonie affichaient des incidences plus faibles, toutes inférieures à la moyenne de l'Union. À l'inverse, l'Irlande, le Danemark, la Belgique et la Finlande affichaient les «meilleures performances» (avec des chiffres compris entre 48,7 % et 57,7 %). L'incidence des transferts sociaux sur le risque de pauvreté monétaire a légèrement diminué en 2023 en moyenne dans l'Union, y compris pour les

enfants (- 0,3 point de pourcentage[247]), reflétant des baisses dans 20 États membres (jusqu'à - 18,6 points de pourcentage en Hongrie, - 8,8 points de pourcentage au Luxembourg et - 7,3 points de pourcentage en Suède), non compensées par les augmentations dans une minorité d'États membres (jusqu'à + 8,2 points de pourcentage en Italie, + 3,2 points de pourcentage en Slovaquie et + 2,5 points de pourcentage en Croatie). Les différences d'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté pour la population globale étaient également importantes entre les régions de l'Union, en particulier en Belgique, en Allemagne, en Italie, en Hongrie, en Pologne, au Portugal et en Espagne (voir graphique 9 à l'annexe 5), y compris dans les régions ultrapériphériques.

Bien qu'il y ait eu des améliorations ces dernières années, dans presque tous les États membres, l'aide au revenu minimal n'est généralement pas suffisante pour sortir les personnes de la pauvreté. Les régimes de revenu minimal font office de filet de sécurité sociale de dernier recours[248]. L'adéquation de l'aide peut être évaluée en comparant le revenu disponible des ménages qui dépendent uniquement du revenu minimal (et qui n'ont pas de revenu du travail) au seuil de risque de pauvreté (AROP) (voir graphique 2.4.11)[249]. Pour un ménage composé d'un seul adulte, le niveau d'aide est le plus généreux aux Pays-Bas, où il atteint presque le seuil de risque de pauvreté (60 % du revenu disponible équivalent médian), tandis qu'il atteint ou dépasse 50 % du revenu médian en Irlande, en Belgique et au Luxembourg, et se situe entre 30 % et 50 % du revenu médian dans la majorité des autres pays. C'est en Roumanie, en Hongrie et en Bulgarie que l'aide pour un ménage composé d'un seul adulte est la plus faible: elle y est inférieure ou à peu près égale à 10 % du revenu médian. Par rapport à 2022, l'adéquation de l'aide s'est améliorée en Estonie (+ 4 points de pourcentage), aux Pays-Bas et au Luxembourg (+ 3 points de pourcentage), en Irlande, en Belgique, en Espagne, en Lituanie et en Tchéquie (+ 2 points de pourcentage), tandis qu'elle a diminué en Italie, en Autriche, à Chypre, en Pologne (- 3 points de pourcentage), en Grèce et en Hongrie (- 2 points de pourcentage). Si l'on tient compte de la situation d'un ménage composé de deux adultes et de deux enfants, dans la majorité des États membres, l'adéquation de l'aide est similaire ou supérieure, principalement en raison du rôle accru des prestations familiales. Il n'y a toutefois qu'en Lituanie que le niveau d'aide pour ce type de ménage est suffisant pour le sortir de la pauvreté. Par rapport à 2022, pour ce type de ménage, de fortes améliorations de l'adéquation (de plus de + 5 points de pourcentage) ont été observées en Estonie, en Espagne, en Tchéquie et en Slovaquie, tandis qu'une forte baisse (- 6 points de pourcentage) a été enregistrée en Pologne. 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.

---

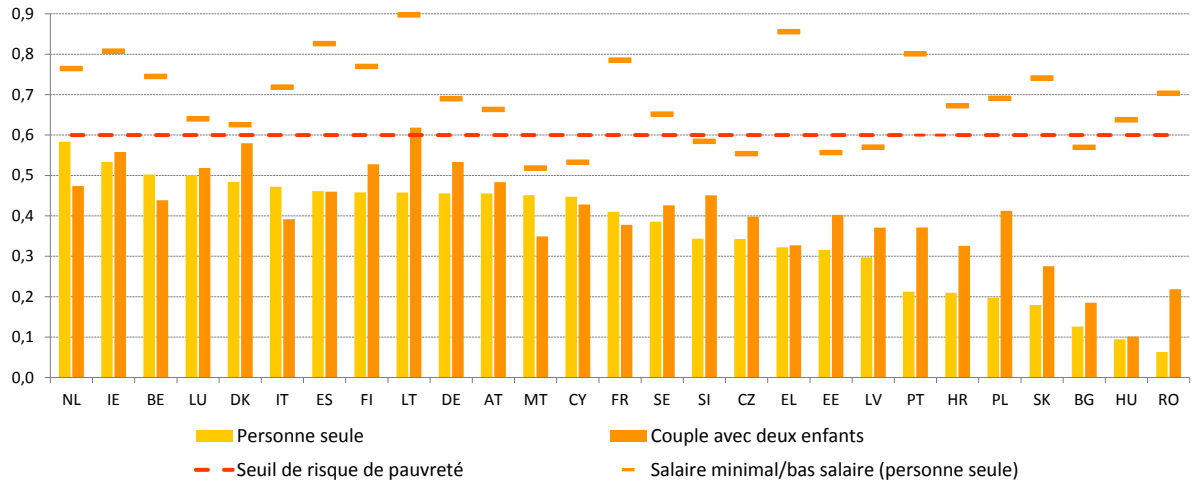
[247] Ce chiffre repose sur le cadre d'évaluation comparative en matière d'accueil de l'enfance et d'aide à l'enfance établi par le sous-groupe «Indicateurs» du Comité de la protection sociale. L'indicateur peut être calculé à partir du taux AROP pour les enfants après et avant les transferts (autres 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.

[248] Recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active (2023/C 41/01).

[249] Outre les prestations de revenu minimal, les ménages peuvent avoir droit à des allocations de logement et à des prestations familiales.

Graphique 2.4.11: l'adéquation de l'aide sociale pour les ménages sans emploi 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, 2023 (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 45 % du salaire moyen pour les pays qui n'ont pas de salaire minimal légal: Danemark, Italie, Autriche, Finlande et Suède).
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.

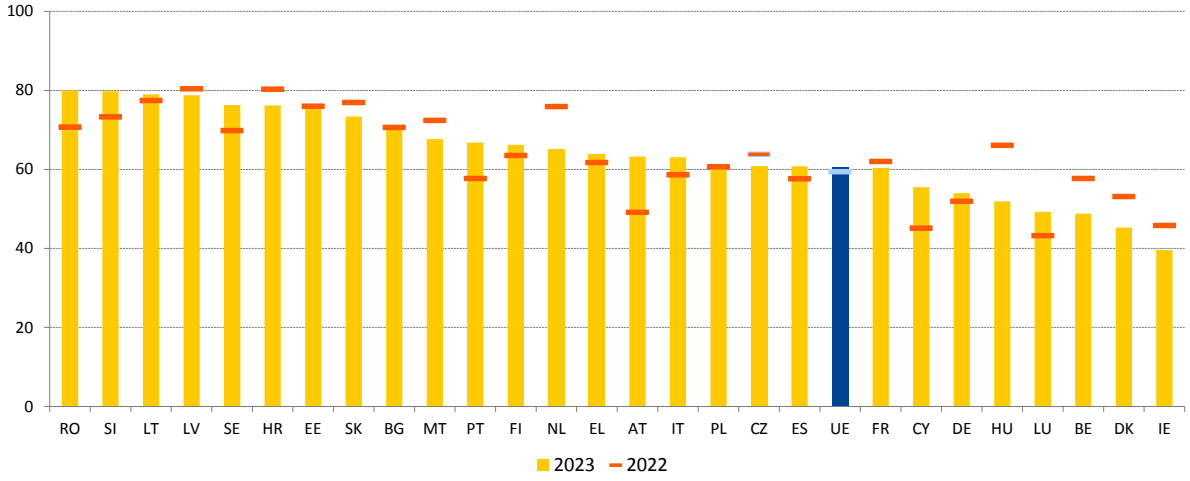
Le chômage reste un facteur clé des risques de pauvreté, tandis que les prestations sociales n'atteignent en moyenne pas tous les ménages dans le besoin. Dans l'Union européenne, 60,7 % des ménages dans lesquels des personnes en âge de travailler soit étaient sans emploi, soit travaillaient très peu (c'est-à-dire 20 % ou moins de leur temps de travail potentiel total) étaient exposés au risque de pauvreté en 2023[250] (voir graphique 2.4.12). Cette part est stable par rapport à l'année précédente, mais d'importantes différences peuvent être observées entre les États membres. Le taux de risque de pauvreté des ménages (quasiment) sans emploi (c'est-à-dire à très faible intensité de travail) allait de 80 % en Roumanie (- 9 points de pourcentage par rapport à 2022) à moins de 40 % en Irlande (- 6 points de pourcentage). De très fortes hausses ont été observées en Autriche (+ 14 points de pourcentage), à Chypre (+ 10 points de pourcentage) et au Portugal (+ 9 points de pourcentage), bien qu'à partir de niveaux de départ beaucoup plus bas, ainsi qu'en Slovénie et en Suède (+ 7 points de pourcentage). D'importantes baisses ont été enregistrées en Hongrie (- 14 points de pourcentage), en Belgique (- 9 points de pourcentage) et au Danemark (- 8 points de pourcentage). Dans le même temps, la proportion des personnes exposées au risque de pauvreté et vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi qui perçoivent des prestations sociales était de 83,5 % dans l'Union en 2023, contre 81,1 % l'année précédente (voir graphique 2.4.13)[251]. Il existe d'importantes différences entre les États membres, ce taux allant de (près de) 100 % au Danemark, en Autriche et en France à

[250] En outre, en moyenne dans l'Union, le taux de risque de pauvreté des chômeurs était de 47,5 % en 2023, avec des taux supérieurs à 50 % dans huit pays et avoisinant ou dépassant 60 % en Lituanie, aux Pays-Bas et en Roumanie. Les risques de pauvreté parmi les chômeurs sont plus élevés aujourd'hui qu'au cours de la période antérieure à la COVID-19 (par rapport aux revenus de 2019) dans 12 États membres.
[251] Cela inclut tous les types de prestations sociales, et pas seulement les régimes de revenu minimal.

moins de 60 % en Croatie. La couverture a augmenté ou est restée globalement stable (avec des variations de moins de 2 points de pourcentage) dans la plupart des États membres entre 2022 et 2023 (années de réalisation du revenu 2021 et 2022, respectivement). Des augmentations significatives ont été observées en Autriche (+ 15,8 points de pourcentage), en Hongrie (+ 12,8 points de pourcentage), en Italie (+ 12,2 points de pourcentage) et en Lettonie (+ 8,3 points de pourcentage), tandis qu'une baisse significative a été enregistrée à Malte (- 23,7 points de pourcentage). Dans environ deux tiers des États membres, les prestations de revenu minimal peuvent être combinées (au moins en partie) avec les revenus du travail, créant ainsi des incitations positives à la participation au marché du travail.

Graphique 2.4.12: les taux de pauvreté restent élevés parmi les ménages (quasiment) sans emploi

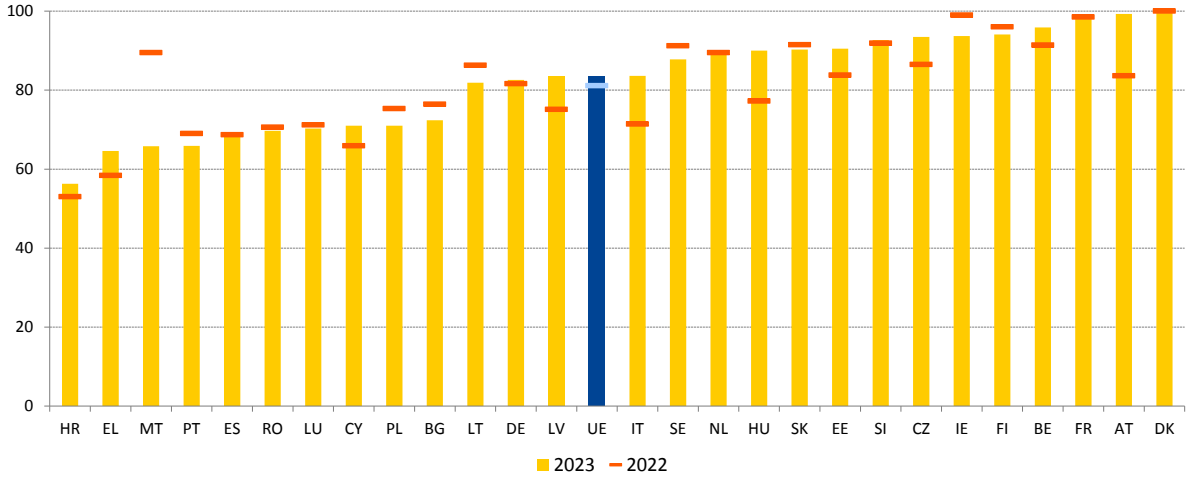
Taux de risque de pauvreté des personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi (en %)



Remarque: rupture de série en 2023 pour la Croatie. 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.

Graphique 2.4.13: la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté 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: rupture de série en 2023 pour la France.
Source: Eurostat [ilc_li70], EU-SILC.

La pauvreté monétaire reste plus marquée pour les personnes exerçant des formes d'emploi atypiques que pour les autres travailleurs, bien que les prestations de protection sociale jouent un rôle relativement plus important dans la réduction de leurs risques de pauvreté. Même si l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté en 2023 (par rapport aux revenus de 2022) dans l'Union européenne a été nettement plus élevée pour les travailleurs exerçant des formes d'emploi atypiques, tels que les salariés sous contrat temporaire (22,2 %), les travailleurs à temps partiel (24,2 %) et les travailleurs indépendants (26,2 %), que pour le salarié moyen (12,0 %)[252], la pauvreté monétaire était plus importante parmi ces groupes dans la plupart des États membres. Au niveau de l'Union, le taux de risque de pauvreté était de 12,8 % chez les travailleurs sous contrat temporaire (contre 5,3 % chez les travailleurs sous contrat à durée indéterminée), de 14,3 % chez les travailleurs à temps partiel (contre 7,1 % chez les travailleurs à temps plein) et de 20,7 % chez les travailleurs indépendants, contre 6,4 % chez l'ensemble des salariés en moyenne[253]. La pauvreté monétaire des travailleurs sous contrat temporaire était supérieure à 15 % dans huit États membres[254], et même supérieure à 20 % dans trois d'entre eux (en Bulgarie, à Chypre et en Suède). En outre, elle a augmenté dans 10 États membres par rapport à la période antérieure à la pandémie de COVID-19 (sur la base de l'année de référence 2019). Chez les travailleurs indépendants, le taux de pauvreté était supérieur à la moyenne de l'Union dans huit États membres[255], et atteignait près de 30 % en Pologne et en Estonie, et pas moins de 68 % en Roumanie. En outre, il était plus élevé qu'en 2019 dans 16 États membres.

La couverture des prestations sociales varie considérablement d'un État membre à l'autre, ainsi qu'en fonction des catégories de travailleurs et du statut professionnel. En moyenne dans l'Union européenne en 2023 (sur la base des revenus de 2022), la part des personnes en âge de travailler (16-64 ans) exposées au risque de pauvreté (avant transferts sociaux) bénéficiant de prestations sociales[256] était plus élevée chez les travailleurs sous contrat temporaire (39,2 %) que chez les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (27,3 %) et chez les travailleurs à temps partiel (33,3 %) que chez les travailleurs à temps plein (25,7 %). Cependant, dans six États membres (en Suède, en Slovénie, en Estonie, en Bulgarie, au Danemark et à Chypre), les travailleurs sous contrat temporaire étaient moins susceptibles de recevoir des prestations que ceux sous contrat à durée indéterminée. Et dans six États membres (en Estonie, en Italie, au Portugal, en Lettonie, en Bulgarie et en Slovénie), les travailleurs à temps partiel étaient moins susceptibles de recevoir des prestations que les travailleurs à temps plein. Comme en 2022, dans cinq pays (en Croatie, en Grèce, au Luxembourg, 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

[252] 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: Access to social protection for workers and the self-employed. (Partial) Update of the monitoring framework – 2023.

[253] Cependant, il est difficile d'évaluer le revenu des travailleurs indépendants et l'indicateur du taux de privation matérielle et sociale indique plutôt un niveau légèrement inférieur pour les travailleurs indépendants que pour les salariés (respectivement 8,0 % et 8,9 % dans l'Union en 2023).

[254] Il s'agit de BG, CY, SE, LU, HU, PT, IT et AT.

[255] Il s'agit de FR, SI, LV, PT, ES, PL, EE et RO.

[256] 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: Access to social protection for workers and the self-employed. (Partial) Update of the monitoring framework – 2023. La population cible est celle qui est exposée au risque de pauvreté avant transferts sociaux. Les prestations sociales couvertes par l'indicateur sont celles perçues au niveau individuel, à l'exclusion des prestations de vieillesse et de survie.

en 2023. Les travailleurs indépendants exposés au risque de pauvreté (avant transferts sociaux) étaient les moins susceptibles de bénéficier de prestations sociales, avec une couverture de 12,7 % en 2023 dans l'EU-27, plus proche du niveau d'avant la COVID (10,8 % en 2019), en baisse par rapport à 2021 (29,0 %). Cette donnée reflète la suppression progressive des mesures d'aide exceptionnelles prises en réponse à la crise de la COVID-19. En 2023, cette proportion est restée inférieure à 5 % dans sept États membres (au Portugal, en Slovaquie, au Luxembourg, en Pologne, en Croatie, en Grèce et en Roumanie). Seuls un peu plus de la moitié (52,4 %) des chômeurs exposés au risque de pauvreté percevaient des prestations sociales en moyenne dans l'Union en 2023. Cette part était beaucoup plus faible (environ 15 % ou moins) dans six États membres (en Grèce, en Roumanie, en Pologne, en Croatie, en Slovaquie et aux Pays-Bas).

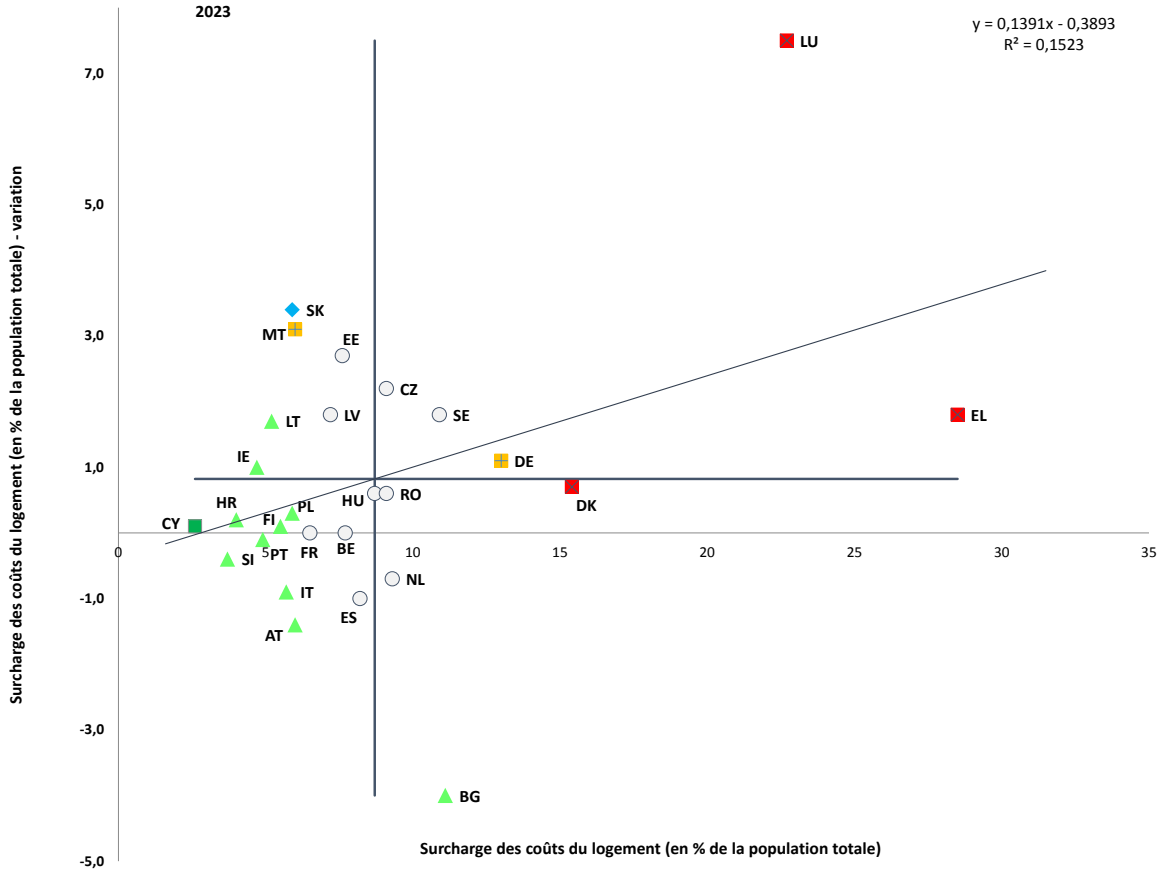
Dans l'ensemble, l'accès à une protection sociale adéquate reste variable d'un État membre à l'autre, malgré quelques améliorations au cours des dernières années[257]. En ce qui concerne la couverture formelle[258], au printemps 2023, il subsistait des lacunes dans 15 États membres pour au moins un groupe de travailleurs atypiques dans au moins une branche de la protection sociale, le plus souvent les prestations de chômage, de maladie et/ou de maternité. En outre, dans 13 États membres, l'accès à au moins une branche de la protection sociale était volontaire pour au moins un groupe de travailleurs atypiques, le plus souvent en ce qui concerne les prestations de vieillesse et de chômage, suivies des prestations d'invalidité, de maladie et de maternité. Quant aux travailleurs indépendants, ils étaient confrontés à des lacunes de couverture formelle dans au moins une branche de la protection sociale dans 18 États membres, le plus souvent en ce qui concerne les prestations de chômage et les prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles. De plus, dans 18 États membres, leur couverture était volontaire, le plus souvent en ce qui concerne les prestations de maladie, de vieillesse et de maternité. Les estimations disponibles au niveau national font état de faibles taux de recours des travailleurs indépendants à la plupart des régimes volontaires.

[257] 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 cadre de suivi approuvé en 2020 et mise à jour (2023) publiée en mai 2024.

[258] 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.

Graphique 2.4.14: le taux de surcharge des coûts du logement est resté globalement stable au niveau de l'Union européenne, avec certains signes de divergence entre les États membres

Proportion de personnes vivant dans des ménages présentant une surcharge des coûts du logement, niveaux de 2023 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 l'Allemagne et Malte.
Source: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

L'accessibilité financière du logement est un problème de plus en plus important au sein de l'Union européenne. En 2023, la part de la population de l'Union confrontée à une surcharge des coûts du logement est restée globalement stable (8,8 %, contre 8,7 % en 2021-2022) et montrait des signes de divergence (voir graphique 2.4.14). En 2023, la Grèce et le Luxembourg se trouvaient dans des «situations critiques», au même titre que le Danemark. La Grèce a enregistré le taux le plus élevé de tous les États membres (28,5 %), avec une augmentation de 1,8 point de pourcentage, tandis que le Luxembourg affichait le deuxième taux le plus élevé (22,7 %), avec une augmentation de 7,5 points de pourcentage. Le Danemark refermait le podium (15,4 %), avec une augmentation de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2022. L'Allemagne et Malte étaient toutes deux «à surveiller», en raison d'une valeur de l'indicateur relativement élevée pour la première (13,0 %) et d'une forte augmentation pour la seconde (de 3,1 points de pourcentage pour atteindre 6,0 %). Chypre (2,6 %) était le seul État à figurer parmi les pays affichant les «meilleures performances» en 2023. Parmi les personnes exposées au risque de pauvreté, le taux de surcharge des coûts du logement était nettement plus élevé que pour le reste de la population de l'Union (33,5 % contre 4,1 %). Les taux de surcharge des coûts les plus élevés pour la population exposée au risque de pauvreté en 2023 ont été observés en Grèce (86,3 %, en hausse de 1,8 point de

pourcentage), au Danemark (72,3 %, en hausse de 1,6 point de pourcentage) et au Luxembourg (62,2 %, en hausse de 26,5 points de pourcentage), tandis que le taux le plus faible (moins de 20 %) a été enregistré à Chypre (8,9 %). La variabilité entre les pays peut être due à des niveaux de prix du logement différents, aux politiques nationales en matière de logement social et/ou aux subventions et prestations publiques accordées par les pouvoirs publics en faveur du logement (voir section 2.4.2). Dans l'ensemble, dans tous les États membres, les locataires sur le marché locatif privé ont eu tendance à être beaucoup plus touchés par la surcharge des coûts du logement (20,3 %) que les locataires bénéficiant d'un loyer réduit ou gratuit (11,3 %), et les propriétaires ayant des prêts hypothécaires ou autres à rembourser (5,3 %).

Socle européen des droits sociaux – encadré nº 6: accès au logement et au logement social dans l'Union européenne – défis et évolutions

L'accès des personnes dans le besoin au logement social ou à une aide au logement de qualité est une priorité essentielle pour l'Union européenne, conformément au principe 19 du socle européen des droits sociaux. L'accès au logement est fondamental pour protéger les personnes contre les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale et contribue à une qualité de vie décente. Il détermine l'accès à l'éducation et aux possibilités d'emploi et a une incidence sur la mobilité liée au travail dans les États membres et dans le marché unique de l'Union. Dans ce contexte, le logement social peut servir de dernier recours aux personnes dans le besoin lorsque l'accessibilité financière du logement sur le marché pose problème. À cet égard, la déclaration ministérielle de Liège a appelé à un New Deal européen du logement abordable et social[259]. L'élaboration d'un tout premier plan européen pour des logements abordables a été annoncée dans les orientations politiques pour la nouvelle Commission[260].

Les coûts du logement pèsent sur les budgets des ménages de l'Union européenne, en particulier pour ceux qui sont déjà exposés à des risques de pauvreté. Selon les dernières données disponibles d'Eurostat pour 2023, respectivement 46,2 % et 31,8 % des ménages européens considèrent que le coût total du logement constitue une charge financière et une lourde charge financière[261]. Dans l'Union, en 2023, 8,8 % de la population vivait dans un ménage où le coût total du logement (hors allocations de logement) représentait plus de 40 % du revenu disponible total des ménages. Ce «taux de surcharge» a atteint pas moins de 33,5 % pour les personnes déjà exposées à des risques de pauvreté. Globalement, la part du coût total du logement dans le revenu disponible des ménages s'élevait en moyenne à 19,7 %, mais atteignait 38,2 % pour les personnes exposées au risque de pauvreté (AROP) (voir graphique). La part des coûts du logement dans le revenu disponible variait aussi considérablement d'un État membre à l'autre, représentant plus de la moitié du budget des ménages en Grèce et au Danemark, et un peu moins d'un tiers en Italie, au Portugal, à Malte et à Chypre. En outre, au printemps 2022, 28 % de la population de l'Union et 33 % des locataires sociaux s'attendaient à rencontrer des difficultés pour payer leurs factures de consommation courante, ce qui peut, à terme, entraîner des expulsions. Les loyers et les prix de l'immobilier augmentant plus rapidement que la croissance des revenus ont détérioré l'accessibilité financière du logement, en particulier dans les grandes villes de l'Union. Dans le même temps, les listes d'attente pour les logements sociaux peuvent être longues (plus de sept ans d'attente dans 25 % des municipalités aux Pays-Bas et des dizaines d'années au

[259] Voir Déclaration de Liège: Pour un logement abordable, décent et durable pour tous.
[260] Voir: Le choix de l'Europe: Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne.
[261] Voir Eurostat [ilc_mded04].

