



Bruxelles, le 26 mars 2021
(OR. en)

7144/1/21
REV 1

SOC 152
EMPL 108
ECOFIN 252
EDUC 90

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine: Secrétariat général du Conseil

Destinataire: délégations

N° doc. préc.: 5945/1/21 REV 1

Objet: Rapport conjoint sur l'emploi 2021 (9 mars 2021)

Les délégations trouveront en annexe le rapport conjoint sur l'emploi 2021, adopté selon la procédure écrite le 9 mars 2021.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
MESSAGES CLÉS	4
1. APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES TENDANCES ET ENJEUX SOCIAUX DANS L'UNION EUROPÉENNE	34
1.1 Tendances sur le marché du travail.....	34
1.2 Tendances sociales	45
2. INSTANTANÉS DU TABLEAU DE BORD SOCIAL	49
2.1 Le tableau de bord expliqué.....	50
2.2 Données du tableau de bord social	54
3. EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES – ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS	59
3.1. Ligne directrice n° 5: stimuler la demande de travail.....	59
3.1.1 <i>Indicateurs clés</i>	60
3.1.2 <i>Mesures prises par les États membres</i>	82
3.2 Ligne directrice n° 6: Renforcer l'offre de travail et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences	91
3.2.1 <i>Indicateurs clés</i>	92
3.3 Ligne directrice n° 7: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social 166	
3.3.1 <i>Indicateurs clés</i>	167
3.3.2 <i>Mesures prises par les États membres</i>	204
3.4 Ligne directrice n° 8: promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté.....	217
3.4.1 <i>Indicateurs clés</i>	217
3.4.2 <i>Mesures prises par les États membres</i>	245

AVANT-PROPOS

Le rapport conjoint sur l'emploi, établi par la Commission européenne et le Conseil, est prescrit par l'article 148 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). La proposition de la Commission européenne concernant le présent rapport fait partie du paquet d'automne. Le rapport conjoint sur l'emploi fournit un aperçu annuel des principales évolutions sociales et de l'emploi en Europe ainsi que des réformes entreprises par les États membres, conformément aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres¹. Le rapport suit la structure desdites lignes directrices: stimuler la demande de main-d'œuvre (ligne directrice n° 5), renforcer l'offre de travail et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences (ligne directrice n° 6), améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social (ligne directrice n° 7), ainsi que promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté (ligne directrice n° 8).

En outre, le rapport conjoint sur l'emploi assure le suivi des performances des États membres en lien avec le tableau de bord social établi dans le contexte du socle européen des droits sociaux. Ce socle a été proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017. Il définit des principes et des droits dans trois domaines: i) l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, ii) des conditions de travail équitables, ainsi que iii) la protection et l'inclusion sociales. Le suivi des progrès réalisés dans ces domaines est étayé par une analyse détaillée du tableau de bord social qui accompagne le socle.

Le rapport conjoint sur l'emploi est structuré comme suit: un chapitre introductif (chapitre 1) rend compte des principales tendances sociales et du marché du travail dans l'Union européenne, afin de planter le décor. Le chapitre 2 présente les principaux résultats de l'analyse du tableau de bord social associé au socle européen des droits sociaux. Le chapitre 3 fournit une description transnationale détaillée des indicateurs clés (y compris ceux du tableau de bord social) en examinant les résultats des États membres, les défis à relever et les politiques mises en œuvre afin de suivre les lignes directrices pour les politiques de l'emploi.

¹ La dernière mise à jour des lignes directrices pour l'emploi a été adoptée par le Conseil de l'Union européenne en octobre 2020 (JO L 344 du 19.10.2020, p. 22).