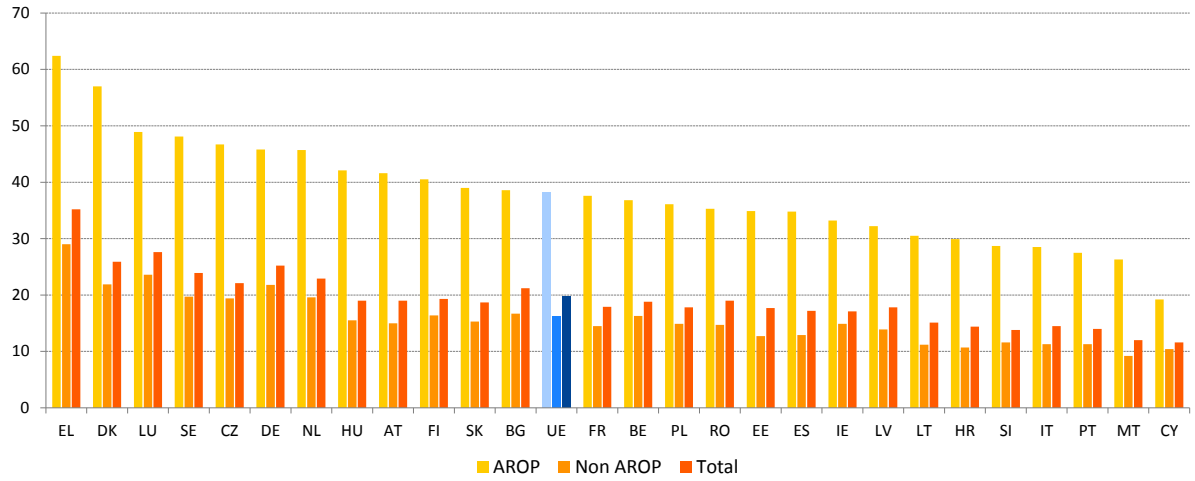
Danemark)[262], et le nombre de personnes en attente peut être important (par exemple, 136 156 ménages en Pologne, 61 880 en Irlande et 257 271 en Belgique). Les personnes figurant sur les listes d'attente sont plus jeunes, et souvent des migrants de pays tiers (37 %). Les demandes émanent plus souvent de ménages unipersonnels (50 à 65 % en Finlande et à Malte, par exemple).

La part des logements sociaux dans l'ensemble du parc de logements de l'Union européenne est en diminution depuis les années 90. Seuls 12 % du parc de logements total de l'Union sont actuellement consacrés à des fins sociales, et le volume du parc de logements sociaux locatifs varie considérablement d'un État membre à l'autre[263]. La proportion de logements sociaux est la plus importante en Autriche, au Danemark et aux Pays-Bas, et bénéficie aux ménages à bas et moyens revenus[264]. En 2018, le groupe de travail de haut niveau sur l'investissement dans les infrastructures sociales en Europe a estimé dans son rapport qu'il existait un déficit d'investissement total d'au moins 1,5 billion d'EUR dans les infrastructures sociales pour la période 2018-2030 et de 57 milliards d'EUR pour le logement social et abordable[265]. Pour atteindre les objectifs du pacte vert pour l'Europe en 2030, 275 milliards d'EUR sont jugés nécessaires pour des rénovations visant à améliorer l'efficacité énergétique, la plupart pour des bâtiments résidentiels, y compris des logements sociaux et abordables[266]. L'intégration de mesures en matière d'efficacité énergétique et de durabilité dans les politiques de logement social peut contribuer à faire en sorte que les groupes vulnérables bénéficient des possibilités offertes par la transition écologique. Les principaux obstacles aux investissements dans le logement social sont les suivants: i) des obstacles généraux dans le secteur de la construction, tels que la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée; ii) les procédures d'autorisation et l'utilisation des sols; et iii) les contraintes budgétaires et l'accès au financement.

[262] Voir Eurofound, Unaffordable and inadequate housing in Europe, Office des publications de l'Union européenne, 2023. Les chiffres des listes d'attente sont difficiles à comparer au niveau transnational et dans le temps, et doivent donc être interprétés avec prudence.
[263] Housing Europe, The State of Housing in the EU, 2020.
[264] OCDE, Le logement social: Un élément essentiel des politiques de logement d'hier et de demain, 2020.
[265] Fransen, L., del Bufalo, G., et Reviglio, E., *Boosting Investment in Social Infrastructure in Europe – Report of the High-Level Task Force on Investing in Social Infrastructure in Europe*, 2018.
[266] Voir Une vague de rénovations pour l'Europe: verdir nos bâtiments, créer des emplois, améliorer la qualité de vie [COM(2020) 662 final].

Environ 40 % du revenu disponible des ménages exposés au risque de pauvreté sont consacrés aux dépenses liées au logement, avec de fortes variations d'un État membre à l'autre

Part des coûts du logement dans le revenu disponible des ménages (en %, 2023)



Source: Eurostat [ilc_mded01], EU-SILC.

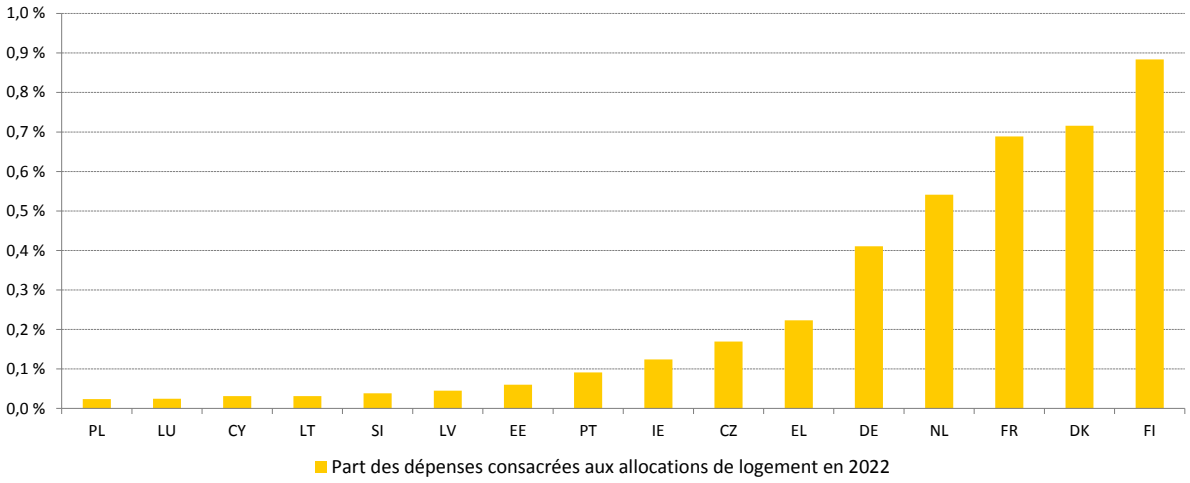
Les États membres ont déjà mis en place divers programmes d'investissement et réformes réglementaires et non réglementaires afin d'accroître leur parc de logements sociaux et de soutenir l'accessibilité financière du logement. En **Tchéquie**, dans le cadre de son PRR, le gouvernement a proposé une nouvelle législation sur le logement abordable ainsi que des programmes de prêt subventionné. L'**Irlande** a introduit un allégement de l'impôt sur les intérêts hypothécaires et la taxe sur les logements vacants. Le PRR de la **Grèce** comprend un programme de rénovation des logements sociaux visant à soutenir les groupes les plus vulnérables menacés par le sans-abrisme ou confrontés à celui-ci. En **Espagne**, une facilité de prêt a été mise en place pour soutenir la fourniture de 20 000 nouveaux logements sociaux et abordables par des entreprises publiques et privées. En **France**, un nouveau cadre juridique est en cours d'examen par le Parlement afin de renforcer le rôle des maires dans l'attribution des logements sociaux et de rationaliser les outils de réglementation des logements locatifs de courte durée. Une nouvelle loi a été adoptée pour simplifier la rénovation et l'offre de logements. La **Lettonie** a élaboré une stratégie visant à promouvoir l'accès au logement pour les ménages ayant différents niveaux de revenus. Le **Luxembourg** a adopté une loi relative au logement abordable, y compris pour les ménages à faibles revenus. Un ensemble de mesures fiscales et non fiscales sont disponibles pour faciliter l'accès à la propriété et à la location de logements abordables. En outre, le Luxembourg a introduit par son PRR la réforme «Pacte Logement 2.0», qui instaure un nouveau cadre de référence pour l'aide publique que reçoivent les communes en vue de la création de nouveaux projets de logement, grâce à la construction de nouveaux bâtiments ou à la rénovation du parc de bâtiments existant. Le **Portugal** a mis au point un ensemble de mesures visant à promouvoir l'offre de logements sociaux abordables, avec une TVA réduite et des procédures simplifiées pour stimuler la construction, et a mis en œuvre des incitations fiscales en faveur du logement pour les jeunes. Les fonds de l'Union peuvent apporter un important soutien à la mise en œuvre de ces réformes et investissements. La boîte à outils opérationnelle sur l'utilisation des fonds de l'Union européenne en vue d'investissements dans le logement social et des services connexes fournit des informations sur les possibilités

de financement et des exemples d'opérations qui peuvent être réalisées au moyen de subventions et de financements remboursables[267].

La mauvaise qualité des logements et la surpopulation touchent une proportion considérable des ménages de l'Union européenne. En 2023, 14,5 % de la population de l'Union a connu une forme de privation en matière de logement[268], faisant état d'au moins un des éléments de privation suivants: fuite dans la toiture, absence de baignoire/douche, absence de toilette intérieure ou logement jugé trop sombre. Une plus grande proportion encore, 16,8 %, vivaient dans un logement surpeuplé, ne disposant pas du nombre minimal de chambres pour la composition du ménage. La privation de logement est généralement liée au type de ménage, au revenu et aux modalités d'occupation. En 2023, dans l'Union, 20,6 % des ménages unipersonnels ayant un enfant à charge et 19 % des ménages exposés au risque de pauvreté étaient confrontés à la privation de logement, tandis que 29,6 % des seconds vivaient dans des logements surpeuplés.

Graphique 2.4.15: de grandes variations sont observées d'un État membre à l'autre dans le recours aux régimes d'allocation de logement pour aider les ménages à faire face aux coûts du logement

Dépenses publiques consacrées aux allocations de logement dans certains États membres de l'UE en 2022 ou la dernière année disponible (en % du PIB)



Remarque: les données se rapportent aux réponses au questionnaire de l'OCDE de 2023 sur le logement abordable et social, sauf pour Chypre, le Danemark, l'Estonie, la France, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne et la Slovénie.
Source: OECD Affordable Housing Database [PH3.1]

Les allocations de logement sont souvent utilisées comme un instrument d'aide au logement, dont la conception et l'ampleur varient considérablement d'un État membre à l'autre. Les allocations de logement sont des transferts sous condition de ressources et/ou de revenus généralement accordés aux ménages à faibles revenus qui remplissent les critères d'admissibilité pertinents afin de les aider à faire face aux coûts de location ainsi qu'à d'autres frais de logement, à titre temporaire ou à long terme. Selon les données publiées dans la base de données de l'OCDE sur le logement abordable, les dépenses publiques totales des États membres de l'Union consacrées aux allocations de logement (exprimées en pourcentage du PIB), ciblant tant les locataires et que les propriétaires de logements, sont les

[267] Voir Social Housing and Beyond.
[268] Ce paragraphe est fondé sur les indicateurs d'Eurostat [ilc_mddd04a], [ilc_lvho05a] et [ilc_mddd04a].

plus faibles en Pologne et au Luxembourg (0,2 %), tandis qu'elles sont les plus élevées en Finlande (0,9 %), au Danemark (0,7 %) et en France (0,7 %) (voir graphique 2.4.15).

Les difficultés de logement et le sans-abrisme ont été aggravés par l'augmentation du coût du logement et de la vie. En 2023, les données pour l'Union européenne ont été collectées pour la première fois dans le cadre du module ad hoc EU-SILC sur les difficultés de logement[269]. Parmi la population interrogée, 4,9 % ont déclaré avoir rencontré des difficultés de logement au cours de leur vie, et avoir dû vivre chez des parents ou des amis (76,2 %), dans un logement d'urgence (13 %), dans un lieu non destiné à être un logement permanent (6,6 %) ou dans des espaces publics (4,2 %). Les données disponibles indiquent que les principales causes des difficultés de logement sont de nature familiale et personnelle (30 %) et liées aux ressources financières (25,9 %). Les pays de l'Union faisant état des taux les plus élevés de difficultés de logement rencontrées par le passé par les personnes actuellement exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale étaient le Danemark (18,4 %), la Finlande (17,5 %) et la France (17,1 %). En revanche, les taux les plus bas ont été observés en Pologne (1,9 %), en Italie (2,0 %) et en Hongrie (2,1 %). Ce schéma évolue aussi avec l'âge[270]. Parmi les personnes en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale, des difficultés de location au cours des 12 derniers mois ont été signalées par 27,7 % des personnes âgées de 30 à 54 ans, 24,0 % des personnes âgées de 55 à 64 ans et 22,1 % des personnes âgées de 16 à 29 ans. Dans la tranche d'âge des 65 ans et plus, seuls 12,9 % des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale ont signalé des difficultés de location. Il est difficile de quantifier le sans-abrisme au niveau de l'Union, en raison d'importantes différences dans les définitions statistiques et les méthodes de mesure qui entravent la production de données solides et comparables entre les États membres. Selon de récentes estimations du neuvième aperçu annuel du sans-abrisme et de l'exclusion liée au logement dans l'Union de la FEANTSA et de la FAP, quelque 1,3 million de personnes, dont 400 000 enfants, dorment dans la rue dans l'Union, c'est-à-dire dans des abris de nuit ou des hébergements temporaires[271]. Selon des données récemment publiées par l'OCDE[272], le nombre total de personnes sans-abri dans l'Union est estimé à environ un million. Depuis 2022, à la suite de la pandémie de COVID-19, le sans-abrisme a augmenté dans plusieurs États membres de l'Union pour lesquels des données sont disponibles, notamment en Irlande et aux Pays-Bas[273].

La proportion de personnes âgées (65 ans et plus) exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a légèrement diminué au niveau de l'Union européenne en 2023. Cette baisse jusqu'à 19,8 % est due à une amélioration du taux AROPE des femmes, bien que ce dernier soit resté nettement supérieur à celui des hommes appartenant à la même tranche d'âge (respectivement 22,2 % et 16,7 %). La situation était également très variable d'un État membre à l'autre, les taux AROPE pour les personnes âgées allant de 11 % au Luxembourg à 47 % en Estonie. Toutefois, en termes absolus, le nombre de personnes âgées exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a continué d'augmenter, en raison du vieillissement de la population, pour avoisiner les 18,6 millions. Dans le même temps, en 2023, les inégalités de revenus (mesurées par le rapport interquintile de revenu, S80/S20) ont

[269] Ce paragraphe est notamment fondé sur les indicateurs d'Eurostat [ilc_lvhd02] et [ilc_lvhd01].
[270] Eurostat [ilc_lvhd08].
[271] 9e regard sur le mal-logement en Europe, FAP/FEANTSA, 2024.
[272] Dans le cadre de la base de données de l'OCDE sur le logement abordable.
[273] Indicateur HC3.1. Population en situation de sans-abrisme dans la base de données de l'OCDE sur le logement abordable.

légèrement augmenté dans la tranche d'âge des 65 ans et plus, pour atteindre 4,12, contre une tendance à la baisse pour la population en âge de travailler. Elles sont néanmoins restées inférieures à celles de la population totale (4,72), ce qui témoigne aussi des effets distributifs des systèmes de retraite et des régimes fiscaux.

La pauvreté monétaire des personnes âgées a diminué dans l'Union européenne, tandis que leur taux de privation matérielle ou sociale grave est resté stable. Le taux de risque de pauvreté pour les plus de 65 ans a diminué pour atteindre 16,8 % en 2023 dans l'Union (par rapport aux revenus de 2022), confirmant la tendance selon laquelle le revenu relatif des personnes âgées tend à bien se maintenir dans un contexte économique défavorable. Néanmoins, le taux AROP des personnes âgées est resté légèrement supérieur à celui de la population plus jeune en moyenne dans l'Union (16,8 % pour les 65 ans et plus contre 16,1 % pour les personnes âgées de 0 à 65 ans). La situation variait d'un État membre à l'autre. Si, dans plusieurs pays, les personnes âgées de 65 ans et plus étaient moins exposées à la pauvreté monétaire que les plus jeunes, dans d'autres, le risque de pauvreté chez les personnes âgées était jusqu'à trois fois plus élevé. Le taux de privation matérielle et sociale grave des personnes âgées était de 5,5 % dans l'Union en 2023, après avoir stagné depuis 2020 après dix ans d'amélioration. Ce taux allait de moins de 1 % à plus de 20 % dans les différents États membres.

Le taux de remplacement agrégé des pensions est resté stable au niveau de l'Union européenne. 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 0,58 en 2023. Elle allait de 0,35 en Croatie à 0,78 en Grèce[274]. Ce taux était légèrement plus faible pour les femmes que pour les hommes (0,57 contre 0,60). 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 (voir aussi section 2.2.1). En moyenne, les citoyens de l'Union peuvent espérer passer 21 ans de leur vie à la retraite. Alors que la durée de la vie active est de 41,3 ans et que celle de la retraite est de 21 ans en moyenne dans l'Union, la relation entre les deux diverge entre les États membres (voir graphique 2.4.16)[275]. La durée moyenne des prestations de retraite, qui peut différer de celle de la retraite, est également d'environ 21 ans, allant de 15 à 25 ans en fonction des pays[276].

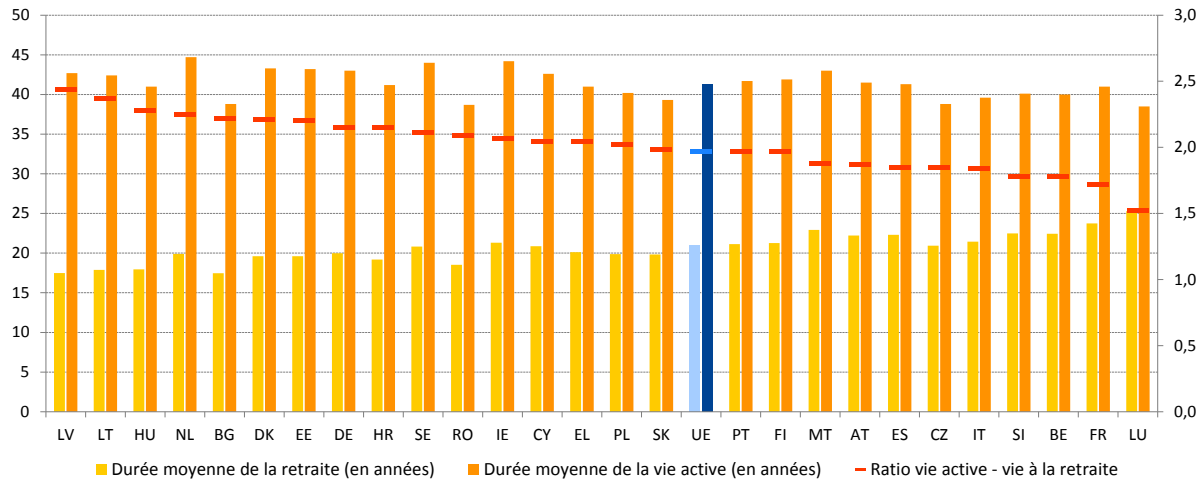
[274] Le Luxembourg affichait le taux de remplacement agrégé le plus élevé en 2022 (0,97); la valeur pour 2023 n'est pas encore disponible.

[275] Durée moyenne de la retraite à partir de la fin du dernier emploi, 2022. Calculs du rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions fondés sur les données d'Eurostat (demo_mlexpec) et les hypothèses du rapport sur le vieillissement de la population.

[276] Espérance de vie à l'âge moyen auquel les personnes perçoivent leur première pension de vieillesse, 2022. Calculs du rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions fondés sur les données d'Eurostat (demo_mlexpec) et les données nationales sur la perception de la première pension. La durée du versement de la pension peut être différente de celle de la retraite, étant donné que certaines personnes commencent à percevoir une pension avant de quitter complètement le marché du travail, ou vice versa.

Graphique 2.4.16: la durée de la retraite par rapport à la vie active varie considérablement d'un État membre à l'autre

Durée moyenne de la retraite et de la vie active, 2022 (en années)



Remarque: la vie active est comptabilisée à partir du premier emploi et se termine lorsque le dernier emploi prend fin.
Source: données du rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions.

Socle européen des droits sociaux – encadré nº 7: réponse intégrée des pouvoirs publics à la longévité – garantir l'adéquation et la viabilité budgétaire des pensions et des soins de longue durée

Alors que la longévité augmente dans l'Union européenne, il est essentiel pour le bien-être de la population européenne de soutenir le niveau de vie des personnes âgées. D'ici à 2070, la population de l'Union devrait diminuer (de 4 %) tout en connaissant une forte augmentation de la proportion des personnes âgées, d'au moins 30 % pour les personnes de plus de 80 ans[277]. Dans une société vieillissante, garantir l'adéquation et la viabilité budgétaire des pensions et des soins de longue durée nécessite une vaste panoplie de mesures, qui comprend l'investissement dans un vieillissement actif et en bonne santé, la prolongation de la vie active et le soutien à des formules de travail adaptées et flexibles, parallèlement à des systèmes de retraite et de soins de longue durée efficaces et efficients. Les inégalités socio-économiques, ainsi que l'augmentation des formes de travail atypiques, posent également de plus en plus de défis compte tenu de l'augmentation de la longévité et peuvent avoir des effets différents sur certains groupes démographiques. Dans ce contexte, dans sa recommandation sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité[278], le Conseil invite les États membres à garantir des services de soins de longue durée adéquats, ainsi que des emplois de qualité et des conditions de travail équitables dans le secteur des soins, en comblant les besoins en compétences des travailleurs, tout en soutenant les aidants informels. Dans ses conclusions de juin 2024 sur l'adéquation des retraites[279], le Conseil réaffirme la nécessité de mener d'autres réformes, notamment en améliorant la participation au marché du travail, l'accès et la contribution de tous aux régimes de protection sociale, et en renforçant l'accès à des soins de santé et à des soins de longue durée de qualité et

[277] Voir Commission européenne, 2024 Ageing Report – Economic & budgetary projections for the EU Member States (2022-2070), Office des publications de l'Union européenne, 2024.
[278] Voir 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).
[279] Voir conclusions du Conseil sur l'adéquation des retraites du 20 juin 2024, 10550/24.

abordables. La stratégie européenne en matière de soins[280] comprend un large éventail de mesures au niveau de l'Union visant à soutenir les efforts des États membres.

Dans la société vieillissante de l'Union européenne, les taux de remplacement des pensions devraient diminuer au cours des quarante prochaines années, tandis que les besoins en soins de longue durée sont déjà élevés et croissants. Alors que les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale des personnes âgées sont restés globalement stables ces dernières années[281], les taux de remplacement des pensions[282] pour une carrière standard de 40 ans sont voués à diminuer, tant pour les femmes que pour les hommes, dans la plupart des pays de l'Union (de plus de 20 points de pourcentage dans certains cas). Par rapport à 2022, les valeurs de 2062 ne devraient être plus élevées que dans sept pays (voir graphique). Des baisses importantes sont prévues aux Pays-Bas et en Hongrie (bien qu'à partir de niveaux élevés), en Pologne, en Suède, en Lettonie et, dans une moindre mesure, en Roumanie et en Bulgarie. Des augmentations modérées sont prévues au Danemark, en Lituanie, à Malte et en Grèce, de même qu'une augmentation plus forte en Estonie (mais à partir d'un faible niveau). Cela signifie que des pensions adéquates dépendront de plus en plus de carrières plus longues[283]. Dans le même temps, une baisse des pensions rendrait également plus difficile la prise en charge des dépenses directes pour les soins de longue durée. Comme le montre le graphique, les coûts directs des soins de longue durée (à domicile) peuvent être très élevés pour les personnes ayant de graves besoins en soins, et il existe de grandes différences entre les pays de l'Union. Dans 11 États membres (la Croatie, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Portugal, la Slovaquie, la Slovénie et la Tchéquie), ces coûts directs représentent, selon les estimations, plus de la moitié du revenu disponible médian après aide publique. Les données montrent également que les personnes ayant de faibles revenus et des besoins en soins modérés devraient consacrer plus de la moitié de leurs revenus aux soins à domicile dans 10 pays de l'Union. Pour les personnes ayant de graves besoins, les coûts directs moyens s'élèveraient à environ 80 % de leur revenu disponible[284].

[280] Voir stratégie européenne en matière de soins, *Communication on the European Care strategy* [SWD(2022) 440 final].

[281] Voir chapitre 1 du rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions, Commission européenne, 2024 Pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU, Volume 1, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

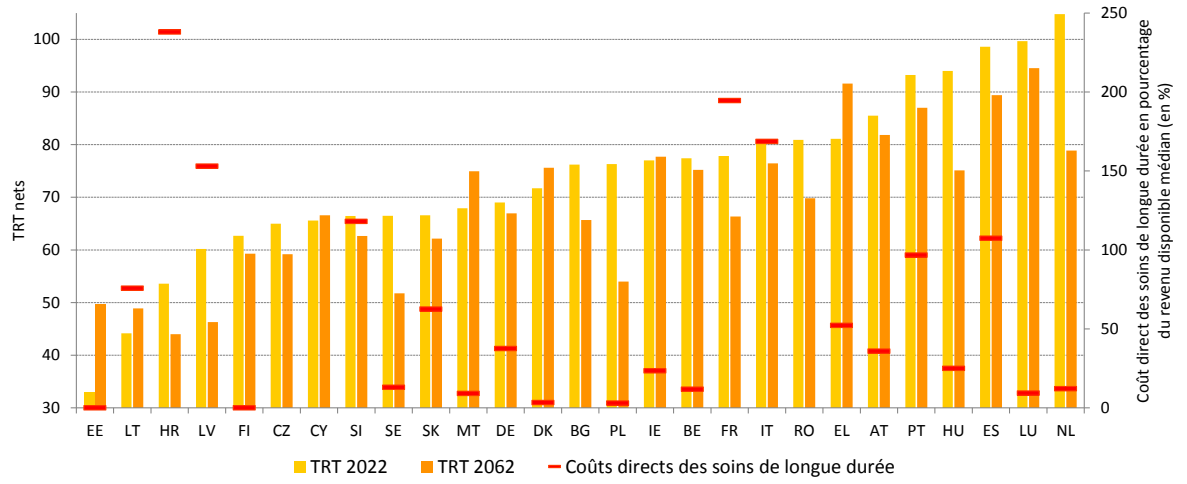
[282] Les taux de remplacement théoriques (simulés) comparent les revenus de retraite d'un hypothétique retraité au cours de la première année suivant son départ à la retraite à ses revenus immédiatement avant la retraite.