MESSAGES CLÉS

- 1. Avant que la crise de la COVID-19 n'éclate, l'UE connaissait une croissance de l'emploi continue, bien qu'en recul.** Dans le prolongement de l'évolution positive observée sur les marchés du travail depuis 2013, l'emploi a continué de croître en 2019, atteignant un niveau record à la fin de l'année. Les efforts de réforme entrepris par les États membres au lendemain de la crise financière ont contribué à cette croissance économique créatrice d'emplois, malgré des difficultés persistantes dans certains États membres et régions, notamment en ce qui concerne l'intégration sur le marché du travail des groupes vulnérables.
- 2. La pandémie de COVID-19 a inversé cette tendance, modifiant brusquement nos façons de travailler et nos modes de vie.** Elle a imposé un lourd tribut en termes de pertes humaines et a provoqué un choc économique sans précédent, s'accompagnant de répercussions sociales considérables. La réaction des autorités nationales et des institutions européennes a été rapide. La protection de la santé et la sauvegarde des emplois des citoyens sont devenues la principale priorité. Les États membres ont notamment apporté un soutien aux groupes et aux secteurs particulièrement touchés. La mise en œuvre de ces mesures a, jusqu'à présent, permis d'éviter l'émergence d'une crise sociale et de l'emploi de grande ampleur dans l'ensemble de l'UE. De nombreuses incertitudes subsistent toutefois, notamment quant à la durée de la pandémie, au moment où une reprise économique durable se concrétisera et aux conséquences pour les personnes en situation de vulnérabilité. La situation varie selon les pays, ce qui s'explique aussi par l'héritage du passé. Les États membres qui rencontraient déjà de sérieuses difficultés socio-économiques avant la pandémie sont désormais encore plus exposés à des vulnérabilités.

3. **La mise en œuvre du socle européen des droits sociaux est cruciale pour faire en sorte que la reprise soit équitable et inclusive.** Les principes du socle, dans les trois domaines que sont l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, ainsi que la protection sociale, la santé et l'inclusion, orientent l'élaboration de mesures en faveur des travailleurs et des ménages. La lutte contre les conséquences de la pandémie ainsi que la préparation de la reprise imposent de favoriser la résilience sociale et la convergence ascendante en accordant une place centrale aux personnes et à leur bien-être. Les lignes directrices pour l'emploi qui ont été récemment adoptées comportent des orientations spécifiques visant à atténuer les répercussions de la COVID-19 sur l'emploi et au niveau social et fournissent aux États membres des indications concrètes sur la façon de moderniser les institutions du marché du travail, l'éducation et la formation, ainsi que les systèmes de protection sociale et de santé, en vue de les rendre plus inclusifs et équitables. Elles intègrent également de nouveaux éléments reflétant les priorités de l'Union, notamment en ce qui concerne des transitions écologique et numérique, équitables sur le plan social. Le pacte vert pour l'Europe a pour objectif principal de transformer les défis climatiques et environnementaux en chances à saisir, et de rendre la transition équitable et inclusive pour tous.
4. **La réaction de l'UE face à la crise a été rapide et forte.** Les États membres ont bénéficié d'une aide financière sans précédent en vue d'atténuer l'impact économique, social et sanitaire de la crise et de favoriser la reprise, y compris par l'intermédiaire du nouvel instrument de soutien à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE) et de l'instrument d'aide d'urgence au sein de l'Union européenne et grâce à une flexibilité accrue dans l'utilisation des fonds de la politique de cohésion au titre de l'initiative d'investissement en réaction au coronavirus. En outre, la facilité pour la reprise et la résilience – qui est la pièce maîtresse de Next Generation EU – fournira une aide financière d'envergure pour des réformes et des investissements destinés à soutenir la création d'emplois et à rendre les économies, sociétés et systèmes de santé de l'UE plus résilients et mieux préparés à la double transition écologique et numérique. Il s'agit d'une occasion unique de stimuler l'investissement dans les personnes et de mener des réformes permettant d'accélérer la reprise économique. Cette réaction rapide s'inscrit dans une stratégie à long terme et contribue à la capacité de l'Union à atteindre ses objectifs à long terme.

5. **Le rapport conjoint sur l'emploi 2021 vise à aider les États membres à recenser des domaines prioritaires pour les réformes et les investissements.** Conformément à l'article 148 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, le rapport conjoint sur l'emploi donne un aperçu des principales évolutions sociales et de l'emploi en Europe et de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Dès le début, il a fait partie intégrante du Semestre européen, mettant en exergue, dans le cadre du paquet d'automne, les principaux défis en matière sociale et d'emploi devant être relevés au cours du cycle annuel. Dans le contexte du Semestre européen 2021, qui est exceptionnel², le rapport conjoint sur l'emploi aidera en outre les États membres à recenser des domaines prioritaires pour les réformes et les investissements qu'ils incluront dans leurs plans pour la reprise et la résilience, compte tenu des lignes directrices pour l'emploi. Les résultats du tableau de bord social accompagnant le socle européen des droits sociaux sont présentés dans le rapport conjoint sur l'emploi et peuvent servir à élaborer les plans nationaux. De plus, également dans le contexte du rapport conjoint sur l'emploi, la Commission évaluera la teneur de ces plans dans des documents analytiques accompagnant les propositions d'actes d'exécution du Conseil. En coopération avec le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale, la Commission continuera également de surveiller étroitement l'ensemble des évolutions sociales et du marché du travail en mettant régulièrement à jour le relevé des résultats en matière d'emploi et le mécanisme de suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale correspondants.