[283] Voir rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions, section 3.1 intitulée «Theoretical replacement rates and pensions in the future».

[284] Voir rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions, section 1.5 intitulée «Quality of life in the 'fourth age': the role of pensions and care services».

Les taux de remplacement des pensions devraient diminuer, tandis que les coûts des soins de longue durée représentent une part importante des revenus des personnes âgées et devraient augmenter

Taux de remplacement théoriques nets des pensions, carrière de 40 ans se terminant à l'âge de la retraite, revenu moyen, 2022 et 2062 (hommes, en points de pourcentage, EU-27) et coûts directs des soins de longue durée (à domicile) pour les besoins graves en pourcentage du revenu disponible médian après aide publique (hommes et femmes, États membres de l'EU-27 et OCDE)



Remarque: cette proportion est calculée en moyenne sur l'ensemble des répondants. Les estimations sont calculées à l'aide de cas typiques mis en correspondance avec les données de l'enquête. Les besoins graves correspondent à environ 41,25 heures de soins par semaine. Les valeurs des coûts directs en Tchéquie sont très élevées (477 %) par rapport aux autres estimations, et ne sont donc pas affichées pour faciliter la comparaison des autres estimations. Les données suivantes concernent le niveau infranational: BE (Flandre), EE (Tallinn), IT (Sud-Tyrol) et AT (Vienne). Données non disponibles pour BG, CY et RO (non membres de l'OCDE).
Source: calculs de la Commission, fondés sur des données de l'OCDE et des États membres. Rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions et analyse de l'OCDE fondée sur le questionnaire de l'OCDE sur la protection sociale pour les soins de longue durée, SHARE (vague 8, 2019, sauf PT, qui se réfère à la vague 6, 2015) et TILDA (vague 3, 2015).

Les États membres continuent de prendre des mesures pour garantir l'adéquation et la viabilité budgétaire des pensions, tout en réformant les soins de longue durée et en investissant dans ceux-ci. La **Tchéquie** et la **Slovaquie** ont limité les possibilités de retraite anticipée et ajusté les taux de pension de manière à inciter davantage les personnes âgées à travailler plus longtemps. L'**Irlande** a introduit des mesures visant à inciter à reporter le départ à la retraite. La **Croatie** a renforcé les incitations à s'inscrire à des pensions professionnelles. Pour soutenir les retraités à faibles revenus, l'**Espagne** a augmenté la pension non contributive de 6,9 % et le **Portugal** a augmenté le complément de solidarité pour les personnes âgées de 23,0 %[285]. La réforme **estonienne** des soins de longue durée vise à réduire les paiements directs, à améliorer les conditions du personnel soignant et à améliorer les services de soins à domicile, en apportant un soutien financier supplémentaire aux municipalités en fonction de leur population âgée. La réforme **slovène** des soins de longue durée a introduit un large éventail de services, y compris des soins en ligne et des services visant à aider les personnes âgées à rester indépendantes, afin de garantir une combinaison équilibrée d'options de soins pour les personnes âgées. La **Grèce** élabore

[285] L'Union européenne soutient les efforts consentis au niveau national pour garantir des pensions et des prestations de vieillesse adéquates grâce à l'apprentissage mutuel et aux orientations analytiques dans les rapports triennaux sur le caractère adéquat des pensions de la Commission et du Comité de la protection sociale.

actuellement une stratégie en matière de soins de longue durée, comprenant des réformes visant à garantir que les services sont abordables, durables et accessibles. La stratégie **française** «Bien vieillir» comprend des mesures visant à retarder la dépendance, à adapter le logement social aux locataires vieillissants, à soutenir les prestataires de soins à domicile et à recruter des professionnels supplémentaires dans les établissements de soins de longue durée pour les personnes âgées. La **Roumanie** a mis en œuvre des réformes des pensions afin d'améliorer leur viabilité budgétaire et leur adéquation. Une nouvelle loi sur les retraites a introduit une nouvelle formule de calcul, supprimant des distorsions telles que les indices de correction et les périodes de cotisation inégales, tout en encourageant l'allongement de la vie active en incitant au relèvement volontaire de l'âge de départ à la retraite et en limitant la retraite anticipée.

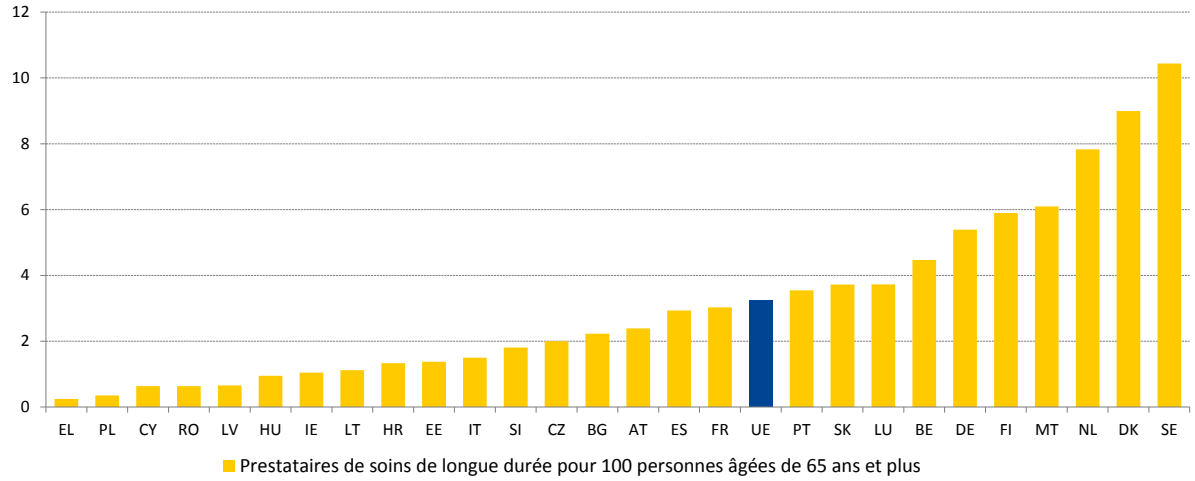
Les défis structurels actuels liés à la disponibilité, au caractère abordable et à la qualité des soins de longue durée devraient se multiplier avec le vieillissement de la population. Le nombre de personnes susceptibles d'avoir besoin de soins de longue durée dans l'Union européenne devrait passer de 31,2 millions en 2022 à 33,2 millions en 2030 et 37,8 millions en 2050[286]. Selon les données de 2019, 26,6 % des personnes âgées de 65 ans ou plus vivant dans des ménages privés avaient besoin de soins de longue durée dans l'Union, avec des différences marquées selon le sexe (32,1 % pour les femmes contre 19,2 % pour les hommes)[287]. Les personnes ayant besoin de soins de longue durée ont souvent un accès limité aux services formels, ce qui entraîne des besoins en soins non satisfaits ou une charge excessive pour les aidants informels. 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 un besoin d'aide non satisfait pour ces activités. 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 %).

[286] 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.

[287] Eurostat [hlth_ehis_tadle], EHIS. Cette mesure fondée sur des enquêtes ne compte que les personnes vivant dans des ménages privés, et pas celles qui bénéficient de soins résidentiels.

Graphique 2.4.17: la disponibilité de prestataires de soins de longue durée varie considérablement d'un État membre à l'autre

Prestataires de soins de longue durée pour 100 personnes âgées de 65 ans et plus, 2023



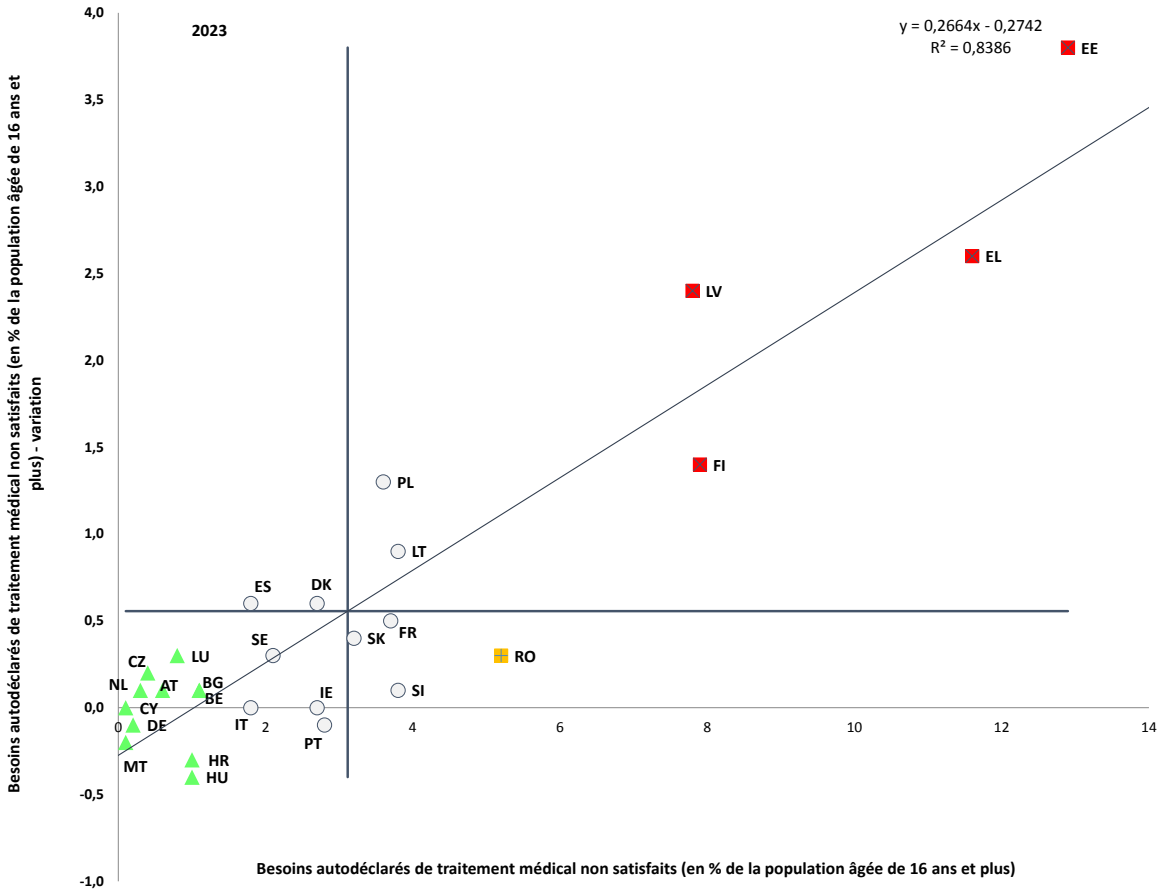
Remarque: les prestataires de soins de longue durée sont sélectionnés en croisant les codes de secteur (NACE) 87.1, 87.3 et 88.1 et les codes de profession (CITP) 2221, 2264, 2266, 2634, 2635, 3221, 3255, 5321 et 5322.
Source: Eurostat, extraction spéciale de l'EFT de l'UE.

Les difficultés d'accès aux soins de longue durée sont exacerbées par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences. En 2023, 3,1 millions de travailleurs étaient employés dans le secteur des soins de longue durée dans l'Union européenne, ce qui représente environ 1,5 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. Dans la pratique, il se peut que la taille du secteur des soins de longue durée soit plus importante, étant donné que les chiffres susmentionnés ne tiennent pas pleinement compte des travailleurs domestiques actifs dans les soins de longue durée et du fait que le secteur compte également une part significative de travail non déclaré. Alors que la population des 65 ans et plus augmentera de 23 % d'ici à 2035, la croissance prévue de l'emploi dans le secteur sdes soins n'est que de 7 %. On peut donc s'attendre à d'importantes pénuries pour les professionnels de santé, les professionnels de santé intermédiaires et les prestataires de services à la personne[288]. D'après les dernières données de l'EFT, l'Union comptait en moyenne 3,2 prestataires de soins de longue durée pour 100 personnes âgées de plus de 65 ans en 2023. Il existait toutefois une grande variabilité entre les États membres, ce chiffre allant de 0,2 en Grèce à 10,4 en Suède (voir graphique 2.4.17). Le secteur souffre d'une faible attractivité, due à des conditions de travail difficiles et à des salaires relativement bas, ainsi qu'à une proportion plus élevée de contrats temporaires (16,6 % contre 13,5 % pour l'ensemble des travailleurs)[289]. La forte prévalence du travail à temps partiel involontaire contribue également à l'attractivité relativement faible dans plusieurs États membres, comme en Croatie (55,8 % pour les prestataires de soins de longue durée contre 22,6 % pour l'ensemble des travailleurs) et en Bulgarie (52,4 % pour les prestataires de soins de longue durée contre 38,0 % pour l'ensemble des travailleurs). 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 et à un accès plus difficile à la protection sociale, en particulier ceux qui fournissent des services de soins non déclarés.

[288] Cedefop, Handling change with care: Skills for the EU care sector, Office des publications de l'Union européenne, 2023.
[289] Eurostat, EFT de l'UE 2023.

Graphique 2.4.18: la prévalence des besoins de traitement médical non satisfaits a augmenté, modérément dans la plupart des États membres et fortement dans quelques-uns

Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits, niveaux de 2023 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. Valeur estimée pour DE.
Source: Eurostat [tespm110], EU-SILC.

La proportion de personnes déclarant des besoins de traitement médical non satisfaits a légèrement augmenté en moyenne, en grande partie en raison d'augmentations considérables dans quelques États membres. En 2023, la proportion de personnes déclarant des besoins de traitement médical non satisfaits était de 2,4 % dans l'Union européenne, soit 0,2 point de pourcentage de plus qu'en 2022. Bien qu'une augmentation ait été enregistrée dans la plupart des États membres, l'ampleur de la variation globale est due à quelques-uns, qui ont enregistré les parts les plus importantes et ont connu de fortes hausses (à savoir, l'Estonie, la Grèce, la Lettonie et la Finlande) (voir graphique 2.4.18). Avec des augmentations comprises entre 1,4 et 3,8 points de pourcentage et des niveaux allant de 7,8 % à 12,9 %, ces quatre pays se trouvaient tous dans des «situations critiques», en raison des coûts élevés en Grèce et des longues listes d'attente dans les trois autres pays. Tout en connaissant une augmentation inférieure à la moyenne de l'Union, la Roumanie a également enregistré une part relativement élevée de 5,2 % (principalement pour des raisons financières), et se trouvait dans une situation qui était «à surveiller» en 2023. Les chiffres les plus bas ont été observés à Chypre, à Malte, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Tchéquie, qui affichaient tous un taux inférieur à 0,5 %. Les besoins de traitement médical non satisfaits avaient tendance à être deux fois plus importants dans le quintile de la population le plus

pauvre que pour la population générale de certains pays (par exemple, 23,0 % contre 11,6 % en Grèce, 13,9 % contre 7,8 % en Lettonie et 9,3 % contre 5,2 % en Roumanie). En outre, des différences régionales ont été enregistrées au sein des États membres, les différences les plus fortes étant recensées en Italie, en Roumanie et en Allemagne (voir graphique 10 à l'annexe 5).

2.4.2 Mesures prises par les États membres

Plusieurs États membres ont pris des mesures pour améliorer l'adéquation de l'aide au revenu minimal. Si, dans la plupart des pays, les prestations de revenu minimal sont actualisées chaque année pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie, ce n'est pas le cas dans certains États membres, où les augmentations restent discrétionnaires. Par exemple, en 2024, la **Grèce** a augmenté le niveau de sa prestation de revenu minimal garanti (de 8 %) pour la première fois depuis l'introduction du régime en novembre 2018. À la suite d'une réforme majeure en 2023, la **Lettonie** augmentera encore le niveau de sa prestation de revenu minimal garanti afin de se conformer à un arrêt de la Cour constitutionnelle dans lequel celle-ci avait jugé que les montants précédents n'étaient pas suffisants pour garantir une vie digne.

Certains États membres ont adopté des réformes plus vastes de leurs régimes de revenu minimal. Dans le cadre de son plan pour la reprise et la résilience (PRR), en 2024, la **Roumanie** a remplacé sa prestation de revenu minimal par un régime (*Venitul Minim de Incluziune*) prévoyant une meilleure adéquation, une indexation régulière des prestations et un soutien accru pour aider les bénéficiaires à (ré)entrer sur le marché du travail. L'**Italie** a également remplacé, à partir de 2024, son régime de revenu minimal préexistant (*Reddito di Cittadinanza*, introduit en 2019) par un régime plus restrictif (*Assegno di Inclusione*) qui exclut les personnes en âge de travailler considérées comme étant employables. Ces dernières ont désormais accès à un nouveau régime distinct (*Supporto per la Formazione e il Lavoro*) qui prévoit une aide temporaire au revenu (12 mois, non renouvelable) combinée à une aide à la formation et à l'emploi. La **France** a, elle aussi, renforcé les incitations à la réinsertion sur le marché du travail, en prévoyant dans sa loi pour le plein emploi que les bénéficiaires du revenu minimal (revenu de solidarité active) devront être automatiquement inscrits au service public de l'emploi (France Travail) le 1er janvier 2025 au plus tard.

Les États membres ont poursuivi leurs efforts pour améliorer l'accès aux services sociaux et la qualité de ces derniers. En août 2024, dans le cadre de son PRR, la **Bulgarie** a adopté la carte nationale des services sociaux afin de recenser les lacunes dans la fourniture et de déterminer les besoins d'investissement. En **Lettonie**, les modifications de la loi sur les services sociaux et la protection sociale visant à établir un portefeuille minimal de services sociaux à fournir au niveau local sont en attente d'adoption. La **Roumanie** a adopté en avril 2024 une nouvelle loi réformant le système des services sociaux afin de consolider les normes de qualité en matière de soins et de renforcer le rôle des inspecteurs. La **Slovaquie** a introduit une mesure temporaire, en vigueur jusqu'au 1er décembre 2025, visant à augmenter la contribution financière à la fourniture de services sociaux afin d'améliorer leur disponibilité et les conditions de rémunération dans le secteur.

Les États membres ont adopté des mesures visant à favoriser l'accès à l'énergie et ont souvent prolongé des mesures temporaires existantes. Par exemple, le **Luxembourg** a introduit en juillet 2023 un ensemble de mesures visant, entre autres, à stabiliser les factures d'électricité des ménages privés grâce à une subvention publique pour la période allant de janvier à décembre 2023, qui a ensuite été prolongé jusqu'en 2024. D'autres lois ont été adoptées pour aider les ménages à réduire leur dépendance à l'égard des combustibles fossiles et promouvoir le remplacement de ces derniers par des énergies renouvelables.

L'**Espagne** a prolongé en 2024 les mesures réglementant les marchés de l'énergie et les tarifs du gaz, ainsi que la garantie d'approvisionnement en énergie et en eau pour les consommateurs vulnérables ou socialement exclus. **Malte** a prolongé son paquet de mesures de soutien et de subventions dans le domaine de l'énergie (adopté en 2022) jusqu'en 2026. La **Roumanie** a prolongé jusqu'au printemps 2024 la validité de son chèque énergie accordé aux personnes vulnérables afin de rembourser les prix de l'énergie. Certains États membres ont également introduit des mesures structurelles pour lutter contre la précarité énergétique. Par exemple, en novembre 2023, la **Bulgarie** a adopté une définition juridique de la précarité énergétique et de la vulnérabilité énergétique et a introduit l'interdiction de couper l'électricité pour les personnes vulnérables sur le plan énergétique. En janvier 2024, le **Portugal** a adopté sa stratégie nationale à long terme de lutte contre la précarité énergétique pour la période 2023-2050, ainsi que des mesures visant à remédier à la fracture numérique et aux inégalités territoriales dans l'accès aux communications numériques, telles que des projets visant à assurer une couverture complète des réseaux de fibre optique. L'**Italie** est en train de concevoir un instrument financier en vue d'améliorer l'efficacité énergétique des maisons publiques, dans le cadre du chapitre REPowerEU de son PRR.

En 2023 et 2024, des mesures prises par certains États membres visaient à renforcer l'accès à la protection sociale, notamment aux prestations de chômage, pour des groupes spécifiques, comme les travailleurs indépendants. L'**Italie** a rendu permanent, à partir de 2024, le régime de protection des professionnels indépendants contre les fortes baisses des revenus du travail (ISCRO, *Indennità straordinaria di continuità reddituale e operative*), qui avait été mis en place à titre temporaire pour la période 2021-2023. La **Pologne** a prolongé de 12 mois (à compter d'août 2023) l'exonération de cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants qui commencent à exercer leur activité. Bien que cette mesure réduise leur charge financière, elle limite aussi leurs futurs droits aux prestations d'assurance sociale dans leur vieillesse et en cas d'invalidité. En **Grèce**, l'allocation complémentaire de protection de la maternité a été étendue aux femmes exerçant une activité indépendante, aux travailleuses freelance et aux agricultrices qui ont accouché depuis septembre 2023. En outre, les prestations de chômage sous condition de ressources accordées aux travailleurs indépendants et aux travailleurs freelance ont été revues à la hausse. La **Lituanie** a présenté en 2023 une proposition visant à modifier la loi sur l'assurance chômage afin de réduire la durée des cotisations minimales requises (de 12 à 9 mois au cours des 30 derniers mois), ainsi que d'étendre l'assurance à tous les groupes de travailleurs indépendants. À **Chypre**, le PRR comprend une loi révisée sur l'assurance sociale présentée au Parlement, qui vise à étendre la sécurité sociale aux travailleurs indépendants, en particulier en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que le congé parental. En **Estonie**, une loi a été proposée en vue de remplacer l'actuel système à deux niveaux d'allocation de chômage et d'assurance chômage par un régime unique d'assurance chômage à partir de 2026 et de rendre ce dernier accessible aux travailleurs ayant des antécédents professionnels limités. L'Estonie entend aussi proposer d'ici mai 2025 des possibilités d'extension de la couverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants.

Les personnes exerçant un emploi atypique ont également été ciblées par des mesures visant à renforcer leur accès à la protection sociale. En **Roumanie**, la loi officialisant l'emploi des travailleurs domestiques et leur donnant accès aux pensions et à l'assurance maladie a pris effet en janvier 2024: les travailleurs domestiques sont rémunérés sous la forme de chèques, paient des cotisations de sécurité sociale et bénéficient d'une couverture d'assurance maladie (c'est-à-dire un accès gratuit à un ensemble de services de santé de base). En mai 2024, l'**Espagne** a simplifié et amélioré l'aide au chômage afin de la rendre accessible à ceux qui ont épuisé leurs prestations contributives ou qui n'ont pas cotisé

suffisamment longtemps pour y prétendre, et l'a également étendue aux travailleurs agricoles. Le pays a aussi renforcé les incitations à conclure des contrats de travail et à améliorer la protection sociale pour les artistes et, à partir de janvier 2024, a réglementé la couverture de sécurité sociale des stagiaires, tant pour les stagiaires rémunérés que pour les stagiaires non rémunérés. Enfin, l'Espagne a pris des mesures en mars 2023 pour garantir le niveau des cotisations de sécurité sociale pour les employés de maison. En **Slovénie**, les modifications apportées en 2023 à la loi de 1992 sur les soins de santé et l'assurance maladie, dans le cadre d'une réforme du PRR, ont révoqué l'assurance maladie volontaire pour toutes les catégories d'assurés et augmenté la cotisation obligatoire à l'assurance maladie (y compris pour les travailleurs indépendants) à partir de 2024. La **Tchéquie** a modifié la législation applicable aux «accords de prestation de travail» en exigeant leur enregistrement à partir de juillet 2024 et en étendant la couverture d'assurance sociale à ce type de contrats à partir de 2025, dans les mêmes conditions que pour les salariés ordinaires. À **Chypre**, une loi a été adoptée en 2023 pour améliorer les droits des salariés, y compris ceux qui exercent des formes d'emploi atypiques et les travailleurs de garde.

Les allocations pour enfant à charge et les allocations familiales ont été augmentées dans plusieurs États membres, en particulier pour les familles monoparentales. En **Bulgarie**, la prestation pour les mères célibataires qui élèvent des enfants de moins de 3 ans a augmenté de 83 % par mois. Parallèlement, les seuils de revenu pour les prestations générales pour enfant à charge ont été relevés et les ménages qui en ont bénéficié entre décembre 2023 et février 2024 ont reçu un paiement unique pour les aider à couvrir leurs frais de transport. Au **Portugal**, les prestations pour enfant à charge ont augmenté pour la plupart des bénéficiaires, mais plus particulièrement pour les familles monoparentales. À partir de 2024, les allocations familiales portugaises s'élèvent à 100 EUR par mois, avec une prestation complémentaire de «garantie pour l'enfance» destinée aux enfants en situation d'extrême pauvreté et s'élevant à 122 EUR par mois. En **Roumanie**, le montant des allocations pour enfant à charge a augmenté du taux d'inflation de l'année précédente au 1er janvier 2024. Dans le même temps, l'allocation d'éducation pour les parents de jumeaux, triplés et plus a augmenté de 50 %. Deux des allocations nationales uniques de naissance ont également été augmentées. En **Bulgarie**, les allocations familiales ont augmenté de pas moins de 50 %. En outre, la **Grèce** a augmenté l'allocation en fonction du nombre d'enfants avec effet rétroactif à compter de 2023.

Les dépenses consacrées au soutien à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance (EAPE) ont augmenté dans certains États membres, tandis que diverses autres mesures ont été prises pour relever le défi des risques de pauvreté pour les enfants. En **Irlande**, la subvention de report des frais de garde d'enfants a été augmentée de 51 %, tandis qu'en **Italie**, elle est passée à 3 600 EUR par an pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2024 sous certaines conditions. Dans le cadre du PRR, l'Italie augmente également les places disponibles dans les structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance et devrait créer plus de 150 000 places pour les enfants de 0 à 6 ans d'ici la mi-2026. En **Bulgarie** également, l'éducation et l'accueil de la petite enfance bénéficieront d'investissements supplémentaires (FSE+ et budget national) visant à accroître leur inclusivité. La **Croatie** a adopté, dans le cadre de son PRR, un nouveau modèle de financement des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance, en vue d'accroître leur disponibilité et leur caractère abordable. L'**Espagne** prévoit de mettre en place au moins 1 000 unités d'aide aux élèves vulnérables dans les districts scolaires dans le cadre de son PRR, ainsi qu'un programme destiné à offrir des denrées alimentaires et d'autres produits de base aux familles avec mineurs. **Malte** a étendu le programme qui met des équipements informatiques gratuits à la disposition des

élèves. La **Roumanie** fournit un repas quotidien à quelque 650 000 enfants défavorisés de 2 200 écoles.

Certains pays se sont concentrés sur l'amélioration des politiques globales en matière de handicap, tandis que d'autres ont renforcé leurs prestations d'invalidité. Par exemple, la **Grèce** a mis à jour sa stratégie nationale en faveur des droits des personnes handicapées pour la période 2024-2030. Le pays a également achevé le programme pilote d'assistance personnelle et le processus d'évaluation du handicap à déployer en 2025. La **Bulgarie** a amélioré l'adéquation de la prestation mensuelle pour les enfants handicapés. **Malte** a augmenté l'allocation accordée aux parents qui s'occupent d'enfants gravement handicapés. En **Italie**, dans le cadre du PRR, une réforme visant à soutenir l'autonomie des personnes handicapées a été pleinement mise en œuvre en 2024, améliorant l'évaluation et l'accès à des services de soutien personnalisés. Dans la droite ligne de cette réforme, un investissement prévu dans le PRR soutient des projets individualisés, offrant aux personnes handicapées des solutions en matière de logement et de TIC.

Les États membres ont mis en place des mesures réglementaires et non réglementaires offrant une aide à la location ou l'étendant afin de renforcer l'accès à un logement abordable pour les ménages à faibles revenus et les groupes vulnérables tels que les jeunes. En août 2023, le **Luxembourg** a introduit des modifications législatives concernant le cadre d'aide au logement afin de donner la priorité au soutien aux ménages moins aisés, après avoir déjà introduit une augmentation de la subvention de loyer pour les ménages ayant des enfants et une prime locative pour les jeunes salariés en mai 2023. En 2024, **Malte** a réformé son régime de prestations pour la location d'un logement privé pour atteindre un montant maximal de 6 000 EUR par an, tout en mettant en œuvre un plan de soins intégrés pour les locataires confrontés à d'importants arriérés de loyer. En mai 2024, le **Portugal** a approuvé le paquet de mesures sur le logement «*Construir Portugal*», qui comprend des mesures d'incitation au logement pour les jeunes, telles qu'un accès élargi aux subventions locatives.

Dans un contexte de coût élevé de la vie, les États membres ont continué de prendre des mesures pour soutenir le niveau de vie des retraités, en particulier ceux qui touchent des pensions faibles ou minimales. En **Bulgarie**, il a été décidé d'augmenter toutes les pensions, y compris la pension sociale, de 11 % en juillet 2024 pour tenir compte de l'inflation élevée. De même, une revalorisation exceptionnelle des prestations de retraite a été décidée en **Slovaquie**. Au **Portugal**, la valeur de référence du complément de solidarité pour les personnes âgées a été augmentée de 23 % et, à **Malte**, la subvention pour les seniors accordée aux personnes qui atteignent l'âge de 80 ans a été portée de 50 EUR à 450 EUR par an. En **Roumanie**, la loi sur les pensions de décembre 2023 a introduit un mécanisme d'indexation des prestations sociales pour les personnes bénéficiant de petites pensions de vieillesse. Enfin, les pensions contributives ont été augmentées de 3,8 % en **Espagne**, avec un plafond de 3 175 EUR, tandis que les pensions non contributives et le revenu minimal ont été augmentés de 6,9 %.

Afin de renforcer l'adéquation et la viabilité budgétaire de leurs systèmes de pension, les États membres ont continué de prendre des mesures pour accroître la participation des personnes âgées au marché du travail et ont également introduit certaines réformes de paramètres. L'**Irlande** a mis en place des mesures donnant aux personnes le choix de continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite et au-delà. Les conditions de départ anticipé à la retraite ont été durcies en **Slovaquie** grâce à des changements dans le calcul de la durée de travail requise et du pourcentage de réduction du montant de la pension. La **Tchéquie** a également limité la retraite anticipée. En **Finlande**, une réforme fiscale qui prévoit de plus grandes incitations à travailler pour les retraités de plus de 65 ans qui sont à la

retraite a été adoptée en janvier 2024. À partir de 2024, l'**Italie** a relevé à 63 ans et 5 mois (contre 63 ans auparavant) l'âge requis pour accéder au régime de retraite anticipée de l'avance sur la pension sociale (*APE Sociale*), ainsi qu'à 61 ans (contre 60 ans auparavant) celui du régime «Option femmes». En **Allemagne**, le «deuxième paquet sur les retraites» a introduit une nouvelle composante dans le financement du régime légal de l'assurance-pension (le «capital générationnel»), consistant en un stock de capital constitué au moyen de prêts du budget fédéral et du transfert de fonds propres du gouvernement fédéral. Les rendements correspondants sont utilisés pour stabiliser les taux de cotisation à l'assurance-pension, qui devraient donc rester stables à 18,6 % jusqu'en 2027, puis augmenter pour atteindre 22,3 % d'ici à 2035. Certains pays ont pris des mesures pour faciliter des possibilités flexibles de départ à la retraite. Par exemple, l'**Espagne** a temporairement étendu la possibilité de retraite partielle grâce à un contrat de relève (*contrato de relevo*) dans l'industrie manufacturière, permettant aux personnes d'avoir accès à une partie de leur pension à l'âge de 61 ans et de réduire leur temps de travail de jusqu'à 80 %. Des réformes globales incluses dans le PRR sont également prévues en **Tchéquie** afin de préserver l'adéquation et la viabilité budgétaire des pensions.

Certains pays ont pris des mesures pour améliorer le recours aux pensions complémentaires. La **Croatie** a introduit de nouvelles règles donnant aux entreprises qui gèrent des fonds de pension obligatoires et volontaires et aux compagnies d'assurance-pension la flexibilité nécessaire pour préserver la valeur réelle des actifs de l'assuré. Un paiement unique pouvant atteindre 20 % du total des fonds capitalisés dans les fonds de pension professionnelle est désormais possible. En **Irlande**, un projet de loi sur le système d'épargne-retraite à affiliation automatique a été présenté, avec la possibilité d'y renoncer après six mois.

Les États membres ont instauré différentes mesures pour améliorer l'accès aux services de soins de santé et la qualité des soins. L'**Irlande** a élargi l'admissibilité au système de carte de visite des médecins généralistes soumis à des conditions de ressources, en accordant des soins gratuits par un médecin généraliste à un demi-million de personnes supplémentaires en 2023 (alors qu'elle reste le seul État membre qui ne dispose pas d'une couverture universelle des soins de santé primaires). Dans le cadre de son PRR, l'**Italie** investit dans de nouveaux établissements de soins de santé (tels que les hôpitaux communautaires et les maisons de santé communautaires) et dans la télémédecine, dans le but de rapprocher les services de soins de santé des patients. Depuis 2023, le PRR soutient également les pharmacies des petites municipalités afin de renforcer l'accès aux soins de santé dans les zones rurales et reculées. En outre, l'Italie a adopté la loi 107 de juillet 2024, qui introduit un système de suivi et de contrôle visant à réduire les listes d'attente au sein du service national de santé. Chaque région désignera un responsable régional de l'assistance sanitaire (RUAS) pour traiter les problèmes recensés. En avril 2024, l'Assemblée nationale **bulgare** a adopté la stratégie nationale en matière de santé à l'horizon 2030, en tant que réforme incluse de son PRR, qui devrait améliorer l'accès aux services de santé dans l'ensemble du pays.

Des mesures ont également été prises pour renforcer les soins primaires centrés sur le patient, les soins intégrés et les soins de santé numériques. La **Lituanie,** par exemple, a lancé un nouveau service pilote de navette pour les patients qui ne peuvent pas utiliser les transports individuels ou publics pour des raisons sanitaires, sociales ou économiques, afin de renforcer la mise du patient au premier plan et d'améliorer l'accès aux services de soins de santé. Afin de faire progresser la numérisation du système de santé, l'**Allemagne** a adopté la «loi sur les services numériques», qui est entrée en vigueur en mars 2024. Au moyen de mesures incluses dans le PRR national, le **Portugal** a également adopté en 2023 des actes juridiques révisant l'organisation et le fonctionnement des services de soins primaires afin de

renforcer leur rôle dans le système national de santé. En août 2023, la **Lettonie** a approuvé une stratégie en matière de santé numérique, qui vise à améliorer la disponibilité des données, l'interopérabilité et les services numériques. En **Autriche**, la réforme des soins de santé 2024-2028 comprend des mesures visant à renforcer les soins de santé primaires et à étendre les services de santé numériques.

Les États membres ont également pris des mesures pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé et améliorer la rétention du personnel. En juillet 2023, une législation régissant le titre professionnel des assistants infirmiers, incluse dans le PRR, est entrée en vigueur en **Suède**. Depuis septembre 2023, en **France**, les étudiants en médecine générale doivent suivre une année supplémentaire de formation postuniversitaire en soins ambulatoires, de préférence dans des zones mal desservies. En décembre 2023, dans le cadre de son PRR, l'**Estonie** a modifié sa législation afin d'encourager les infirmiers à travailler dans des zones reculées, tandis que la **Lituanie** a apporté des modifications à des actes juridiques en vue d'améliorer l'évolution de carrière des professionnels de santé. En janvier 2024, le **Danemark** a adopté une nouvelle loi sur le transfert de plusieurs tâches spécifiques des médecins aux infirmiers. En mars 2024, la **Belgique** a approuvé deux lois définissant le rôle des infirmiers de pratique avancée et précisant leurs activités cliniques et les conditions qui leur sont applicables. En **Grèce**, une nouvelle législation de mai 2024 permet aux médecins privés de collaborer avec les hôpitaux publics, de poser des actes médicaux et de participer à des cliniques et à des interventions chirurgicales ambulatoires en dehors des heures normales. En **Italie**, sur la période 2021-2026, le PRR soutient l'octroi de 2 700 bourses supplémentaires en médecine générale afin de contribuer à la disponibilité du personnel médical.

Des mesures ont été prises pour améliorer la santé publique en mettant l'accent sur la prévention des maladies et la promotion de la santé, en particulier pour la santé mentale. Au **Luxembourg**, le nouveau plan national Santé mentale 2024-2028 a été publié en juillet 2023. Au **Portugal**, une nouvelle loi sur la santé mentale a été adoptée dans le cadre du PRR pour réglementer les droits des personnes atteintes d'une maladie mentale ainsi que le traitement ou l'hospitalisation obligatoire. L'**Estonie** élabore actuellement un plan de prévention du suicide, attendu pour la fin de 2024. En août 2023, la **Roumanie** a créé le registre national du cancer géré par l'Institut national de santé publique. La **Roumanie** a également adopté la stratégie nationale de vaccination 2023-2030 en octobre 2023. En **Espagne**, le Conseil interterritorial a approuvé le plan 2024-2027 pour la prévention et le contrôle du tabagisme en avril 2024.

Un certain nombre d'États membres ambitionnaient de renforcer le caractère abordable, la disponibilité et la qualité des services de soins de longue durée et de relever les défis auxquels les aidants formels et informels sont confrontés. En décembre 2023, la **Slovénie** a adopté une nouvelle loi sur les soins de longue durée définissant les sources et les méthodes de financement public stable des soins de longue durée, y compris une nouvelle cotisation obligatoire à l'assurance sociale pour les soins de longue durée à compter du 1er janvier 2025. Cette loi fixe également les conditions de la fourniture de services de soins de longue durée sûrs et de qualité. En **Estonie**, la réforme des soins est entrée en vigueur le 1er juillet 2023 et définit le mode de financement des services de soins de longue durée, réduit les paiements directs et veille à ce que les bénéficiaires de soins à faibles revenus reçoivent une aide pour couvrir leurs dépenses de santé. Le pays a également adopté des exigences minimales de qualité plus détaillées pour les soins généraux et les soins à domicile et, dans le cadre de son PRR, il a modifié, en février 2024, son plan d'action sur un modèle de soins intégrés, en définissant les rôles et les responsabilités des acteurs concernés et en déterminant le financement futur du système. Depuis 2023, la **Finlande** utilise

l'instrument d'évaluation des résidents (RAI) pour évaluer les besoins en services et la capacité fonctionnelle des personnes âgées. En outre, la législation finlandaise exige des travailleurs sociaux qu'ils évaluent immédiatement les besoins d'aide urgente, en commençant dans un délai de sept jours ouvrables à compter de la prise de contact par le client ou ses représentants. Dans le cadre de son PRR, l'**Italie** a pleinement mis en œuvre une réforme visant à améliorer les conditions de vie des personnes âgées qui ne sont pas autosuffisantes en simplifiant l'accès aux services de santé et aux services sociaux, en fournissant une évaluation pluridimensionnelle et en définissant des projets individualisés qui favorisent la désinstitutionalisation. En mars 2024, la **Bulgarie** a adopté une stratégie de développement des ressources humaines dans le domaine social (jusqu'en 2030) afin d'améliorer les conditions de travail dans le secteur social, les qualifications et les compétences, d'attirer davantage de travailleurs, de mieux aligner les filières d'études et de fournir davantage de motivation et de soutien. La **Suède** a introduit un titre professionnel protégé pour les assistants infirmiers en juillet 2023 afin de garantir la qualité et la sécurité des soins, et a jusqu'à présent délivré 73 196 certificats. À compter d'avril 2024, la **France** a mis en place plusieurs mesures en faveur des professionnels des soins à domicile, dont une carte professionnelle, une aide annuelle à la mobilité et une indemnité forfaitaire pour les temps de trajet. En 2023, le **Portugal** a modifié son code du travail afin de mieux protéger les travailleurs domestiques et, en 2023 et 2024, il a modifié sa législation sur les aidants informels, pour y inclure une aide financière et un lien avec les aidants formels, ainsi que pour mettre en place des conditions de repos pour les aidants. Depuis 2024, **Malte** étend son programme sur les aidants à domicile, qui fournit un soutien financier aux citoyens âgés à faible dépendance qui emploient un aidant possédant une qualification reconnue pour les aider à répondre à leurs besoins quotidiens. Depuis 2023, la **France** met en œuvre la stratégie «Bien vieillir», qui comprend 50 mesures visant à retarder la dépendance, à adapter le logement social aux locataires vieillissants, à recruter 50 000 professionnels pour les structures de soins aux personnes âgées et à prévenir l'isolement social des personnes âgées tout en promouvant la solidarité intergénérationnelle. La **Grèce** est en train d'élaborer une stratégie en matière de soins de longue durée afin de garantir la viabilité des structures de soins, un cadre réglementaire plus cohésif et des processus opérationnels normalisés.

CHAPITRE 3. PREMIÈRE PHASE D'ANALYSE PAR PAYS

Le présent chapitre présente des fiches par pays dans le cadre de la première phase d'analyse par pays, fondée sur les principes du cadre de convergence sociale (CCS) tels que décrits dans les messages clés y afférents du COEM et du CPS et dans le rapport correspondant du groupe de travail COEM-CPS[290], étayant également les principales conclusions horizontales présentées dans la section 1.4 du chapitre 1. Si toutes les fiches s'appuient sur les résultats du tableau de bord social et sur les catégories du RCE telles que décrites dans l'encadré figurant dans la section 1.4 et à l'annexe 6, leur structure dépend de la situation propre à chaque pays: l'ordre des trois domaines d'action couverts par les fiches (emploi; éducation et compétences; protection sociale et inclusion sociale) est déterminé par l'évolution de la situation dans le pays concerné, telle qu'elle ressort des tableaux du tableau de bord social figurant à l'annexe 9. De même, le graphique de chaque pays illustre la question la plus pertinente ou une évolution clé pour le pays en question.

La première phase d'analyse par pays repose sur l'ensemble des indicateurs clés du tableau de bord social. Chaque indicateur[291] 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 6 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. Les tableaux de l'annexe 9 présentent un bref aperçu des indicateurs et de leur notation pour chaque État membre.

Chaque indicateur clé du tableau de bord social est évalué à l'aide de la méthode expliquée ci-dessus, afin de déterminer si une analyse plus approfondie est nécessaire dans 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 ou ne s'améliore pas (du tout aussi rapidement), contrairement à 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»). Une autre raison

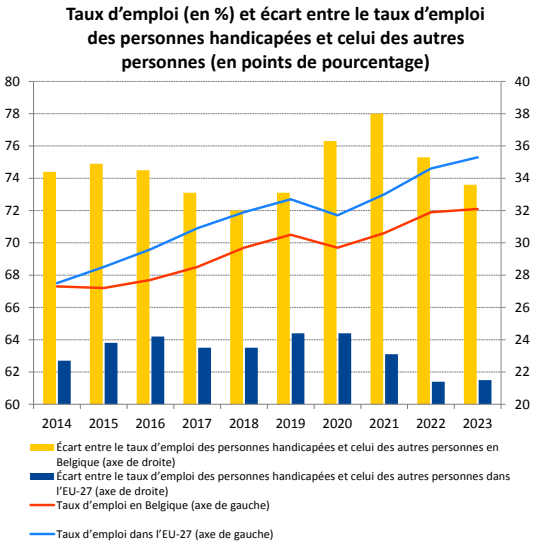
---

[290] Un groupe de travail conjoint COEM-CPS a été créé pour débattre de l'initiative et a mené des travaux d'octobre 2022 à mai 2023. Ces travaux ont alimenté la discussion ministérielle préparée par le COEM et le CPS lors de la réunion du Conseil EPSCO de juin 2023. Les travaux et leurs résultats sont consignés dans les messages clés du COEM et du CPS sur l'introduction d'un cadre de convergence sociale dans le Semestre européen et dans le rapport du groupe de travail conjoint COEM-CPS correspondant.

[291] Pour les détails techniques relatifs aux indicateurs clés du tableau de bord, y compris l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes sur la base du concept du GALI, voir annexe 2.

de considérer que la situation doit faire l'objet d'une analyse plus approfondie dans une deuxième phase est lorsqu'un indicateur signalé par le rouge ou l'orange présente deux détériorations consécutives dans 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 2024 du RCE, suivie d'une nouvelle détérioration en «situation critique» dans l'édition 2025. Cette évolution serait considérée comme un «signal» supplémentaire par rapport au seuil minimal de six signaux au total. Par exemple, si, au cours d'une année n donnée, un pays dispose de cinq indicateurs clés du tableau de bord social signalés comme étant rouges ou orange et que l'un d'entre eux présente deux années consécutives de détérioration au cours des années n et n-1, le pays est considéré comme ayant globalement six signaux cette année-là (cinq signaux rouges/orange provenant des indicateurs pour l'année donnée + un d'entre eux avec deux détériorations consécutives). En conséquence, cela nécessiterait également une analyse plus approfondie. 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.

Belgique



Remarque: rupture de série chronologique pour BE en 2017.
Source: Eurostat [lfsi_emp_a], EFT de l'UE et [tepsr_sp200], EU-SILC.

En 2023, soutenu par la croissance économique, le marché du travail a poursuivi sa tendance à la hausse dans un contexte d'importantes pénuries de main-d'œuvre. En dépit des améliorations enregistrées ces dix dernières années, le taux d'emploi, qui s'élevait à 72,1 % en 2023, reste inférieur à la moyenne de l'Union européenne pour ce qui est tant du niveau que de la variation, affichant une «situation critique», avec de fortes différences régionales et certains groupes tels que les personnes peu qualifiées, les personnes nées en dehors de l'Union et les personnes âgées accusant davantage de retard. Cela s'explique en grande partie par le fait que le taux d'activité de la Belgique est inférieur à la moyenne de l'Union. Les taux de chômage et de chômage de longue durée, qui s'établissent respectivement à 5,5 % et 2,2 %, sont «autour de la moyenne», au même titre que l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (7,6 points de pourcentage). L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est constamment creusé entre 2018 et 2021 (passant de 32 à 38 points de pourcentage) et, malgré un recul à 33,6 points de pourcentage en 2023, il reste parmi les plus élevés de l'Union (par rapport à la moyenne de l'Union de 21,5 points de pourcentage) et se trouve en «situation critique» depuis trois années consécutives. Enfin, malgré l'augmentation du salaire réel en 2023, le revenu disponible brut des ménages par habitant n'a toujours pas rattrapé la moyenne de l'Union et reste «à surveiller».

La Belgique s'en sort mieux que la moyenne dans le domaine de l'éducation et des compétences. La proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation est «autour de la moyenne» (34,9 % contre 39,5 % dans l'Union européenne), tout comme la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), qui s'élève à 9,6 %. Avec 56,3 % de l'ensemble des enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles et une part de 6,2 % de jeunes en décrochage scolaire, la Belgique fait «mieux que la moyenne» (malgré d'importantes variations régionales). C'est également le cas de la proportion de la population adulte possédant au moins des compétences numériques de base (59,4 %), ce qui peut contribuer à soutenir les transitions écologique et numérique. Dans le même temps, la maîtrise de la lecture, des mathématiques et des sciences a diminué au cours des dernières années et d'importantes inégalités existent en fonction du milieu socio-économique et du contexte d'immigration.

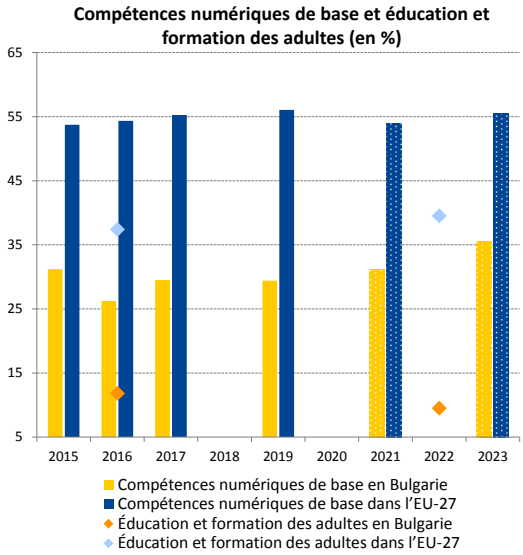
Les politiques sociales sont généralement efficaces en matière de prévention et d'atténuation des risques de pauvreté et d'exclusion sociale ainsi que des inégalités de revenus. En ce qui concerne l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, qui est nettement supérieure à la moyenne de l'Union européenne (50,8 % contre 34,7 % en 2023), et les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu (3,4 contre 4,7 au niveau de l'Union), la Belgique fait partie des pays qui affichent les «meilleures performances». Bien qu'en 2023, le taux AROPE global (18,6 % contre 21,3 % dans l'Union) soit toujours enregistré comme étant «autour de la moyenne»,

les proportions de la population totale et des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale ont diminué depuis 2017, s'améliorant pour passer au statut «mieux que la moyenne» pour les enfants (19,0 % contre 24,8 % dans l'Union). Les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits, qui s'élèvent à seulement 1,1 % en 2023, font «mieux que la moyenne», tandis que la surcharge des coûts du logement, qui touche 7,7 % de la population, est enregistrée comme étant «autour de la moyenne» (8,8 % 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 dans la section 1.4).

Bulgarie

La Bulgarie est confrontée à des défis liés à l'acquisition des compétences, qui pèsent sur l'employabilité de certains groupes et entravent la croissance de la productivité et la compétitivité. La participation des adultes à l'éducation et à la formation a diminué entre 2016 et 2022 et, alors qu'elle s'établissait à 9,5 % en 2022 (contre 39,5 % dans l'Union européenne), elle figure parmi les plus faibles de l'Union, et représente une «situation critique». Des efforts supplémentaires considérables seront nécessaires pour remédier à ce problème. Malgré une récente amélioration, la proportion de la population adulte possédant au moins des compétences numériques de base reste également parmi les plus faibles de l'Union (35,5 % contre 55,6 % au niveau de l'Union en 2023), ce qui constitue une autre «situation critique». Il est essentiel de renforcer l'acquisition de compétences des adultes, notamment dans le domaine numérique, pour soutenir les transitions écologique et numérique. La proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles demeure faible (17,4 % contre 37,5 % dans l'Union en 2023). Cette situation est «à surveiller», car elle peut avoir une incidence sur les perspectives d'apprentissage à long terme des enfants. Le niveau des compétences de base et des compétences numériques chez les jeunes est faible et il existe de grandes inégalités en matière de résultats scolaires.



Remarque: la définition de l'indicateur des compétences numériques a changé à partir de 2021, mais couvre une notion globalement semblable à celle des années précédentes.
Source: Eurostat [extraction spéciale de l'EEA], [tepsr_sp410], [isoc_sk_dskl_i], enquête du SSE sur les TIC.

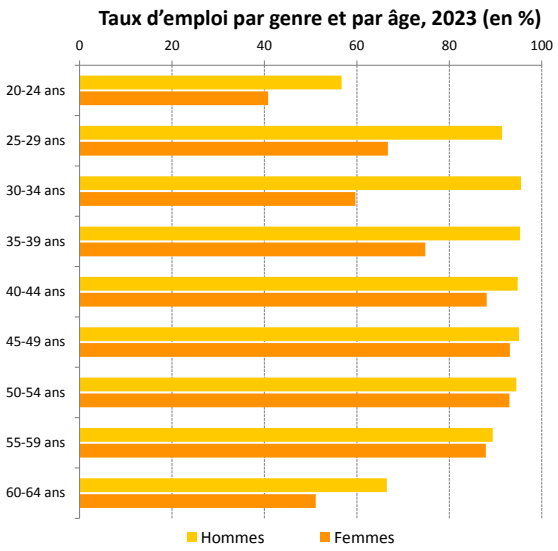
La Bulgarie a connu des améliorations en matière d'inclusion sociale et de protection sociale, mais d'importants défis subsistent. Bien que le taux AROPE ait diminué de 2,2 points de pourcentage en 2023, parallèlement à une évolution positive du marché du travail, ainsi qu'à une croissance des salaires et des pensions, il reste parmi les plus élevés de l'Union européenne (30,0 % contre 21,3 %, «faible, mais en voie d'amélioration»). En outre, une baisse non négligeable du nombre total d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, de 34 000 (soit 8,3 %), a été enregistrée par rapport à 2022. Toutefois, ce taux, qui s'élevait à 33,9 % en 2023, reste parmi les plus élevés de l'Union (24,8 %) et demeure «critique». Malgré des améliorations, des groupes vulnérables tels que les Roms (81 %), les personnes handicapées (42,4 %) et les personnes vivant dans les zones rurales (39,3 %) étaient plus exposés aux risques de pauvreté ou d'exclusion sociale que d'autres. Dans l'ensemble, tant l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté que les inégalités de revenus se sont améliorées en 2023 (respectivement de 24,4 % à 27,7 % et de 7,3 à 6,6, les deux taux étant «faibles, mais en voie d'amélioration»).

Le marché du travail bulgare a continué d'afficher de bons résultats malgré une diminution de la population, avec toutefois d'importantes différences régionales. Alors que le pays a atteint un taux d'emploi historiquement élevé (76,2 % en 2023), qui est «autour de la moyenne» par rapport à l'Union européenne (75,3 %), les différences entre les régions varient de 85,5 % pour la région affichant les meilleurs résultats à 67,2 % pour la région enregistrant les moins bons résultats. Il existe également des différences substantielles entre

les groupes de population. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes était encore nettement supérieur à la moyenne de l'Union en 2023 (39,5 points de pourcentage contre 21,5 points de pourcentage), après avoir enregistré une augmentation de 10,0 points de pourcentage par rapport à 2022, et s'est détérioré pendant deux années consécutives, atteignant ainsi une «situation critique». Bien qu'elle ait diminué ces dernières années, la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), qui s'élevait à 13,8 % en 2023, était toujours supérieure à la moyenne de l'Union (11,2 %), et est désormais «à surveiller».

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 un indicateur qui s'est détérioré au fil du temps, **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 dans la section 1.4).

Tchéquie



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

Les résultats globalement positifs sur le marché du travail s'accompagnent de pénuries de main-d'œuvre et de conditions relativement plus difficiles pour certains groupes de population. En 2023, la Tchéquie figurait parmi les pays affichant les «meilleures performances» de l'Union européenne en ce qui concerne les taux d'emploi élevés et les faibles taux de chômage (respectivement 81,7 % et 2,6 %), malgré une croissance économique légèrement négative. Le faible taux de chômage de longue durée (0,8 % en 2023) relevait également de la catégorie «bien, mais à surveiller», après une augmentation de 0,2 point de pourcentage par rapport à 2022. Toutefois, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'élevait à 13,9 points de pourcentage en 2023, ce qui en fait l'un des plus importants de l'Union, et témoigne d'une «situation critique». De plus, le taux de participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles (4,5 % en 2023) a diminué de 2,3 points de pourcentage par rapport à 2022 et reste nettement inférieur à la moyenne de l'Union (37,5 %), ce qui représente aussi une «situation critique». Cette situation, conjuguée aux difficultés liées à la qualité des services de garde d'enfants, peut avoir une incidence sur les perspectives d'apprentissage à long terme des enfants et sur la participation des femmes au marché du travail. La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a diminué de 1,3 point de pourcentage pour s'établir à 10,1 % en 2023 et, à l'instar de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (22,2 points de pourcentage en 2023), elle est «autour de la moyenne». Le renforcement de la participation des femmes, des jeunes et des groupes défavorisés, tels que les citoyens ukrainiens bénéficiant d'une protection temporaire et les Roms, au marché du travail pourrait contribuer à atténuer les pénuries de main-d'œuvre.

Les résultats de la Tchéquie en matière de compétences s'améliorent, mais la participation des adultes à l'éducation et à la formation est compliquée. Celle-ci figurait parmi les plus faibles de tous les États membres (21,2 % en 2022 contre 39,5 % dans l'Union européenne), ce qui témoigne d'une «situation critique». Parallèlement, entre 2021 et 2023, la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base est passée de 59,7 % à 69,1 %, et se classe désormais dans la catégorie «mieux que la moyenne». La poursuite de la promotion de l'éducation et de la formation des adultes et du développement des compétences peut contribuer à renforcer la capacité d'innovation et à faciliter les transitions écologique et numérique.

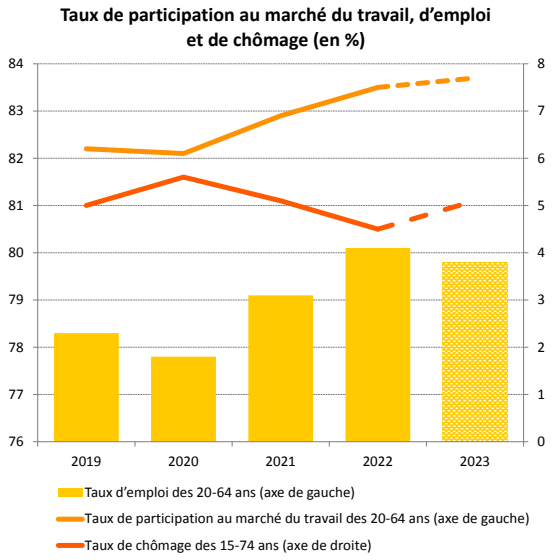
La Tchéquie dispose d'un système de protection sociale qui fonctionne bien, mais elle est confrontée à des défis dans le domaine du logement social. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) était de 12,0 % au total et de 15,0 % chez les enfants en 2023, ce qui fait de la Tchéquie un des pays affichant les «meilleures performances» (contre respectivement 21,3 % et 24,8 % en moyenne dans l'Union européenne). Ces deux indicateurs ont légèrement augmenté par rapport à 2022 dans un contexte d'inflation supérieure à la moyenne de l'Union. Le revenu réel disponible brut des ménages par habitant (RDBM) a diminué, passant de 123,9 en 2022 à 121,6 en 2023, et

est «à surveiller». L'accessibilité financière du logement dans les villes tchèques doit être suivie de près, avec un taux de surcharge des coûts du logement nettement plus élevé (13,2 %) en 2023 que dans les zones rurales (6,0 %) (9,1 % dans l'ensemble, «autour de la moyenne»). Enfin, la Tchéquie fait 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 quatre indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **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 dans la section 1.4).

Danemark

Les tensions sur le marché du travail de ces dernières années s'apaisent légèrement, tandis que le chômage a augmenté. Après des années de croissance record de l'emploi, 2023 a enregistré une légère baisse du taux d'emploi, qui s'est établi à 79,8 % (- 0,3 point de pourcentage par rapport à 2022), ce qui a entraîné un passage de la catégorie «mieux que la moyenne» à la catégorie «bien, mais à surveiller»[292]. La croissance économique ayant été moins riche en emplois qu'après la pandémie, le taux de chômage a augmenté de 0,6 point de pourcentage pour atteindre 5,1 % dès 2023, ce qui a donné lieu à une situation «à surveiller». Alors que la pression sur le marché du travail diminue[293], le pays continue d'être confronté à des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, en particulier ceux liés aux transitions écologique et numérique. Des différences régionales existent également en ce qui concerne les difficultés à recruter de nouveaux travailleurs[294]. La situation des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est toujours «mieux que la moyenne», bien que le taux ait augmenté de 0,7 point de pourcentage pour atteindre 8,6 % en 2023. De même, le Danemark se classe également dans la catégorie «mieusx que la moyenne» en ce qui concerne l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, qui s'élève désormais à 5,6 points de pourcentage, contre 10,2 points de pourcentage en moyenne dans l'Union européenne.



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

La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a augmenté depuis 2020. L'indicateur est passé de 10,0 % en 2022 à 10,4 % en 2023 (soit 0,9 point de pourcentage de plus que la moyenne de l'Union européenne) et est «à surveiller». Il doit donc faire l'objet d'une attention particulière, compte tenu également de la pénurie générale de travailleurs qualifiés dans le pays. Le taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation, qui était de 47,1 % en 2022, est «mieux que la moyenne» (39,5 % dans l'Union), même après une légère baisse par rapport à 2016, et la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base est également «mieux que la moyenne» (69,6 % en 2023). Le Danemark compte parmi les pays où la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles est la plus élevée (69,9 % en 2023, situation «bien, mais à surveiller», après une baisse de 4,8 points de pourcentage par rapport à 2022).

Le système de protection sociale fonctionne très bien, mais les coûts du logement continuent de peser sur les groupes vulnérables. La situation en matière de risque de

[292] Il y a une rupture de série chronologique pour la valeur 2023 des taux d'emploi, de chômage, de chômage de longue durée, de participation au marché du travail et de NEET, ainsi que de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, qui est reflétée dans le graphique.
[293] Commission européenne, prévisions économiques européennes de l'automne 2024.
[294] Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement (mars 2024), rapport d'enquête sur le recrutement.

pauvreté ou d'exclusion sociale dans son ensemble est «mieux que la moyenne» et le Danemark figure parmi les pays qui obtiennent les «meilleures performances» en ce qui concerne la pauvreté des enfants et l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté. Toutefois, la proportion de ménages subissant une pression excessive en raison des coûts du logement, qui s'élève à 15,4 %, reste importante. Pour la troisième année consécutive, la situation est jugée «critique», reflétant l'offre limitée de logements abordables dans les grandes villes.

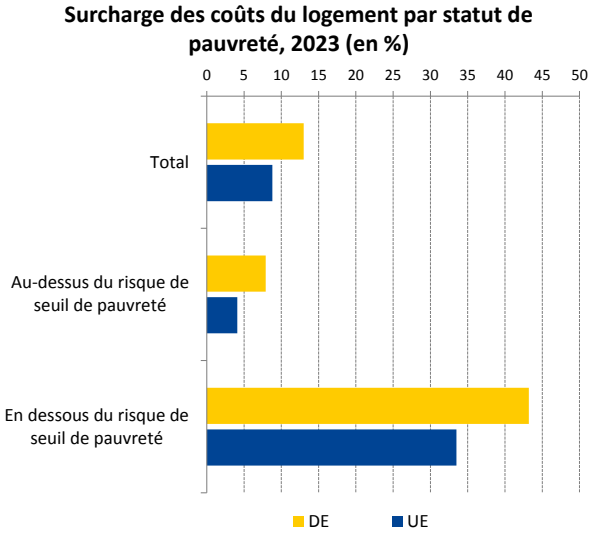
À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des trois indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **le Danemark ne semble pas confronté à des risques potentiels pour la convergence sociale ascendante et ne nécessitera donc pas d'analyse plus approfondie dans une deuxième phase** (voir encadré dans la section 1.4).

Allemagne

Dans le domaine de l'éducation et des compétences, la situation des jeunes en décrochage scolaire est difficile, tandis que l'Allemagne obtient de bons résultats en matière d'éducation et de formation des adultes. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation est élevée et est passée à 12,8 % en 2023 (contre 9,5 % dans l'Union européenne), ce qui indique une «situation critique». Dans le même temps, la proportion de jeunes de 15 ans ne possédant pas les compétences de base en mathématiques et en sciences (respectivement 29,5 % et 22,9 % en 2022) a presque doublé depuis 2012 (PISA, 2022), avec une incidence socio-économique encore accrue sur les résultats scolaires. Cette situation doit faire l'objet d'une attention particulière, compte tenu notamment des compétences requises par le marché du travail et les transitions écologique et numérique. En revanche, la proportion de la population adulte possédant au moins des compétences numériques de base a augmenté de 3,3 points de pourcentage pour atteindre 52,2 % en 2023 (contre 55,6 % dans l'Union) et est désormais «autour de la moyenne», tandis que la participation globale des adultes à l'éducation et à la formation, qui s'élevait à 53,7 % en 2022, fait de l'Allemagne l'un des pays enregistrant les «meilleures performances» de l'Union.

Le marché du travail allemand obtient de bons résultats dans l'ensemble, mais il existe des pénuries persistantes de main-d'œuvre et de compétences, et les femmes ne sont pas suffisamment intégrées sur le marché du travail. Malgré le ralentissement économique, le taux d'emploi est élevé et a atteint 81,1 % en 2023 («mieux que la moyenne»), tandis que le taux de chômage et sa composante à long terme sont restés à des niveaux très bas [respectivement 3,1 % («meilleures performances») et 1,0 % («mieux que la moyenne»)] dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre. Par ailleurs, alors que l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est «autour de la moyenne», avec 7,7 points de pourcentage en 2023, l'écart du taux d'emploi à temps partiel entre les femmes et les hommes est resté l'un des plus élevés de l'Union (36,9 points de pourcentage contre 20,2 points de pourcentage dans l'Union). Selon les estimations, l'actuel régime matrimonial de partage des impôts devrait maintenir jusqu'à 185 000 équivalents temps plein hors du marché du travail. La proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (23,3 % en 2023 contre 37,5 % dans l'Union) est «à surveiller».

Sur le plan social, l'accessibilité financière du logement continue de poser d'importants problèmes en raison de l'offre limitée. Le taux de surcharge des coûts du logement a augmenté à un rythme beaucoup plus rapide en Allemagne que dans l'Union européenne (1,1 point de pourcentage contre 0,1 point de pourcentage), pour atteindre 13,0 % en 2023, soit un taux supérieur à la moyenne, et reste donc «à surveiller»[295]. Bien que des initiatives stratégiques en cours et prévues visent à soutenir un logement plus abordable, cette situation est particulièrement difficile pour les personnes



Source: Eurostat [tessi163], EU-SILC.

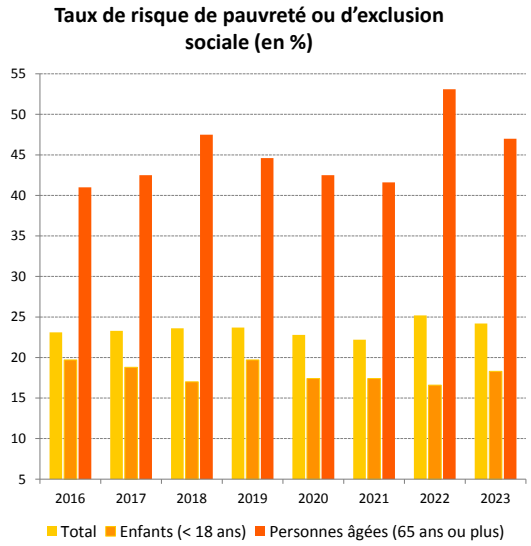
[295] Il y a une rupture de série chronologique pour cet indicateur en 2023.

exposées au risque de pauvreté, pour lesquelles ce taux a atteint 43,2 % (contre 33,6 % dans l'Union). Dans un contexte d'inflation élevée en 2022 et 2023, le pouvoir d'achat des ménages a diminué et les proportions de la population et des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, de respectivement 21,3 % et 23,9 % en 2023, ont augmenté depuis 2020 (respectivement + 0,9 point de pourcentage et + 1,6 point de pourcentage) et sont «autour de la moyenne».

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», **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 dans la section 1.4).

Estonie

L'Estonie est confrontée à des défis 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 1,0 point de pourcentage pour s'établir à 24,2 %. Elle reste toutefois supérieure à la moyenne de l'Union européenne (21,3 %) et est «à surveiller» en 2023. Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les enfants est «mieux que la moyenne», mais a connu une augmentation de 1,7 point de pourcentage. Pour les personnes âgées et les personnes handicapées, ces risques restent parmi les plus élevés de l'Union (respectivement 47 % et 41 % contre 19,8 % et 28,8 % dans l'Union). Dans ce contexte, il est à noter que l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a diminué, passant de 28,1 % en 2022 à 27,7 % en 2023, et est restée inférieure à la moyenne de l'Union (34,7 %); elle est donc «à surveiller». Les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, sont passées de 5,0 en 2021 à 5,4 en 2023 (également «à surveiller»), contre une moyenne de l'Union de 4,7 en 2023. L'Estonie affiche l'un des niveaux les plus élevés de besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits dans l'Union (12,9 % contre 2,4 % en 2023), ce qui est une «situation critique». L'accès aux soins de santé reste un défi dans un contexte de pénurie croissante de personnel de santé, de paiements directs élevés et de vieillissement rapide de la population.



Source: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

L'emploi a continué de croître en 2023, avec une amélioration notamment en ce qui concerne l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes. Le taux d'emploi a atteint 82,1 %, ce qui représente l'une des «meilleures performances» de l'Union européenne, tandis que le taux de chômage de longue durée (1,3 %) est resté «mieux que la moyenne». Toutefois, dans le contexte d'une contraction du PIB réel en 2023, le taux de chômage est passé de 5,6 % en 2022 à 6,4 % en 2023 et est donc «à surveiller». Les disparités régionales en matière de chômage sont considérables, avec des chiffres beaucoup plus élevés dans le nord-est de l'Estonie (10,1 % en 2023)[296], caractérisé par la prédominance du secteur industriel. L'Estonie possède l'un des écarts du taux d'emploi entre les femmes et les hommes les plus faibles de l'Union et affiche l'une des «meilleures performances» au cours des trois dernières années. Dans le même temps, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes a considérablement diminué (de 6,0 points de pourcentage) par rapport à 2022 (20,2 % contre 21,5 % dans l'Union) et est donc désormais «mieux que la moyenne». Le revenu disponible brut des ménages a diminué pour la deuxième année consécutive (passant de 130,5 en 2022 à 125,9 en 2023) et est à présent «à surveiller».

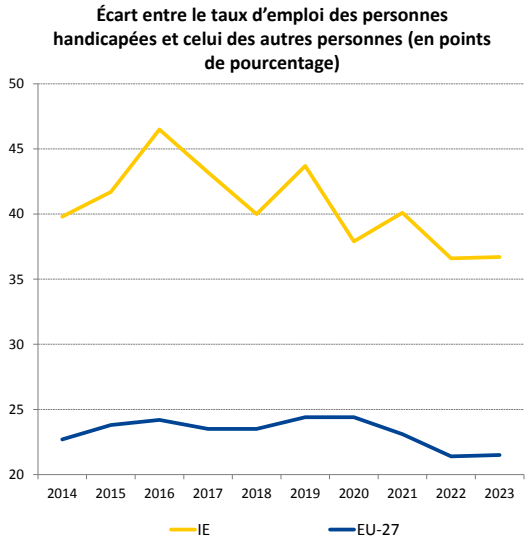
Dans le domaine de l'éducation et des compétences, l'Estonie a enregistré des évolutions positives. Elle a accompli des progrès substantiels en ce qui concerne la participation à

[296] Office statistique estonien: Unemployment rate | Statistikaamet.

l'éducation et à la formation des adultes, qui est passée de 33,9 % en 2016 à 41,8 % en 2022 («mieux que la moyenne», contre une moyenne de 39,5 % en 2022 dans l'Union européenne). En outre, la proportion de la population possédant au moins des compétences numériques de base s'est améliorée en 2023 et relève désormais aussi de la catégorie «mieux que la moyenne», tout comme la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, à la suite de l'une des plus grandes améliorations par rapport à la situation qui était précédemment «à surveiller».

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 un indicateur qui s'est détérioré au fil du temps, **l'Estonie 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 dans la section 1.4).

Irlande



Remarque: rupture de série chronologique pour IE en 2019.
Source: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

L'emploi a encore augmenté en 2023, bien que les groupes défavorisés soient toujours confrontés à d'importants obstacles pour accéder à l'emploi. En 2023, malgré un fort ralentissement de la croissance économique, le taux d'emploi (79,1 %) a atteint un nouveau record («autour de la moyenne») en raison à la fois de la migration et de la participation accrue à la population active. Le taux de chômage historiquement bas de 4,3 % («mieux que la moyenne») reflète un marché du travail toujours tendu. L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes a considérablement diminué, passant de 11,4 points de pourcentage en 2022 à 9,9 points de pourcentage en 2023, et est désormais classé comme étant «mieux que la moyenne», grâce notamment à une plus grande flexibilité des possibilités de travail et à une augmentation des subventions à la garde d'enfants. Dans le même temps, malgré une légère amélioration ces dernières années, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes reste beaucoup plus important que la moyenne de l'Union européenne (36,7 points de pourcentage contre 21,5 points de pourcentage), de sorte qu'il reste en «situation critique». Dès lors, le renforcement de l'employabilité des groupes sous-représentés et défavorisés, tels que les personnes handicapées, les parents isolés, les personnes peu qualifiées et les minorités roms et Traveller, peut contribuer à remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre et de compétences. De nouvelles mesures de sensibilisation et d'activation, également soutenues par le FSE+, visent à réduire cet écart. Enfin, l'Irlande affichait une croissance du revenu disponible brut des ménages par habitant en 2023 qui était «autour de la moyenne».

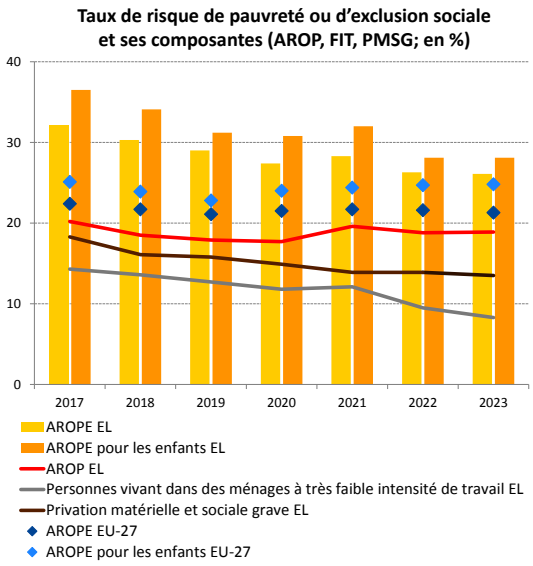
L'Irlande affiche de bons résultats en matière d'éducation et de compétences. Elle figure toujours parmi les pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne le taux de décrochage scolaire, qui s'élevait à 4,0 % en 2023, malgré une augmentation (par rapport à 3,7 % en 2022). Les adultes irlandais sont également plus susceptibles de participer à l'éducation et à la formation que la moyenne de l'Union européenne, puisque ce taux se montait à 48,3 % contre 39,5 % dans l'Union en 2022 («mieux que la moyenne»). En outre, la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base est l'une des plus élevées de l'Union (72,9 % en 2023 contre 55,6 % dans l'Union), ce qui place le pays parmi ceux qui enregistrent les «meilleures performances».

Le système de protection sociale irlandais réduit efficacement la pauvreté, même si certains groupes sont toujours confrontés à des risques plus élevés, et des difficultés sont encore signalées en ce qui concerne l'éducation et l'accueil de la petite enfance. Les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale globaux et pour les enfants sont «autour de la moyenne». Les parents isolés, les Travellers et les personnes handicapées sont beaucoup plus à risque. En ce qui concerne l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, l'Irlande reste parmi les pays affichant les «meilleures performances» (57,8 % contre 34,7 % dans l'Union européenne). Bien que la participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles soit passée de 18,3 % en 2022 à 22,1 % en 2023, elle reste «à surveiller», car elle demeure nettement inférieure à la

moyenne de l'Union (37,5 %). Malgré des améliorations, certains obstacles financiers et non financiers (disponibilité, complexité du système) persistent. La disponibilité de logements s'est détériorée, avec de longues listes d'attente pour les logements sociaux et un taux record de sans-abrisme, notamment en raison de la faiblesse des droits des locataires. C'est chez les enfants et les familles monoparentales que le sans-abrisme a le plus augmenté.

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 dans la section 1.4).

Grèce



Source: Eurostat [ilc_peps01n], [tepsr_lm430], [ilc_li02], [tespm030], EU-SILC.

Dans un contexte d'inflation élevée et de réduction des dépenses sociales par rapport au PIB, la Grèce est confrontée à d'importants défis dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion sociale, la plupart des indicateurs indiquant une «situation critique». Plus précisément, la réduction de la pauvreté par les transferts sociaux (autres que les pensions) a diminué de 2,1 points de pourcentage pour atteindre 18,2 % seulement, soit 16,5 points de pourcentage de moins que la moyenne de l'Union européenne. Bien que la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) soit restée relativement stable à 26,1 %, après une lente amélioration au cours des six dernières années, elle reste nettement supérieure à la moyenne de l'Union (21,3 %). Par ailleurs, la proportion de ménages subissant une pression excessive en raison des coûts du logement est passée à 28,5 % en 2023, ce qui est l'une des plus élevées de l'Union (8,8 % en moyenne). Dans le même temps, les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont continué d'augmenter, atteignant l'un des niveaux les plus élevés (11,6 % en 2023, par rapport à 9,0 % en 2022, contre 2,4 % dans l'Union). Le taux AROPE pour les enfants, qui s'établit à 28,1 %, est resté stable, mais demeure supérieur à la moyenne de l'Union (24,8 %), ce qui indique une situation «à surveiller». Les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont légèrement augmenté pour atteindre 5,3 (contre 4,7 dans l'Union) et sont également «à surveiller» compte tenu de leur niveau élevé.

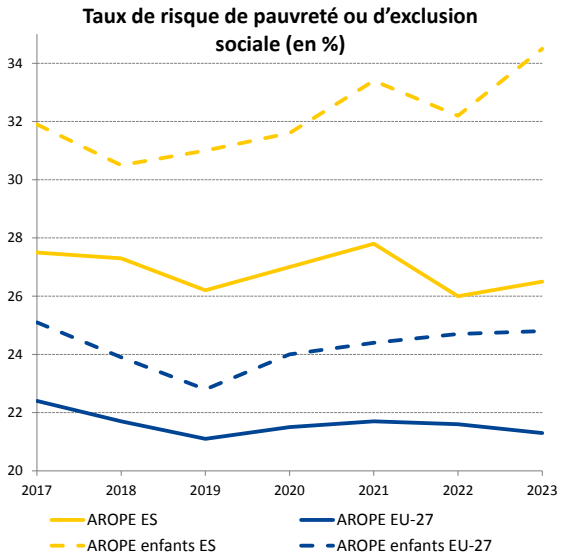
Le marché du travail grec pose d'importants défis, notamment pour les femmes et les jeunes. En 2023, le taux d'emploi a augmenté de 1,1 point de pourcentage sous l'effet d'une croissance économique toujours robuste. Toutefois, seuls 67,4 % de la population en âge de travailler étaient salariés, ce qui reste nettement inférieur à la moyenne de l'Union européenne (75,3 %). Les taux d'emploi présentent une «situation critique», surtout chez les femmes et les jeunes. Malgré une augmentation de 1,7 point de pourcentage pour atteindre 57,6 % en 2023, le taux d'emploi des femmes est l'un des plus faibles de l'Union et donne lieu à un des écarts de taux d'emploi les plus importants (19,8 points de pourcentage). La part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation a augmenté de 0,6 point de pourcentage pour s'établir à 15,9 % en 2023, ce qui est nettement supérieur à la moyenne de l'Union (11,2 %). Par ailleurs, le revenu disponible brut des ménages par habitant, qui représentait 81,6 % en 2023, reste parmi les plus faibles, malgré une augmentation par rapport à 2022 (contre une moyenne de 111,1 % dans l'Union), passant d'une «situation critique» à une situation «faible, mais en voie d'amélioration». En revanche, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes en Grèce est «autour de la moyenne».

Le développement des compétences est une priorité pour la Grèce dans la perspective des transitions numérique et écologique et dans le contexte des pénuries croissantes de main-d'œuvre dans des secteurs clés. La proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois a diminué, passant de 16,0 % en 2016 à 15,1 % en 2022, ce qui est un des niveaux les plus bas de l'Union européenne et représente

une «situation critique». Dans le même temps, en 2023, 52,4 % des adultes (contre 55,6 % dans l'Union) possédaient au moins des compétences numériques de base, ce qui est «autour de la moyenne». Les compétences de base figurent parmi les plus faibles de l'Union, notamment à la suite de l'une des baisses les plus marquées. D'un autre côté, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a diminué de 0,4 point de pourcentage entre 2022 et 2023 et est restée nettement inférieure à la moyenne de l'Union (3,7 % contre 9,5 % dans l'Union), ce qui place la Grèce parmi les pays affichant les «meilleures performances».

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 dans la section 1.4).

Espagne



Source: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

L'Espagne rencontre des difficultés en matière de protection sociale et d'inclusion sociale. En 2023, la proportion de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans son ensemble et parmi les enfants a augmenté pour atteindre respectivement 26,5 % et 34,5 %, ce qui est nettement au-dessus des moyennes de l'Union européenne (21,3 % et 24,8 %) et représente des «situations critiques». Cette situation peut s'expliquer en partie par des problèmes d'adéquation et de couverture au sein du système de protection sociale, par des disparités régionales dans l'accès aux services publics et par la persistance d'un taux élevé de pauvreté des travailleurs. Malgré une certaine amélioration, les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, restent élevées en 2023 (5,5 contre 4,7 dans l'Union) et sont «à surveiller». L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a diminué pour s'établir à 22,9 % en 2023 (contre 34,7 % dans l'Union), se détériorant au cours de deux années consécutives et passant à une «situation critique». Les transferts sociaux sont particulièrement peu efficaces pour réduire les risques de pauvreté des enfants (17,0 % contre 41,4 % dans l'Union). En revanche, la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles est «mieux que la moyenne» en Espagne.

Le marché du travail espagnol s'est considérablement amélioré, mais reste confronté à des défis. Le taux d'emploi a considérablement augmenté pour atteindre 70,5 % en 2023 (contre 75,3 % dans l'Union européenne), passant d'une «situation critique» à une situation «faible, mais en voie d'amélioration»[297]. Cette évolution s'explique par une croissance économique soutenue, une forte expansion de l'emploi des personnes nées en dehors de l'Union, une augmentation de l'emploi dans les professions commerciales, techniques et scientifiques et la création d'emplois dans le secteur public. Le taux de chômage (12,2 %) et sa composante à long terme (4,3 %) sont également à classer dans la catégorie «faible, mais en voie d'amélioration», compte tenu de leurs niveaux toujours très élevés malgré des baisses importantes, en particulier pour les travailleurs âgés et dans les îles Canaries. Bien que la part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) ait continué de diminuer (jusqu'à 12,3 % en 2023), elle reste importante et «à surveiller». L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes, qui est parmi les plus faibles de l'Union et en baisse, place l'Espagne parmi les pays affichant les «meilleures performances». Enfin, le revenu réel disponible brut des ménages par habitant était «faible, mais en voie d'amélioration» en 2023 en raison d'une forte augmentation.

L'Espagne est confrontée à des difficultés 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

[297] La définition des indicateurs du marché du travail espagnol diffère des définitions habituelles en 2022 et 2023 (voir métadonnées d'Eurostat).

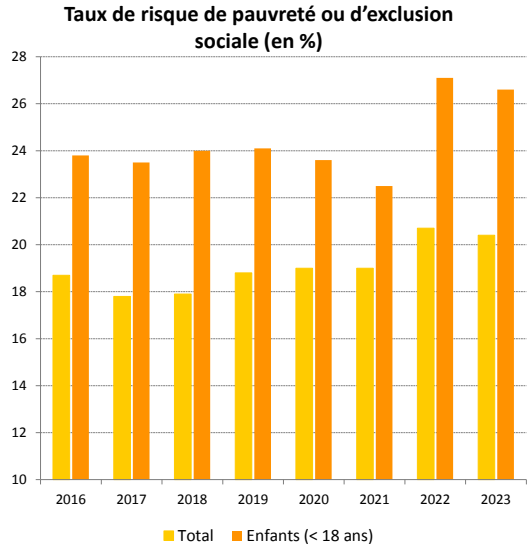
et la formation a légèrement diminué en 2023, pour atteindre 13,7 % (contre 9,5 % dans l'Union), mais reste élevée et en «situation critique». Les disparités régionales y afférentes restent importantes malgré une diminution en 2023, avec des niveaux particulièrement élevés dans le Sud et l'Est et une détérioration des tendances dans le Sud et les îles Canaries. Dans l'ensemble, la participation des adultes à l'éducation et à la formation était «autour de la moyenne» en 2022, s'élevant à 34,1 % (contre 39,5 % dans l'Union), après une augmentation de 3,7 points de pourcentage par rapport à 2016. Par ailleurs, la performance classée «mieux que la moyenne» de l'Espagne en matière de compétences numériques soutient bien les transitions écologique et numérique.

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 un indicateur qui s'est détérioré au fil du temps, **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 dans la section 1.4).

France

Le marché du travail est resté dynamique en 2023 malgré un ralentissement de l'économie au second semestre et une augmentation des goulets d'étranglement de l'offre. En 2023, le taux d'emploi a augmenté jusqu'à 74,4 %, tandis que le taux de chômage est resté à 7,3 %, soit son niveau le plus bas depuis 2008, les régions ultrapériphériques obtenant de nettement moins bons résultats. Ces deux indicateurs sont «à surveiller», la performance relative s'étant quelque peu détériorée[298]. Le taux de chômage des jeunes a légèrement diminué (- 0,1 point de pourcentage pour atteindre 17,2 %), mais la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est passée à 12,3 % et est désormais «à surveiller». L'intégration sur le marché du travail de certains groupes vulnérables reste difficile, en particulier pour les personnes nées en dehors de l'Union européenne et les personnes ayant un faible niveau d'éducation. L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est classé dans la catégorie «mieux que la moyenne» (5,5 points de pourcentage en 2023 contre 10,2 points de pourcentage dans l'Union) et continue de diminuer. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes diminue depuis 2020, atteignant 19,9 points de pourcentage en 2023 (contre 21,5 points de pourcentage dans l'Union), et est désormais également classé dans la catégorie «mieux que la moyenne».

Malgré des investissements relativement élevés dans la protection sociale, les risques de pauvreté sont plus élevés ces dernières années, dans un contexte d'inégalités croissantes. Dans l'ensemble, la France se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne» en ce qui concerne l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (41,9 % en 2023 contre 34,7 % dans l'Union européenne). Après une augmentation considérable en 2022, la proportion de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a diminué de 0,3 point de pourcentage en 2023, pour atteindre 20,4 %, soit un niveau inférieur à la moyenne de l'Union de 21,3 % («autour de la moyenne»)[299]. Le taux AROPE des enfants a également diminué (de 0,5 point de pourcentage) pour s'établir à 26,6 % en 2023, mais reste supérieur à la moyenne de l'Union (24,8 %) et «à surveiller». La croissance du revenu intérieur brut des ménages par habitant est restée inférieure à la moyenne de l'Union en 2023 et est «à surveiller». Les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, sont «autour de la moyenne», bien qu'elles soient en augmentation depuis 2018. Les régions ultrapériphériques obtiennent des résultats nettement moins bons que la France métropolitaine dans tous les domaines du tableau de bord social.



Source: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

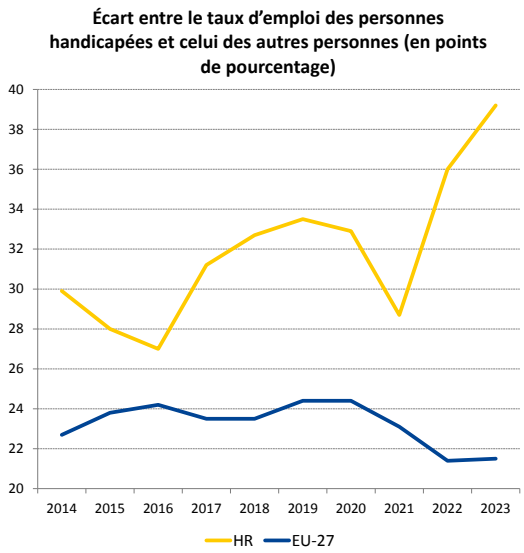
[298] La définition des indicateurs du marché du travail français diffère des définitions habituelles en 2022 et 2023 (voir métadonnées d'Eurostat).

[299] Il y a une rupture de série chronologique en 2020 et en 2022: en 2022, l'enquête FR-SILC comprend pour la première fois quatre départements d'outre-mer (Guyane française, Réunion, Martinique et Guadeloupe).

Dans l'ensemble, la France obtient de bons résultats en ce qui concerne les indicateurs relatifs à l'égalité des chances. La proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base et celle des jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation se situent «autour de la moyenne» (respectivement 59,7 % et 7,6 % en 2023). La France est classée dans la catégorie «meilleures performances» en ce qui concerne la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles. Néanmoins, le système éducatif est caractérisé par une part importante d'élèves peu performants et par de fortes inégalités, comme le montrent aussi les résultats du PISA de 2022. La pénurie de travailleurs qualifiés est l'un des principaux obstacles au recrutement et pourrait entraver les transitions écologique et numérique.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des cinq 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 dans la section 1.4).

Croatie



Remarque: rupture de série chronologique pour HR en 2023.
Source: Eurostat [tesp_sp200], EU-SILC.

Le marché du travail poursuit sa tendance à la hausse, mais les groupes vulnérables sont confrontés à d'importants défis. Malgré une amélioration continue depuis 2021, le taux d'emploi reste nettement inférieur à la moyenne de l'Union européenne (70,8 % contre 75,3 % en 2023) et se trouve dans une «situation critique» pour la troisième année consécutive. En 2023, sous l'effet d'une croissance économique toujours relativement forte, les taux de chômage et de chômage de longue durée ont diminué jusqu'à 6,1 % et 2,1 % (respectivement «mieux que la moyenne» et «autour de la moyenne»). Après une amélioration substantielle, le revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) par habitant se classait dans la catégorie «mieux que la moyenne», à 130,6 (111,1 dans l'Union). Toutefois, certains groupes vulnérables, tels que les travailleurs âgés et peu qualifiés, continuent de rencontrer des difficultés pour trouver des emplois de qualité. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes indique une «situation critique» en 2023 (39,2 points de pourcentage contre 21,5 points de pourcentage dans l'Union), après s'être creusé pour la deuxième fois. En revanche, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (7,7 points de pourcentage) relevait de la catégorie «mieux que la moyenne» (10,2 points de pourcentage dans l'Union). La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) s'est améliorée et était «autour de la moyenne» en 2023 (11,8 % contre 11,2 % dans l'Union), même si plus de la moitié sont inactifs.

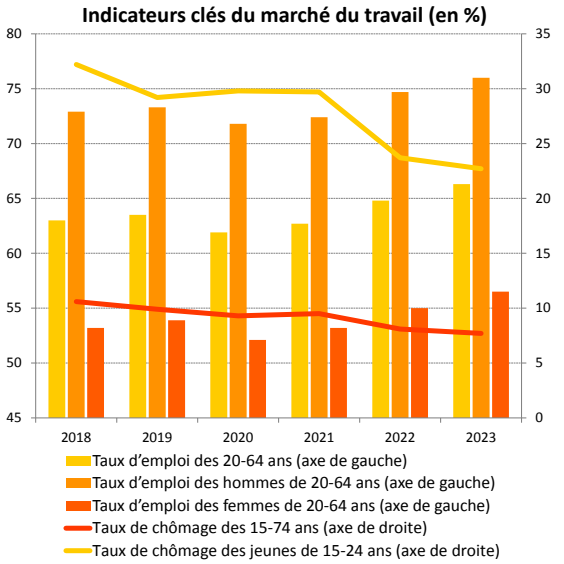
La Croatie est confrontée à certains défis en ce qui concerne l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'acquisition de compétences. Le pays reste dans la catégorie des «meilleures performances» en ce qui concerne la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, qui s'élevait à 2,0 % en 2023, contre une moyenne de l'Union européenne de 9,5 %. Dans le même temps, la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles a augmenté pour atteindre 29,6 % en 2023 (par rapport à 27,5 % en 2022) et est désormais «autour de la moyenne», même si elle reste inférieure de 7,9 points de pourcentage à la moyenne de l'Union. En dépit de l'inadéquation persistante des compétences sur le marché du travail, seuls 23,3 % des adultes croates avaient participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois en 2022, contre 39,5 % dans l'Union et après une baisse par rapport à 26,9 % en 2016. Cette situation met en péril le potentiel d'accroissement de la compétitivité future, y compris les transitions écologique et numérique, et est «à surveiller». Alors que la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base était de 59,0 % en 2023 (55,6 % dans l'Union), elle est désormais également «à surveiller» en raison de sa significative détérioration (de 4,4 points de pourcentage) depuis 2021.

La Croatie est confrontée à certains défis dans le domaine de la protection sociale et de l'inclusion sociale. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) reste «autour de la moyenne» pour la population totale (20,7 % contre 21,3 % dans l'Union européenne) et dans la catégorie «mieux que la moyenne» pour les enfants (17,3 % contre

24,8 % dans l'Union), mais est supérieur à la moyenne de l'Union pour les personnes handicapées (37,5 % contre 28,8 %). L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté est en «situation critique» depuis 2020 et était nettement inférieure à la moyenne de l'Union en 2023 (20,9 % contre 34,7 %). Cette situation doit être suivie de près, y compris eu égard au coût élevé de la vie. En outre, les inégalités (mesurées par le rapport interquintile de revenu) ont atteint leur niveau le plus élevé depuis 2018, avec 4,91 en 2023 (contre 4,7 dans l'Union), et sont désormais «à surveiller». La situation en ce qui concerne le taux de surcharge des coûts du logement et les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits se classe dans la catégorie «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», **la Croatie 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 dans la section 1.4).

Italie



Remarque: rupture de série chronologique en 2018.
Source: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EFT de l'UE.

Malgré une reprise durable de l'emploi, l'Italie est confrontée à d'importants défis sur le marché du travail. Alors que le taux d'emploi a atteint un niveau record de 66,3 % en 2023, malgré un ralentissement de la croissance économique, il reste inférieur de 9,0 points de pourcentage à la moyenne de l'Union européenne et «faible, mais en voie d'amélioration». Il est particulièrement à la traîne dans le Sud (52,5 %) et dans les îles (51,5 %). Bien que le taux de chômage (7,7 %) et sa composante à long terme (4,2 %) aient diminué en 2023, ils restent parmi les plus élevés de l'Union et sont respectivement «à surveiller» et dans une «situation critique». En outre, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes présente une «situation critique»: il était de 19,5 points de pourcentage en 2023, soit plus du double de la moyenne de l'Union, et sans amélioration significative au cours des dix dernières années. La faible participation au marché du travail, en particulier des femmes et des jeunes, reste un problème compte tenu du défi démographique pressant. En revanche, l'Italie reste parmi les pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes. Enfin, le revenu disponible brut des ménages par habitant a encore diminué par rapport à 2008 pour atteindre 94,0 % en Italie en 2023 (contre une moyenne de 111,1 % dans l'Union), ce qui témoigne d'une «situation critique».

La situation des jeunes montre des signes d'amélioration, mais l'Italie est confrontée à des défis en matière d'éducation et de formation des adultes. La proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation était de 29,0 % en 2022 (contre 39,5 % dans l'Union européenne et 33,9 % en 2016) et «à surveiller»[300]. En outre, en 2023, seuls 45,8 % des adultes italiens possédaient au moins des compétences numériques de base, et ce taux restait donc également «à surveiller», en particulier à la lumière des transitions écologique et numérique. À l'inverse, la situation des jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation ainsi que des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) s'est améliorée, avec une baisse de respectivement 1,0 point de pourcentage et 2,9 points de pourcentage, et est désormais «faible, mais en voie d'amélioration». Le décrochage scolaire est toutefois nettement plus élevé chez les ressortissants de pays tiers (29,5 %) que chez les ressortissants italiens (9,0 %). Avec 16,1 %, l'Italie affiche toujours l'un des taux de NEET les plus élevés de l'Union (11,2 %) («faible, mais en voie d'amélioration») et la faiblesse des compétences de base des élèves reste un défi.

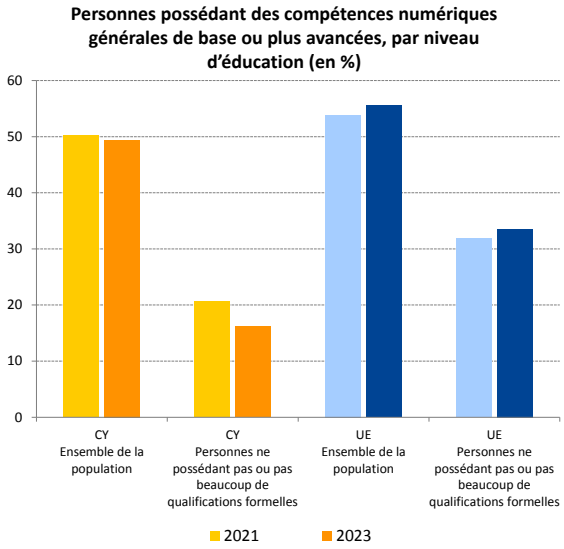
Dans le domaine social, des progrès ont été enregistrés, mais des améliorations sont encore possibles. En 2023, la proportion de la population générale et celle des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) ont diminué, respectivement

[300] Il y a une rupture de série chronologique pour cet indicateur en 2023.

de 1,6 point de pourcentage et de 1,4 point de pourcentage (et relèvent respectivement des catégories «mieux que la moyenne» et «faible, mais en voie d'amélioration»), sous l'effet d'une réduction du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté monétaire et de celles vivant dans des ménages à très faible intensité de travail. Ces deux taux, qui s'élevaient à 22,8 % et 27,1 %, restent supérieurs aux moyennes de l'Union européenne. Les transferts sociaux autres que les pensions, tels que l'allocation universelle pour enfant à charge, ont réduit la pauvreté monétaire de 30,5 % («mieux que la moyenne»). Pourtant, les différences régionales sont importantes et la proportion de personnes touchées par une privation matérielle et sociale grave a augmenté, parallèlement à la proportion élevée et en stagnation de personnes vivant dans la pauvreté absolue, se situant à 9,8 % en 2023 (niveau d'avant la pandémie: 7,6 %).

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», **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 dans la section 1.4).

Chypre



Source: Eurostat [isoc_dskl_i2l], enquête du SSE sur les TIC.

Le développement des compétences montre des signes de détérioration et de nouvelles difficultés apparaissent. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a fortement augmenté, passant de 8,1 % en 2022 à 10,4 % en 2023, et est désormais classée dans la catégorie «à surveiller». Parallèlement, l'inadéquation des compétences est grande: en 2022, 31,8 % des salariés étaient surqualifiées pour leur emploi, ce qui représente 9,6 points de pourcentage de plus que la moyenne de l'Union européenne. L'habileté numérique a diminué et est particulièrement faible, seuls 49,5 % des adultes possédant au moins des compétences numériques de base en 2023 (contre 55,6 % dans l'Union), et la situation reste «à surveiller». En outre, plus de la moitié des élèves ne possèdent pas les compétences de base en mathématiques (53,2 %) et en lecture (60,6 %): il s'agit là d'une des proportions les plus élevées de l'Union. Seuls 11,2 % de l'ensemble des diplômés en 2021 étaient des étudiants en STIM, ce qui était l'un des taux plus bas de l'Union (la moyenne étant de 25,4 %), tandis que la demande d'emplois dans le domaine des STIM devrait être supérieure de 50 % à l'offre de 2021 d'ici à 2032. La proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois est faible (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 une situation relève de la catégorie «à surveiller». Par ailleurs, la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles était de 36,9 % à Chypre en 2023 (contre 37,5 % dans l'Union), à la suite d'une augmentation substantielle par rapport à l'année précédente, ce qui représente une performance globale qui se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne».

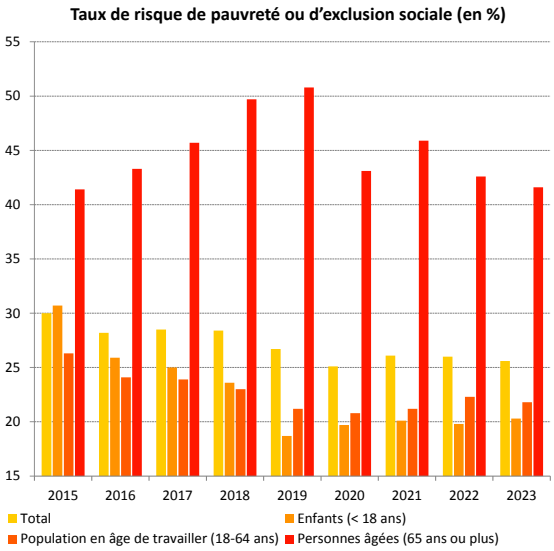
Le marché du travail chypriote fonctionne globalement bien, mais certains groupes de population restent confrontés à des difficultés. Sous l'effet d'une croissance économique toujours relativement robuste en 2023, le taux d'emploi a encore augmenté pour atteindre 79,5 % en 2023 (contre 75,3 % dans l'Union européenne), et le taux de chômage et sa composante à long terme sont tombés à respectivement 5,8 % et 1,8 % (de sorte que ces situations relèvent respectivement des catégories «mieux que la moyenne», «mieux que la moyenne» et «autour de la moyenne»). L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes et l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes sont respectivement classés dans les catégories «mieux que la moyenne» et «autour de la moyenne». Dans le même temps, la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) reste élevée (13,9 % contre 11,2 % dans l'Union), même après une diminution de 0,8 point de pourcentage, et se trouve dans une «situation critique». Enfin, le revenu réel disponible brut des ménages par habitant reste faible, même s'il est supérieur à son niveau de 2008, après une légère détérioration à partir de 2021; il relève de la catégorie «autour de la moyenne».

Le système de protection sociale semble efficace pour favoriser de bons résultats sociaux à Chypre. Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, global et pour les enfants, s'élevait à

16,7 % en 2023 (contre 21,3 % dans l'ensemble et 24,8 % pour les enfants dans l'Union); le pays fait donc «mieux que la moyenne» dans les deux dimensions. Cette situation est étroitement liée à la stabilité du niveau et de la répartition du revenu réel en 2022, qui reflète également le fait que les hausses de prix ont été initialement atténuées en 2022. Elle reflète aussi, entre autres, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, qui se situe «autour de la moyenne» (30,5 % contre 34,7 % dans l'Union) et le faible taux de surcharge des coûts du logement, 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 quatre indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «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 dans la section 1.4).

Lettonie



Source: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

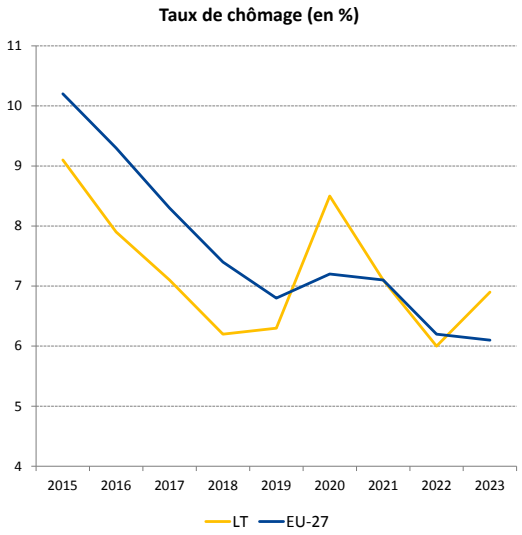
Les défis dans le domaine social sont importants, en particulier pour les personnes âgées. Dans le contexte d'une économie qui s'est contractée, la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est restée dans une «situation critique» en 2023, leur taux s'élevant à 25,6 % (contre 21,3 % en moyenne dans l'Union européenne), malgré une baisse de 0,4 point de pourcentage par rapport à 2022. Pour les enfants, cette part a augmenté jusqu'à 20,3 %, par rapport à 19,8 % en 2022, et était «autour de la moyenne». Par contre, elle était particulièrement élevée pour les personnes âgées puisqu'elle s'établissait à 41,6 %, soit plus du double de la moyenne de l'Union (19,8 %). Parallèlement, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a diminué, passant de 25,0 % en 2022 à 23,5 % en 2023 (contre 34,7 % en moyenne dans l'Union), et est «à surveiller». Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont toujours été en «situation critique» au cours des trois dernières années, avec l'une des valeurs les plus élevées (6,2 en 2023 contre 4,7 dans l'Union). La récente réforme du revenu minimal et l'augmentation du salaire minimal à 700 EUR en 2024 visent à relever les défis liés aux risques élevés de pauvreté et aux inégalités, mais les résultats ne sont pas encore visibles. Enfin, les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits continuent d'indiquer une «situation critique», touchant 7,8 % de la population en 2023 (contre 2,4 % dans l'Union), et ont presque doublé depuis 2021.

Les résultats en matière d'éducation et de compétences restent «autour de la moyenne», mais avec des détériorations. La participation des adultes à l'éducation et à la formation (au cours des 12 derniers mois) a diminué en 2022 (34,1 % contre 39,5 % dans l'Union européenne), tout comme la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base, qui est passée de 50,8 % en 2021 à 45,3 % en 2023 (contre 55,6 % dans l'Union). Cette dernière proportion est désormais «à surveiller», ce qui pourrait avoir une incidence négative sur la transition numérique en Lettonie. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a légèrement augmenté en 2023, pour atteindre 7,7 % (contre 9,5 % dans l'Union), en dépit des améliorations enregistrées les années précédentes. L'incidence des récentes mesures concernant la réforme de l'enseignement et de la formation professionnels sur ce domaine fait l'objet d'un suivi.

Le marché du travail s'est stabilisé à la suite de la reprise après la pandémie. En 2023, le taux d'emploi a encore augmenté pour atteindre 77,5 % (contre 77,0 % en 2022), enregistrant des résultats «autour de la moyenne» pour la deuxième année consécutive. La Lettonie figure toujours parmi les pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes et se situe toujours «autour de la moyenne» pour les jeunes NEET. Elle fait «mieux que la moyenne» en ce qui concerne l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes, après une amélioration qui lui a permis d'atteindre 18,5 points de pourcentage en 2023 (contre 21,5 points de pourcentage dans l'Union), par rapport à 20,8 points de pourcentage en 2022.

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 Lettonie 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 1.4).

Lituanie



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

La situation du marché du travail en Lituanie s'est légèrement détériorée en 2023, dans le sillage du ralentissement économique. Le taux de chômage a augmenté de 0,9 point de pourcentage pour s'établir à 6,9 % en 2023 et est désormais supérieur à la moyenne de l'Union européenne (6,1 %); cela représente une détérioration des résultats en termes relatifs pendant deux années consécutives (passant de la catégorie «mieux que la moyenne» en 2021 à «autour de la moyenne» en 2022 et «à surveiller» en 2023). Dans le même temps, l'afflux de personnes fuyant la guerre en Ukraine, pour lesquelles la dynamique de l'emploi est différente, se reflète également dans cette augmentation. Cela pourrait avoir une incidence temporaire sur les chiffres du marché du travail. Le taux de chômage de longue durée est néanmoins resté «autour de la moyenne». La situation est «à surveiller» en ce qui concerne le taux d'emploi: bien qu'il ait augmenté dans la plupart des États membres de l'Union, il est tombé à 78,5 % en Lituanie en 2023 (par rapport à 79,0 % en 2022), même s'il reste nettement supérieur à la moyenne de l'Union (75,3 % en 2023). Par ailleurs, le taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a augmenté de 2,8 points de pourcentage pour s'établir à 13,5 % en 2023 (contre 11,2 % dans l'Union) et se situe également dans la catégorie «à surveiller». La situation en matière d'emploi des personnes handicapées s'est améliorée, comme en témoigne la diminution de l'écart, qui est passé de 35,0 points de pourcentage en 2022 à 32,4 points de pourcentage en 2023 (contre 21,5 points de pourcentage dans l'Union), mais elle reste «critique» en termes relatifs sur la base de l'indicateur clé du tableau de bord social relatif à l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes.

Bien que le niveau record d'inflation enregistré en 2022 ait diminué en 2023, la Lituanie reste confrontée à des défis liés à l'inclusion sociale et à la protection sociale. Même si l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté est «autour de la moyenne», l'adéquation et la couverture des prestations sociales et des pensions restent faibles. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) n'a diminué que de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 24,3 % en 2023 (soit un niveau supérieur à la moyenne de l'Union de 21,3 %), et reste «à surveiller». Ce taux compte parmi les plus élevés de l'Union européenne pour les personnes handicapées, puisqu'il s'élève à 42,7 %. Les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, figurent parmi les plus élevées de l'Union (6,3 contre 4,7), ce qui indique la persistance d'une «situation critique» pour la troisième année consécutive. En revanche, le taux de surcharge des coûts du logement se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne» et la proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est «autour de la moyenne».

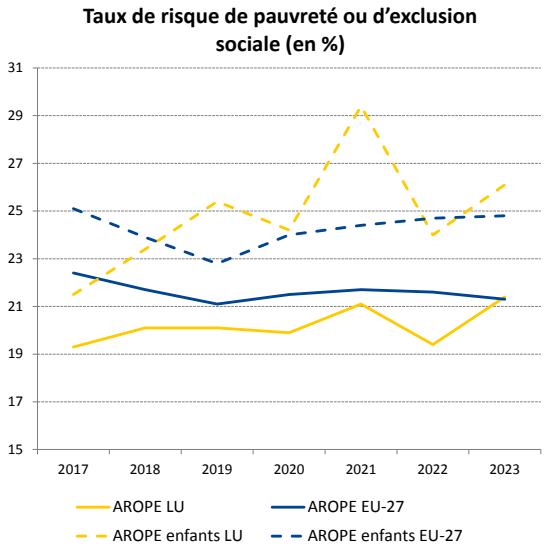
Dans un contexte de transitions écologique et numérique rapides, des défis subsistent en ce qui concerne le développement des compétences. La participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois était nettement inférieure à la moyenne de l'Union européenne en 2022 (27,4 % contre 39,5 %), et est donc «à surveiller». En revanche, la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base est passée à 52,9 % en 2023 (par rapport à 48,8 % en 2022), contre 55,6 % dans l'Union

(elle est à présent «autour de la moyenne»). La proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles est tombée à 19,9 % en 2023 (par rapport à 22,8 % en 2022), rompant ainsi avec la tendance positive observée en 2021 et 2022; elle reste donc «à surveiller». Dans le même temps, malgré une augmentation de 1,6 point de pourcentage, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, qui s'élevait à 6,4 % en 2023, était toujours inférieure à la moyenne de l'Union (9,5 %) et se classait donc dans la catégorie «bien, mais à surveiller».

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», dont un indicateur qui s'est détérioré au fil du temps, **la Lituanie 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 dans la section 1.4).

Luxembourg

La situation sociale s'est détériorée au Luxembourg en 2023 et des difficultés liées aux coûts du logement subsistent. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) dans son ensemble (21,4 %, contre 21,3 % dans l'Union européenne) et pour les enfants en particulier (26,1 % contre 24,8 % dans l'Union) a enregistré une forte détérioration en 2023, en termes tant absolus que relatifs. Celle-ci peut s'expliquer par l'augmentation de l'inflation, qui a eu une incidence négative sur la privation matérielle ou sociale grave, ainsi que par la persistance d'un niveau élevé de pauvreté des travailleurs. En outre, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a diminué de plus de 6 points de pourcentage pour s'établir à 27,4 % (contre 34,7 % dans l'Union). Ces trois indicateurs sont «à surveiller». Les coûts du logement continuent de peser sur les budgets des ménages: la proportion élevée et croissante de ménages subissant une pression excessive en raison de ces coûts indique une «situation critique» pour la deuxième année après l'une des hausses les plus importantes (22,7 % contre 8,8 % pour l'Union). Cette évolution est principalement due à la croissance démographique, face à l'offre limitée de logements, et aux fortes disparités de revenus dans la ville de Luxembourg, qui ont une incidence sur l'accès. Par contre, le Luxembourg affiche l'une des proportions les plus élevées d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles, avec une augmentation de 54,7 % en 2022 à 60,0 % en 2023 (contre 37,5 % dans l'Union). De plus, les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits se trouvent dans la catégorie «mieux que la moyenne».



Remarque: rupture de série chronologique en 2020, 2021 et 2022.
Source: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

Les récentes tendances indiquent un ralentissement des performances du marché du travail. En 2023, dans un contexte de ralentissement économique accompagné de pénuries persistantes de main-d'œuvre, le taux d'emploi a stagné à 74,8 %, soit un niveau légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Le taux de chômage a grimpé pour s'établir à 5,2 % et est désormais «à surveiller», après s'être détérioré en termes relatifs au cours de deux années consécutives (alors qu'il relevait des catégories «mieux que la moyenne» et «autour de la moyenne» au cours des deux années précédentes). En outre, le chômage de longue durée a considérablement augmenté (de 0,4 point de pourcentage, pour atteindre 1,7 % en 2023), après avoir retrouvé son bas niveau d'avant la pandémie; il est désormais également «à surveiller», tout comme l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (23,7 points de pourcentage contre 21,5 points de pourcentage dans l'Union) après une hausse de 15,2 points de pourcentage en 2023. Quant à la part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), elle a augmenté pour atteindre 8,5 % en 2023, et se classe donc dans la catégorie «bien, mais à surveiller».

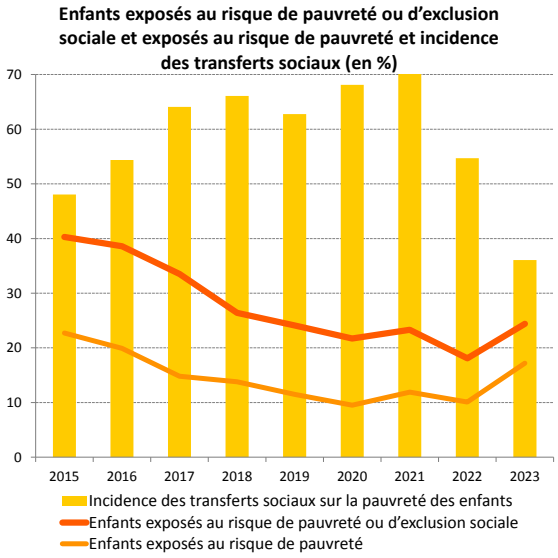
Le Luxembourg obtient de bons résultats en matière d'éducation et de compétences dans l'ensemble, mais est confronté à des défis en ce qui concerne les compétences numériques, qui jouent un rôle déterminant dans la double transition. Le pays fait généralement «mieux que la moyenne» dans ce domaine d'action. En particulier, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a de nouveau

diminué en 2023 (pour atteindre 6,8 % contre une moyenne de l'Union européenne de 9,5 %), et la proportion d'adultes ayant participé à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois a atteint 45,2 % en 2022 (contre 39,5 % dans l'Union). Toutefois, en 2023, la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base (60,1 %) s'est fortement détériorée, alors que la plupart des États membres de l'Union ont enregistré des augmentations. Dès lors, même si ce chiffre reste nettement supérieur à la moyenne de l'Union (55,6 %), l'indicateur est désormais «à surveiller».

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», 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 dans la section 1.4).

Hongrie

La pauvreté et l'exclusion sociale ont augmenté, en particulier chez les enfants. En 2023, tout en restant proches de la moyenne de l'Union européenne, les deux taux se sont dégradés (de respectivement 1,3 point de pourcentage pour atteindre 19,7 % et 6,3 points de pourcentage pour atteindre 24,4 %), passant des catégories «autour de la moyenne» dans l'ensemble et «mieux que la moyenne» pour les enfants à la catégorie «à surveiller». La pauvreté monétaire (AROP) des enfants a considérablement augmenté et les taux de privation matérielle et sociale grave comptaient parmi les plus élevés de l'Union (10,4 % dans l'ensemble, 15,1 % pour les enfants et 17,9 % pour les personnes handicapées, contre 6,8 %, 8,4 % et 11,0 % dans l'Union). Après une augmentation de 12 % en 2023, les inégalités de revenus sont également «à surveiller», même si elles restent légèrement inférieures à la moyenne de l'Union (4,5 contre 4,7). L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté s'est améliorée, passant de la catégorie «à surveiller» à la catégorie «autour de la moyenne» en 2023 (34,5 %), et reflétant un taux de diminution beaucoup plus faible dans l'ensemble, mais avec une forte baisse pour les enfants. La baisse de l'efficacité des transferts sociaux témoigne du fait que, si les prix et les salaires nominaux ont augmenté rapidement ces dernières années, les prestations sociales telles que le revenu minimal et les prestations familiales sont restées nominalement inchangées.



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 série chronologique en 2022.
Source: Eurostat [ilc_peps01n], [ilc_li10], [ilc_li02], EU-SILC.

La Hongrie est confrontée à des défis dans la plupart des secteurs de l'éducation, tandis qu'elle obtient des résultats supérieurs à la moyenne dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes. Le taux de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation est resté élevé et se trouve dans une «situation critique» malgré une baisse de 12,4 % en 2022 à 11,6 % en 2023. Pour les Roms, ce taux était six fois plus élevé en raison de problèmes systémiques, ce qui met en évidence des difficultés importantes pour leur permettre d'accéder à une éducation et à des compétences appropriées pour le marché du travail. Les compétences de base des élèves restent faibles, avec une incidence significative du milieu socio-économique. En revanche, à la suite des efforts consentis ces dernières années pour accroître les capacités de garde d'enfants, la participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles est passée de 12,9 % en 2022 à 20,3 % en 2023 et est désormais «faible, mais en voie d'amélioration». La Hongrie a obtenu des résultats classés «mieux que la moyenne» en matière de compétences numériques et faisait partie des pays affichant les «meilleures performances» en matière d'éducation et de formation des adultes en 2023 (respectivement 58,9 % et 62,2 %, contre 55,6 % et 39,5 % dans l'Union européenne). Toutefois, les taux pour les personnes peu qualifiées, les chômeurs et les plus de 55 ans sont inférieurs à ceux de la population totale.

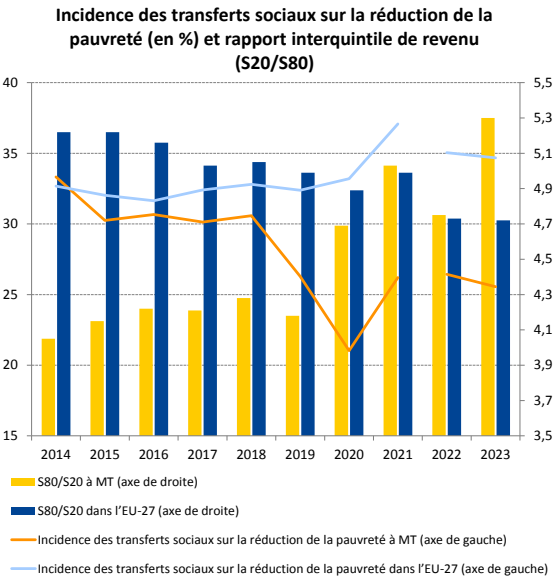
Le marché du travail hongrois continue de bien se porter dans l'ensemble; cependant, le chômage de longue durée a augmenté et les résultats pour certains groupes vulnérables restent à la traîne. Les taux d'emploi et de chômage continuent de relever de la catégorie

«mieux que la moyenne» en 2023 et la Hongrie reste parmi les pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne le revenu réel disponible brut des ménages par habitant. Si le chômage de longue durée reste inférieur à la moyenne de l'Union européenne, il a légèrement augmenté en 2023, contrairement à la tendance à la baisse dans l'Union, de sorte qu'il est «à surveiller». Les groupes vulnérables continuent d'être confrontés à d'importants obstacles sur le marché du travail. L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes a diminué de 2,8 points de pourcentage en 2023 et est désormais «à surveiller» en raison de son niveau qui reste élevé (29,6 points de pourcentage contre 21,5 points de pourcentage dans l'Union). Les taux d'emploi (15-64 ans) des personnes peu qualifiées (38,7 %) et des Roms (47,3 %) étaient nettement inférieurs à la moyenne hongroise (74,4 %) en 2022.

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», **la Hongrie 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 dans la section 1.4).

Malte

La situation sociale à Malte est de plus en plus problématique. Dans un contexte de solide croissance économique, les risques de pauvreté ou d'exclusion sociale, tant globaux que pour les enfants, sont «autour de la moyenne» (respectivement 19,8 % et 25,2 %, contre 21,3 % et 24,8 % dans l'Union européenne). Néanmoins, trois indicateurs sociaux sont signalés comme étant «à surveiller». Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, ont augmenté, passant de 4,8 en 2022 à 5,3 en 2023 (contre 4,7 dans l'Union). L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté reste faible, s'établissant à 25,6 % en 2023, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'Union (34,7 %), et elle diminue au fil des ans. Enfin, le taux de surcharge des coûts du logement a considérablement augmenté (6,0 % en 2023 par rapport à 2,9 % en 2022), tout en restant inférieur à la moyenne de l'Union. Par ailleurs, des besoins de traitement médical non satisfaits n'ont été déclarés que par 0,1 % de la population (contre 2,4 % dans l'Union), ce qui indique une performance relevant de la catégorie «mieux que la moyenne».



Remarque: rupture de série chronologique pour l'incidence des transferts sociaux en 2022 (lignes interrompues).
Source: Eurostat [tespm050], [tessi180], EU SILC.

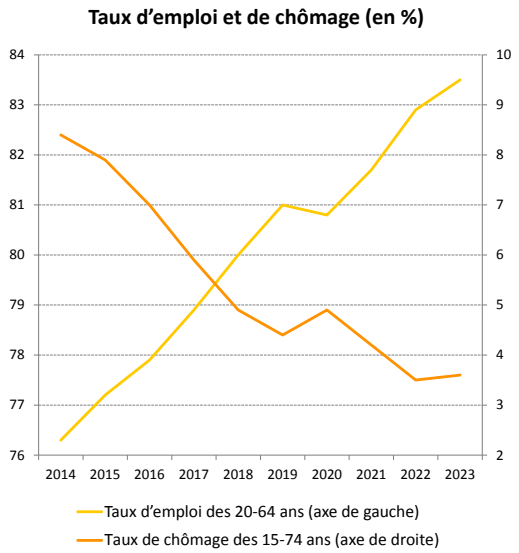
L'abandon précoce de l'éducation et de la formation reste un problème, tandis que la participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie a augmenté. Malgré une nouvelle légère réduction, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (10,2 % en 2023 contre 9,5 % dans l'Union européenne) reste «à surveiller». En outre, environ un tiers des élèves maltais ne possèdent pas les compétences de base en mathématiques (32,6 %) et en lecture (36,3 %), ce qui est bien au-dessus des moyennes de l'Union. Pourtant, la part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) était faible en 2023 (7,6 %, contre 11,2 % dans l'Union). La proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles était assez élevée, puisqu'elle s'établissait à 51,0 % en 2023 (contre 37,5 % dans l'Union). En outre, la participation des adultes à l'éducation et à la formation au cours des 12 derniers mois est passée de 32,8 % en 2016 à 39,9 % en 2022. Pour chacun de ces trois aspects, Malte se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne». Parmi les adultes, 63,0 % possédaient au moins des compétences numériques de base (contre 55,6 % dans l'Union, «autour de la moyenne»), bien que d'importantes différences subsistent entre les niveaux de compétences.

Le marché du travail affiche de bons résultats dans l'ensemble, mais des défis subsistent en ce qui concerne l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes. Le taux d'emploi à Malte comptait parmi les plus élevés de l'Union européenne en 2023 (81,3 %) et le taux de chômage était historiquement bas (3,5 %) (ils relevaient respectivement des catégories «mieux que la moyenne» et «meilleures performances»). De plus, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est réduit, passant de 30,1 points de pourcentage en 2022 à 25,8 points de pourcentage en 2023 (contre 21,5 points de pourcentage dans l'Union), et est désormais classé dans la catégorie «mieux que la moyenne». Alors que les taux d'emploi ont augmenté tant pour les hommes que pour les

femmes, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est creusé pour atteindre 14,1 points de pourcentage en 2023, ce qui témoigne d'une «situation critique». Ce chiffre est nettement supérieur à la moyenne de l'Union (10,2 points de pourcentage) et représente l'une des plus importantes détériorations depuis 2022.

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», **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 dans la section 1.4).

Pays-Bas



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

L'économie néerlandaise continue de présenter des résultats relativement bons en ce qui concerne tous les indicateurs du tableau de bord social liés au marché du travail. Malgré un ralentissement économique marqué en 2023, le marché du travail est resté tendu. Le taux d'emploi aux Pays-Bas est passé à 83,5 % en 2023 (en faisant l'un des pays affichant les «meilleures performances»), ce qui est nettement supérieur à la moyenne de l'Union européenne (75,3 %), et le chômage reste faible malgré une légère augmentation en 2023 (jusqu'à 3,6 %, ce qui est «mieux que la moyenne»). La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation reste parmi les plus faibles de l'Union, bien qu'elle ait continué d'augmenter en 2023 (de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 4,7 %), de sorte que les Pays-Bas se classent parmi les pays affichant les «meilleures performances». Toutefois, le risque d'une forte segmentation du marché du travail reste l'un des plus grands défis structurels aux Pays-Bas. Alors que l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est «autour de la moyenne» (7,8 points de pourcentage contre 10,2 points de pourcentage dans l'Union en 2023), l'emploi à temps partiel est 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 (41,8 points de pourcentage par rapport à une moyenne de l'Union de 20,2 points de pourcentage en 2023) et un écart de pension considérable entre les hommes et les femmes (39,9 % contre 25,3 % dans l'Union en 2023). Enfin, la croissance du revenu disponible brut des ménages par habitant n'a pas suivi la moyenne de l'Union (respectivement 109,4 et 111,1) et reste «à surveiller».

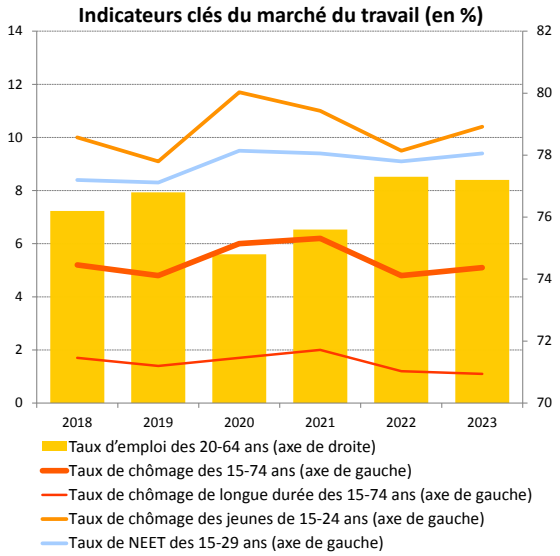
Les Pays-Bas continuent d'afficher globalement de bons résultats en ce qui concerne l'acquisition des compétences. Malgré une légère augmentation par rapport à l'année précédente (0,6 point de pourcentage), le taux de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation continue de relever de la catégorie «mieux que la moyenne» (6,2 % en 2023). En 2023, 82,7 % de la population adulte possédaient au moins des compétences numériques de base, ce qui était l'une des proportions les plus élevées de l'Union (il s'agit donc d'une des «meilleures performances»). Toutefois, selon les résultats du PISA de 2022, les compétences générales de base des élèves se sont détériorées, ce qui représente un risque pour le développement des compétences et la compétitivité. Alors qu'en 2012, la proportion d'élèves ayant obtenu de mauvais résultats était nettement inférieure à la moyenne de l'Union européenne dans tous les domaines, en 2022, elle avait presque doublé en mathématiques et en sciences, et elle était 2,5 fois plus élevée en lecture. Depuis 2018, les mauvais résultats ont augmenté, en particulier chez les élèves défavorisés. 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). En particulier, en raison de sa mise en œuvre décentralisée, il se peut que les groupes vulnérables ne bénéficient pas toujours d'un soutien égal ou adéquat.

La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale aux Pays-Bas reste relativement stable et bien en dessous de la moyenne de l'Union européenne. Des problèmes subsistent 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 passé de 8,3 % en 2020 à 9,3 % en 2023 (contre 8,8 % dans l'Union, «autour de la moyenne»). Les personnes exposées au risque de pauvreté sont particulièrement touchées, avec un taux de surcharge des coûts du logement de 34,5 % (contre 33,5 % dans l'Union).

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 dans la section 1.4).

Autriche

En 2023, la reprise du marché du travail a montré des signes de ralentissement. Après une forte augmentation l'année précédente, le taux d'emploi a légèrement diminué pour s'établir à 77,2 % en 2023, dans un contexte de contraction de l'économie accompagnée de pénuries généralisées de main-d'œuvre et d'inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et est désormais «à surveiller». Le taux de chômage a légèrement augmenté pour atteindre 5,1 % en 2023 et affiche des résultats «autour de la moyenne» (alors qu'il relevait de la catégorie «mieux que la moyenne» l'année précédente). À l'inverse, le taux de chômage de longue durée a continué de diminuer et se classe toujours dans la catégorie «mieux que la moyenne». Et même si l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est resté «autour de la moyenne» (7,8 points de pourcentage en 2023), l'Autriche a enregistré l'un des taux d'emploi à temps partiel des femmes les plus élevés (61,4 %) et l'écart le plus important entre les hommes et les femmes (38,6 points de pourcentage) à cet égard. Si l'on considère l'emploi en équivalent temps plein, il en résulte un écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes considérablement plus important, de 19 points de pourcentage. La proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles n'a que légèrement augmenté de 1,1 point de pourcentage en un an, pour atteindre un niveau encore bas de 24,1 % en 2023 (contre 37,5 % dans l'Union européenne), et reste donc «à surveiller». Ce faible taux et l'offre limitée de services de garde d'enfants abordables et de qualité contribuent de manière significative au taux élevé de travail à temps partiel chez les femmes. Enfin, le revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) par habitant était inférieur à son niveau de 2008 (98,5 % en 2023), malgré une reprise constante depuis la crise de la COVID-19, et représente une «situation critique».



Remarque: rupture de série chronologique pour le taux de NEET en 2021.
Source: Eurostat [fsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], EFT de l'UE.

Dans le domaine des compétences, l'Autriche continue de présenter de bons résultats, mais certains défis subsistent. La proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base est élevée (64,7 % en 2023) et fait «mieux que la moyenne». La proportion d'adultes participant à l'éducation et à la formation, bien qu'elle ait diminué de 3,1 points de pourcentage depuis 2016, était nettement supérieure à la moyenne de l'Union européenne en 2022 (52,2 % contre 39,5 %, «mieux que la moyenne»). Il s'avère important de renforcer l'acquisition de compétences des adultes, y compris dans les domaines de l'écologie et du numérique, pour soutenir les transitions écologique et numérique et remédier aux pénuries y afférentes. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation était «autour de la moyenne» (8,6 %) en 2023. Dans le même temps, seuls 30,5 % des chômeurs (15-64 ans) étaient tout au plus titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire, ce qui les rend particulièrement vulnérables. L'amélioration des compétences de base de tous peut libérer leur potentiel et 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. Bien que la proportion de personnes exposées au risque de

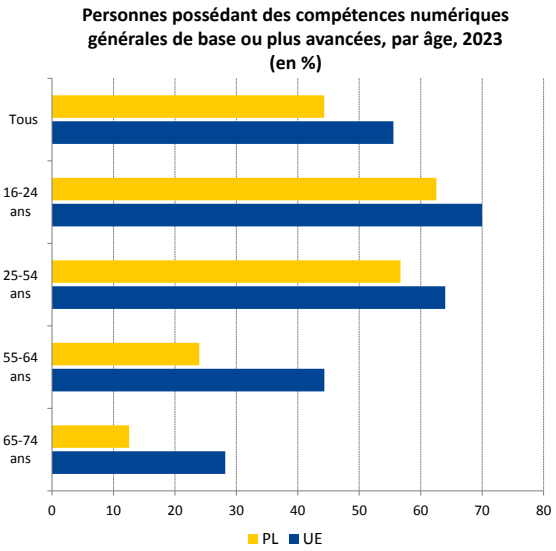
pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) se classe dans la catégorie «mieux que la moyenne» (17,7 % en 2023), le taux AROPE pour les enfants a augmenté jusqu'à 22,7 % («autour de la moyenne»). En particulier, la privation matérielle et sociale grave a augmenté (de 1,2 point de pourcentage) en 2023, bien qu'elle reste nettement inférieure à la moyenne de l'Union européenne. Le taux de surcharge des coûts du logement a, quant à lui, diminué et relève désormais de la catégorie «mieux que la moyenne». En outre, la forte incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (39,2 % en 2023 contre 34,7 % dans l'Union) et le faible niveau de besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits continuent de représenter une situation «mieux que la moyenne».

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», **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 dans la section 1.4).

Pologne

Le marché du travail est solide, mais les femmes et les personnes handicapées restent confrontées à d'importants défis. En 2023, le taux d'emploi était le plus élevé enregistré au cours des 30 dernières années (77,9 % contre 75,3 % dans l'Union européenne, «mieux que la moyenne»). En outre, la Pologne a l'un des taux de chômage les plus faibles (2,8 %), et figure parmi les pays affichant les «meilleures performances» de l'Union. Toutefois, les pénuries de main-d'œuvre demeurent importantes, notamment en raison de la diminution de la population en âge de travailler et d'une participation moindre de certains groupes de population à la population active. En 2023, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes a enregistré une baisse supérieure à la moyenne, mais il reste «à surveiller», avec ses 11,8 points de pourcentage contre 10,2 points de pourcentage dans l'Union. Le taux de participation au marché du travail est relativement faible, car les femmes ont tendance à avoir davantage de responsabilités familiales pour les enfants et les personnes nécessitant des soins de longue durée. La proportion d'enfants de moins de 3 ans participant à des structures d'accueil formelles s'est considérablement détériorée en 2023, pour atteindre 12,6 % (par rapport à 15,9 % en 2022), et reste nettement inférieure à la moyenne de l'Union (37,5 %), ce qui représente une «situation critique». Ce faible taux, associé à des problèmes de qualité, 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 2,6 points de pourcentage pour atteindre 33,9 points de pourcentage en 2023, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes figurait parmi les plus importants de l'Union (21,5 points de pourcentage dans l'Union) et indique une «situation critique»[301].

La Pologne a connu quelques évolutions positives en ce qui concerne les jeunes, mais les compétences de base, les niveaux de compétences numériques et la participation des adultes à l'éducation et à la formation restent très faibles. 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'explique principalement par une faible participation à l'éducation non formelle. En outre, malgré une augmentation de 1,4 point de pourcentage, la proportion de personnes 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». Le renforcement de l'acquisition de compétences numériques peut soutenir les transitions écologique et numérique. D'après l'enquête PISA de l'OCDE de 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, et figure parmi les plus



Source: Eurostat [eq_dskl07], enquête du SSE sur les TIC.

[301] Un faible degré de fiabilité est signalé pour l'indicateur de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes en 2023.

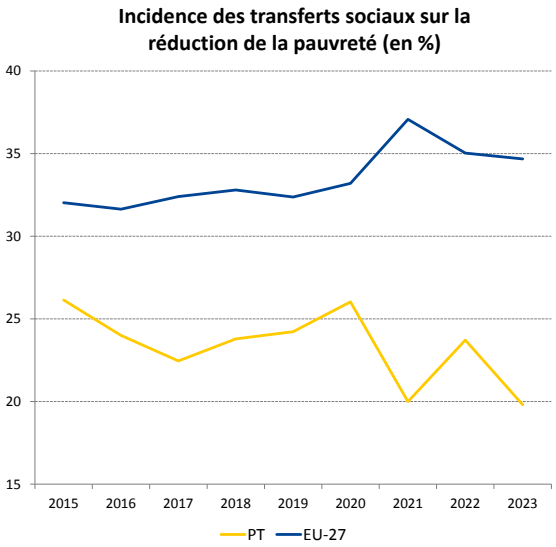
fortes augmentations dans l'Union par rapport à 2018. En revanche, la Pologne est l'un des pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (3,7 % contre 9,5 % dans l'Union en 2023).

La situation sociale est relativement stable en Pologne. En 2023, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (16,3 % dans l'ensemble et 16,9 % pour les enfants) et les inégalités de revenus (rapport interquintile de revenu: 4,1) sont restés «mieux que la moyenne» (contre respectivement 21,3 %, 24,8 % et 4,7 dans l'Union européenne). En particulier, la proportion d'enfants vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi est sensiblement inférieure à la moyenne de l'Union (3,1 % contre 7,5 %).

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 dans la section 1.4).

Portugal

L'efficacité du système de protection sociale portugais pour réduire les risques de pauvreté et les inégalités de revenus s'est détériorée. En 2023, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a diminué de 3,9 points de pourcentage pour s'établir à 19,8 % (contre 34,7 % dans l'Union européenne), ce qui indique une «situation critique». La baisse de l'efficacité des prestations sociales témoigne du fait que, si les prix et les salaires nominaux ont augmenté rapidement ces dernières années, les prestations sociales n'ont pas augmenté au même rythme. En outre, les inégalités, mesurées par le rapport interquintile de revenu, se sont aussi détériorées en 2023, jusqu'à atteindre 5,6 (contre 4,7 dans l'Union, «à surveiller»). Dans le même temps, la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est restée stable en 2023 (20,1 %) et est «autour de la moyenne». Toutefois, le taux AROPE a augmenté de 1,9 point de pourcentage (pour atteindre 22,6 %) pour les enfants à partir de 2022 («autour de la moyenne»), ce qui constitue l'une des détériorations les plus graves dans l'Union. La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est aussi particulièrement élevée dans les régions ultrapériphériques des Açores et de Madère (respectivement 31,4 % et 28,1 %). Les valeurs de l'indicateur se sont détériorées dans la région métropolitaine de Lisbonne et aux Açores (respectivement de 3,8 points de pourcentage et de 1,1 point de pourcentage), ce qui témoigne de la persistance de problèmes de cohésion régionale.



Remarque: rupture de série chronologique en 2022.
Source: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

Bien que le Portugal obtienne des résultats dans la moyenne dans le domaine des compétences, l'augmentation de l'abandon précoce de l'éducation et de la formation pose des problèmes. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a augmenté, passant de 6,3 % en 2022 à 8,1 % en 2023, et est désormais «à surveiller», après s'être détériorée par rapport à la catégorie «mieux que la moyenne» au cours des deux années précédentes, annihilant ainsi les améliorations enregistrées par le passé. De plus, il existe d'importantes disparités régionales, avec des taux beaucoup plus élevés, par exemple, dans la région de l'Algarve (16 %), et en particulier dans la région autonome des Açores (21,7 %). Les compétences de base des élèves se sont considérablement détériorées depuis 2018. 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 les nécessaires perfectionnement et reconversion professionnels, compte tenu notamment des transitions numérique et écologique.

Le marché du travail portugais reste résilient. Dans un contexte de croissance économique supérieure à la moyenne de l'Union européenne, le taux d'emploi s'est amélioré, passant de 77,1 % en 2022 à 78,0 % en 2023, grâce notamment au solde migratoire, et reste «autour de la moyenne». En revanche, le taux de chômage a augmenté de 0,3 point de pourcentage en 2023, pour atteindre 6,5 % («autour de la moyenne»). Le taux de chômage de longue durée

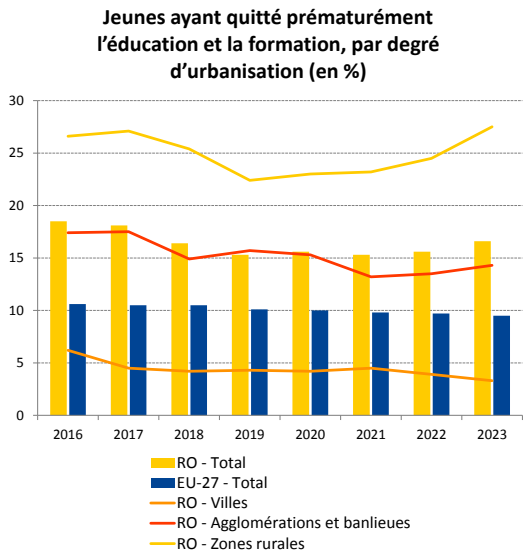
s’améliore depuis 2021, bien qu’il reste supérieur à la moyenne de l’Union en 2023 (2,5 % contre 2,1 %). Le Portugal continue également d’obtenir des résultats «mieux que la moyenne» en ce qui concerne la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), sauf aux Açores, et l’écart du taux d’emploi entre les femmes et les hommes, et fait partie des pays affichant les «meilleures performances» pour ce qui est de l’écart entre le taux d’emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes. Par contre, la segmentation du marché du travail, qui se traduit par une forte proportion de jeunes sous contrat temporaire (42,9 % contre 34,3 % dans l’Union en 2023), persiste.

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 dans la section 1.4).

Roumanie

Malgré certains progrès, les risques de pauvreté en Roumanie 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) n'a cessé de diminuer depuis 2016, passant de 46,0 % à 34,4 % en 2022 et à 32,0 % en 2023 (contre 21,3 % dans l'Union européenne), ce qui est un signe de «rattrapage», bien que l'inflation reste élevée ces dernières années. Le taux AROPE pour les enfants, qui s'élevait à 39,0 %, a également diminué en 2023 (par rapport à 41,5 % en 2022), tout en restant l'un des plus élevés (24,8 % dans l'Union). Cela indique une situation «faible, mais en voie d'amélioration» pour ces deux indicateurs cette année, par rapport à une «situation critique» l'année dernière. Le système de protection sociale reste peu efficace pour réduire la pauvreté, puisque les transferts sociaux (autres que les pensions) ne la réduisent que de 15,6 % (contre 34,7 % dans l'Union), ce qui représente une «situation critique». Si les inégalités de revenus (mesurées par le rapport interquintile de revenu) ont légèrement diminué en 2023 (passant de 6,0 à 5,8), elles restent parmi les plus élevées de l'Union et constituent également une «situation critique». Les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont augmenté (5,2 % en 2023 contre 4,9 % en 2022), suivant la tendance observée dans l'Union, et restent «à surveiller». Les groupes vulnérables, les personnes vivant dans les zones rurales et les communautés marginalisées telles que les Roms rencontrent plus de difficultés pour accéder aux services essentiels et sociaux.

Le marché du travail s'améliore, mais reste confronté à d'importants défis. En 2023, le taux d'emploi était encore nettement inférieur à la moyenne de l'Union européenne (68,7 % contre 75,3 %) et ne s'est que légèrement amélioré depuis 2022 (68,5 %), en dépit d'une croissance économique supérieure à la moyenne de l'Union. Il s'agit là d'une «situation critique», qui reflète en partie la sous-représentation de certains groupes de population, dont les femmes et les Roms. Le taux de chômage de longue durée est resté stable («autour de la moyenne», à 2,2 %), contre une tendance à l'amélioration dans l'Union. Dans le même temps, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes a augmenté de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 19,1 points de pourcentage en 2023, ce qui en fait l'un des plus importants de l'Union; il représente également une «situation critique». C'est également le cas de la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), qui a diminué de 0,5 point de pourcentage pour s'établir à 19,3 % en 2023, mais reste l'une des plus élevées de l'Union. Bien que l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes ait diminué de 2,8 points de pourcentage en 2023, il reste important et «à surveiller».



Remarque: rupture de série chronologique pour RO en 2021.
Source: Eurostat [edat_lfse_30], EFT de l'UE.

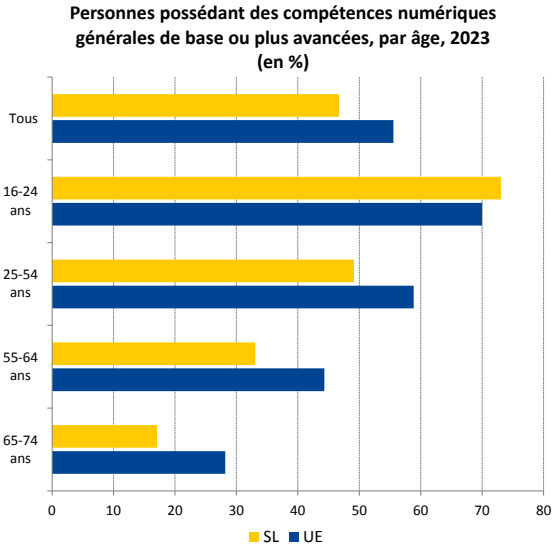
Les défis persistants en matière d'éducation et de développement des compétences mettent en péril une convergence socio-économique durable. La participation des adultes à l'éducation et à la formation est «faible, mais en voie d'amélioration» (19,1 % contre 39,5 % dans l'Union européenne en 2022). Cependant, d'autres domaines du développement

des compétences présentent constamment des «situations critiques». C'est le cas de la proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base (27,7 % en 2023 contre 55,6 % dans l'Union). En outre, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation est également l'une des plus élevées (16,6 % contre 9,5 % dans l'Union en 2023), après s'être encore aggravée contrairement à une tendance à la baisse dans l'Union, et se trouve donc dans une «situation critique», tout comme la proportion d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles, qui reste très faible (12,3 % contre 37,5 % dans l'Union). Ces tendances, conjuguées aux faibles niveaux de compétences de base d'après les résultats du PISA de 2022, soulignent qu'il est possible de renforcer l'éducation et la formation sur les plans de la qualité, de l'accessibilité et de l'adéquation au marché du travail.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des dix indicateurs classés dans la catégorie «situation critique» ou «à surveiller», **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 dans la section 1.4).

Slovénie

La Slovénie rencontre des difficultés liées à son système d'éducation et de formation. En 2022, seuls 26,5 % de l'ensemble des adultes ont participé à l'éducation et à la formation. Ce chiffre est nettement inférieur à la moyenne de l'Union européenne (39,5 %) et représente 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 «à surveiller», en particulier à la lumière des transitions écologique et numérique. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a encore augmenté de 1,4 point de pourcentage pour atteindre 5,4 % en 2023 et continue de se classer dans la catégorie «bien, mais à surveiller», bien que la Slovénie affiche toujours l'une des proportions les plus faibles de l'Union[302]. La part des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) a, quant à elle, diminué de 0,6 point de pourcentage pour s'établir à 7,8 % en 2023, ce qui est «mieux que la moyenne».



Source: Eurostat [isoc_sk_dskl_i21], enquête du SSE sur les TIC.

Dans l'ensemble, le marché du travail slovène affiche de bons résultats dans un contexte de croissance économique continue, bien que le taux d'emploi ait diminué en 2023. Les taux de chômage et de chômage de longue durée ont poursuivi leur tendance à la baisse en 2023, s'établissant respectivement à 3,7 % («mieux que la moyenne») et à 1,4 % («autour de la moyenne»). Le taux d'emploi, qui s'élève à 77,5 %, est supérieur à la moyenne de l'Union européenne (75,3 %), mais a enregistré une légère baisse (0,4 point de pourcentage) malgré une augmentation de l'emploi total de 1,6 % dans le même temps. Dans un contexte de hausse des taux d'emploi dans la plupart des États membres, cela indique une situation qui est «à surveiller». 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 déjà existantes.

La Slovénie dispose d'un système de protection sociale qui fonctionne globalement bien. Comme les années précédentes, la proportion de la population, et en particulier des enfants, exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, était l'une des plus faibles en 2023, s'établissant respectivement à 13,7 % et à 10,7 % (faisant partie des «meilleures performances» dans les deux cas), compte tenu également de mesures de soutien bien ciblées aidant les ménages vulnérables à atténuer les effets de l'inflation des prix de l'énergie. Toutefois, certains groupes vulnérables, dont les femmes peu instruites, au chômage et âgées, sont toujours exposés à des risques de pauvreté beaucoup plus élevés, ce qui justifie des efforts supplémentaires visant ces groupes. L'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté est désormais «autour de la moyenne» puisqu'elle

[302] Il y a une rupture de série chronologique en 2023 pour les jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation.

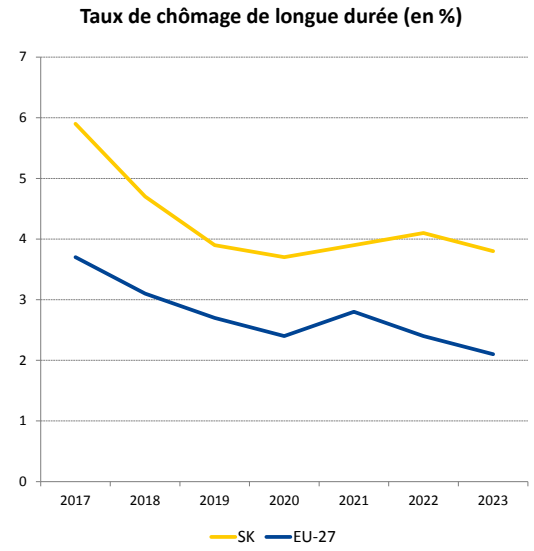
s’élève à 35,5 %, mais reste moins efficace pour les personnes âgées (plus de 65 ans). Les inégalités de revenus, qui sont de 3,3, mesurées par le rapport interquintile de revenu, sont restées parmi les plus faibles de l’Union en 2023 («meilleures performances»).

À la lumière des conclusions de la première phase d’analyse ci-dessus, et notamment des trois 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 dans la section 1.4).

Slovaquie

La participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance est très faible et une détérioration des compétences numériques peut être observée, tandis que le pays obtient globalement de bons résultats en matière d'éducation et de formation des adultes. En 2023, la Slovaquie affichait l'un des taux de participation des enfants de moins de 3 ans à des structures d'accueil formelles les plus faibles (1,0 %, avec un écart par rapport au taux de participation de l'Union européenne de 37,5 %), et reste donc en «situation critique». La participation des enfants de plus de 3 ans à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance reste également l'une des plus faibles (78,6 % contre 93,1 % dans l'Union en 2022), avec une proportion de seulement 33 % des enfants roms en 2021 (malgré une amélioration par rapport aux 27 % de 2016). En outre, un tiers des jeunes de 15 ans ne possèdent pas les compétences de base en mathématiques et en lecture. La proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base a diminué, passant de 55,2 % en 2021 à 51,3 % en 2023, et est «à surveiller». Toutefois, l'abandon précoce de l'éducation et de la formation et la participation des adultes à l'éducation et à la formation (au cours des 12 derniers mois) en Slovaquie se classent dans la catégorie «mieux que la moyenne».

Le marché du travail slovaque obtient de bons résultats d'une manière générale, mais le chômage de longue durée est un problème qui persiste. En 2023, le taux d'emploi a atteint un niveau record de 77,5 % et le taux de chômage était à un niveau historiquement bas de 5,8 % (les moyennes de l'Union européenne sont respectivement de 75,3 % et 6,1 %). La proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) s'est également encore améliorée, passant de 12,3 % en 2022 à 11,2 % en 2023 («autour de la moyenne»). Pourtant, le taux de chômage de longue durée se trouve toujours dans une «situation critique», puisqu'il n'a connu qu'une légère amélioration en 2023, pour atteindre 3,8 %, contre 4,1 % en 2022, et reste parmi les plus élevés de l'Union. Les disparités régionales demeurent aussi importantes. Le revenu disponible brut des ménages a diminué, passant de 126,4 en 2022 à 123,2 en 2023, et est à présent «à surveiller».



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

La Slovaquie présente un faible risque de pauvreté global, mais des difficultés subsistent pour certaines régions et certains groupes de population. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) se classe dans la catégorie «bien, mais à surveiller» (17,6 % contre 21,3 % dans l'Union européenne), après avoir augmenté de 1,1 point de pourcentage en 2023, alors qu'il a baissé dans de nombreux autres États membres. Les inégalités de revenus, mesurées par le rapport interquintile de revenu, relèvent également de la catégorie «bien, mais à surveiller». Le taux AROPE pour les enfants a augmenté jusqu'à 25,3 % en 2023 (par rapport à 24,7 % en 2022), et se situe «autour de la moyenne». Parallèlement, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté s'est nettement améliorée, passant de 33,8 % en 2022 à 36,4 % en 2023, et est désormais «mieux que la moyenne». Néanmoins, la Slovaquie est confrontée à d'importantes disparités régionales, la partie orientale du pays connaissant des niveaux plus élevés de pauvreté et

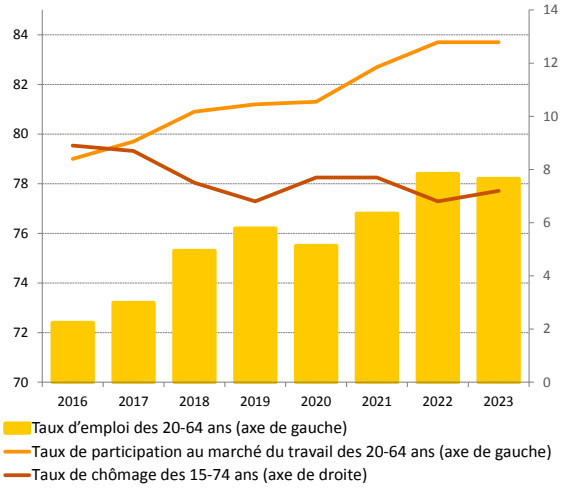
d’exclusion sociale. Le pays compte également l’une des plus grandes populations roms de l’Union, des milliers de personnes vivant dans des zones isolées sans accès aux services essentiels. Après une augmentation significative de 2,5 % à 5,9 % en 2023, la proportion de ménages subissant une pression excessive en raison des coûts du logement se classe désormais dans la catégorie «bien, mais à surveiller».

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», **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 dans la section 1.4).

Finlande

Le marché du travail finlandais fonctionne bien dans l'ensemble, bien qu'il ait connu une certaine détérioration en 2023. Le taux d'emploi a légèrement diminué en 2023, tout en restant nettement supérieur à la moyenne de l'Union européenne (78,2 % contre 75,3 %). Néanmoins, la situation est «à surveiller» par rapport aux tendances à l'amélioration enregistrées pour d'autres États membres, et dans le contexte de la récession économique et des pénuries persistantes de main-d'œuvre. En outre, le taux de chômage est «à surveiller» après s'être aggravé, passant de 6,8 % à 7,2 %, ce qui est supérieur à la moyenne de l'Union (6,1 %). La croissance du revenu disponible brut des ménages par habitant est également «à surveiller», puisqu'elle s'établissait à 107,9 en 2023, ce qui est inférieur à la moyenne de l'Union (111,1). En revanche, le taux de chômage de longue durée et la situation des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) se situent «autour de la moyenne». Quant à l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, la Finlande figure toujours parmi les pays affichant les «meilleures performances» en 2023, après une nouvelle amélioration (de 1,2 point de pourcentage à seulement 0,2 point de pourcentage) en 2023 (contre une moyenne de l'Union de 10,2 points de pourcentage). Cela s'explique, par exemple, par le fait que les secteurs à prédominance féminine ont été moins touchés par les cycles économiques. Cependant, les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires ou à temps partiel, ce qui ne se reflète pas dans leur taux d'emploi global.

Taux de participation au marché du travail, d'emploi et de chômage (en %)



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

La Finlande continue d'obtenir de bons résultats en ce qui concerne les compétences, bien que la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation ait augmenté. En 2023, 82,0 % de la population adulte possédaient au moins des compétences numériques de base, ce qui fait de la Finlande l'un des pays affichant les «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, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a considérablement augmenté en 2023 (de 1,2 point de pourcentage), pour atteindre 9,6 % (contre 9,5 % dans l'Union européenne), et est donc désormais «à surveiller», tandis que la proportion d'élèves obtenant de mauvais résultats concernant les compétences de base n'a cessé d'augmenter au cours des dix dernières années. La prévention du décrochage scolaire et la promotion de l'acquisition de compétences, en particulier pour les jeunes, peuvent contribuer à relever les défis du vieillissement de la population et des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

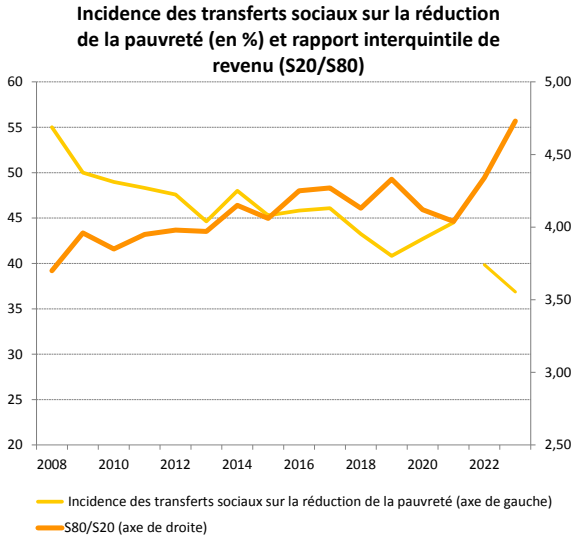
Dans l'ensemble, la Finlande dispose d'un système de protection sociale efficace et inclusif qui offre une couverture adéquate, mais elle rencontre également certaines difficultés. En particulier, les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits restent en «situation critique», la proportion de personnes en déclarant ayant encore grimpé (de 1,4 point de pourcentage) pour atteindre 7,9 % en 2023. Ce chiffre est désormais plus de trois fois supérieur à la moyenne de l'Union européenne (2,4 %) et, à la lumière des mesures d'économie supplémentaires annoncées, il pourrait encore augmenter. Il est fait état de longs

délais d'attente pour les soins primaires et spécialisés en raison des pénuries de personnel soignant et médical. En revanche, la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a diminué en 2023 pour s'établir à 15,8 %, et à 13,8 % chez les enfants, et est nettement inférieure aux moyennes respectives de l'Union (21,4 % et 24,8 %), ce qui fait de la Finlande un des pays affichant les «meilleures performances» pour ces deux taux. C'est également le cas pour l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, qui reste élevée (48,7 % contre 34,7 % 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», **la Finlande 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 1.4).

Suède

La population active devrait gagner en puissance dans le contexte d'une reprise en 2025 et 2026, malgré les pénuries persistantes et le fait que certains groupes se heurtent toujours à des obstacles à leur intégration sur le marché du travail. La Suède figure parmi les pays affichant les «meilleures performances» en ce qui concerne le taux d'emploi, lequel a atteint un nouveau record de 82,6 % en 2023, et la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), laquelle est restée stable à 5,7 %. Les femmes sont bien intégrées sur le marché du travail: l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes relevait de la catégorie «mieux que la moyenne» en 2023 (4,7 points de pourcentage), notamment grâce à la proportion élevée d'enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (56,9 % contre 37,5 % dans l'Union européenne, de sorte que la Suède fait partie des pays enregistrant les «meilleures performances»). Toutefois, avec 7,7 % en 2023 (contre 6,1 % dans l'Union), le taux de chômage reste «à surveiller» et masque d'importantes différences entre les groupes de population en fonction du pays de naissance. Alors que le taux de chômage des personnes nées en Suède s'élevait à 5,1 %, celui des personnes nées en dehors de l'Union se montait à 17,8 %, avec un écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes de 13,8 points de pourcentage (contre 4,7 points de pourcentage dans l'ensemble). Enfin, le revenu disponible brut des ménages par habitant a diminué, passant de 121,2 en 2022 à 119,5 en 2023, et est à présent «à surveiller».



Remarque: rupture de série chronologique pour l'indicateur de l'incidence des transferts sociaux en 2022.
Source: Eurostat [tespm050], [tessi180], EU-SILC.

La plupart des indicateurs sociaux obtiennent des résultats «autour de la moyenne», bien qu'il y ait eu une certaine détérioration. En 2023, les inégalités de revenus ont enregistré l'une des plus fortes augmentations annuelles de tous les États membres (passant de 0,4 à 4,7) et sont désormais «à surveiller». En 2023, l'incidence de la privation matérielle et sociale grave a augmenté de 0,2 point de pourcentage, reflétant une baisse marquée des salaires réels. Les 20 % de la population ayant les revenus les plus élevés ont gagné 4,7 fois plus que les 20 % de la population ayant les revenus les plus faibles (ce chiffre n'était que de 4,0 en 2021 et représente le niveau le plus élevé depuis 2008). En outre, les transferts sociaux (autres que les pensions) ont réduit les risques de pauvreté de 36,9 %, contre 39,9 % en 2022, et relèvent désormais de la catégorie «autour de la moyenne», et non plus de la catégorie «mieux que la moyenne» comme l'année dernière. D'autres indicateurs sociaux connaissent également des évolutions négatives, tout en étant «autour de la moyenne». En particulier, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) pour les enfants a augmenté pour atteindre 21,6 % (ce qui est toujours inférieur à la moyenne de l'Union européenne de 24,8 %), tandis que celui pour les personnes nées en dehors de l'Union a augmenté jusqu'à 38,3 % (contre 12,8 % pour les personnes nées en Suède). Le taux de surcharge des coûts du logement a augmenté pour s'établir à 10,9 % (contre 8,8 % dans l'Union), et les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont atteint 2,1 % (contre 2,4 % dans l'Union).

La Suède obtient de bons résultats en matière de compétences, mais des inégalités persistent dans le système éducatif. Le pays est l'un de ceux qui affichent les «meilleures performances» en matière de participation des adultes à l'éducation et à la formation, laquelle a considérablement augmenté entre 2016 et 2022, passant de 58,8 % à 66,5 %. La proportion d'adultes possédant au moins des compétences numériques de base a toujours été dans la catégorie «mieux que la moyenne», soutenant ainsi les transitions écologique et numérique. En outre, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation a fortement diminué en 2023, pour s'établir à 7,4 % (et est également classée dans la catégorie «mieux que la moyenne»). Néanmoins, cette proportion est presque deux fois plus élevée (12,2 %) chez les personnes nées en dehors de l'Union que chez celles nées en Suède (6,4 %), et le pays a enregistré l'une des baisses des compétences de base les plus importantes parmi les personnes âgées de 15 ans.

À la lumière des conclusions de la première phase d'analyse ci-dessus, et notamment des trois indicateurs classés dans la catégorie «à surveiller», **la Suède 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 1.4).