² Comme indiqué dans la stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable, le cycle du Semestre européen 2021 sera adapté afin de tenir compte de l'introduction de la facilité pour la reprise et la résilience. En ce qui concerne les États membres qui présenteront des plans pour la reprise et la résilience, la Commission évaluera leur teneur dans des documents analytiques accompagnant les propositions d'actes d'exécution du Conseil. Ces documents analytiques remplaceront les habituels rapports par pays. Compte tenu de la nature stratégique globale et prospective des plans pour la reprise et la résilience, il ne sera pas nécessaire que la Commission propose des recommandations par pays en 2021 pour les États membres qui auront présenté un tel plan. La Commission proposera néanmoins des recommandations sur la situation budgétaire des États membres en 2021, comme le prévoit le pacte de stabilité et de croissance.

6. **La crise de la COVID-19 a fortement pesé sur les résultats sur le marché du travail dans l'UE.** Même si des signes de ralentissement de la croissance de l'emploi étaient déjà évidents durant le deuxième semestre de 2019, l'évolution positive de la plupart des indicateurs du marché du travail s'est interrompue au moment du déclenchement de la pandémie. L'emploi total (qui avait augmenté de 15 millions depuis mi-2013) a diminué de 6,2 millions de personnes entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020, le recul le plus marqué observé au cours de deux trimestres consécutifs. Il a ensuite légèrement augmenté, de 1,9 million, au T3 2020. Après six années d'avancées positives vers l'objectif de la stratégie Europe 2020 en matière d'emploi, le taux d'emploi s'est éloigné de cet objectif en 2020. L'adoption rapide de dispositifs de chômage partiel et d'autres mesures de maintien sur le marché du travail, associée à une baisse des taux d'activité, a permis de n'enregistrer jusqu'ici qu'une hausse modérée du taux de chômage, de 1 point de pourcentage (pp) en septembre 2020. Le chômage des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) a néanmoins augmenté de façon plus marquée que pour d'autres tranches d'âge, et la proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) est montée en flèche. Les travailleurs nés en dehors de l'UE ont également été sévèrement touchés. Ces résultats varient sensiblement d'un pays, d'une région et d'un secteur à l'autre et nécessitent un suivi étroit et des mesures pour éviter des répercussions négatives plus fortes à moyen et à long terme.

7. **Le recours massif à des dispositifs de chômage partiel a contribué à atténuer les conséquences du choc sur le marché du travail.** Les heures travaillées par travailleur ont chuté brusquement, de 11,7 % au T2 2020 par rapport au dernier trimestre de 2019 (pour augmenter ensuite de 10,9 % au T3 2020 par rapport au trimestre précédent. Dans le même temps, les absences du travail ont connu une forte hausse, passant de 9 % au T4 2019 à 18,7 % au T2 2020 (près de la moitié de cette augmentation étant due au chômage partiel). Depuis le début de la crise, les États membres ont reconduit (ou introduit lorsqu'elles n'étaient pas disponibles auparavant) des mesures de chômage partiel et/ou d'autres mesures de préservation de l'emploi, dans le but de limiter les pertes d'emplois, d'éviter la dispersion du capital humain et de soutenir la demande globale. L'Union européenne soutient cet effort au moyen de l'instrument temporaire SURE. L'utilisation exceptionnelle et synchronisée de mesures de chômage partiel a contribué à faire face aux conséquences immédiates de la crise et a empêché une forte hausse du chômage. La préservation de l'emploi dans les entreprises en difficulté demeurera importante tant que des mesures d'endiguement et d'atténuation seront en vigueur. Cependant, plus la crise sera longue, plus le risque sera grand de subventionner des emplois au sein d'entreprises qui ne sont plus viables. Par conséquent, au moment d'envisager la suppression progressive des dispositifs de chômage partiel, il importe de mettre soigneusement en balance, d'une part, la nécessité de protéger les entreprises et les salariés aussi longtemps que les conditions économiques l'exigent et, d'autre part, l'introduction de mesures visant à promouvoir la mutation structurelle et la réaffectation des travailleurs (par exemple au moyen de mesures d'incitation à l'embauche et de reconversion bien conçues).

La crise de la COVID-19 interrompt une tendance positive de six ans sur le marché de l'emploi

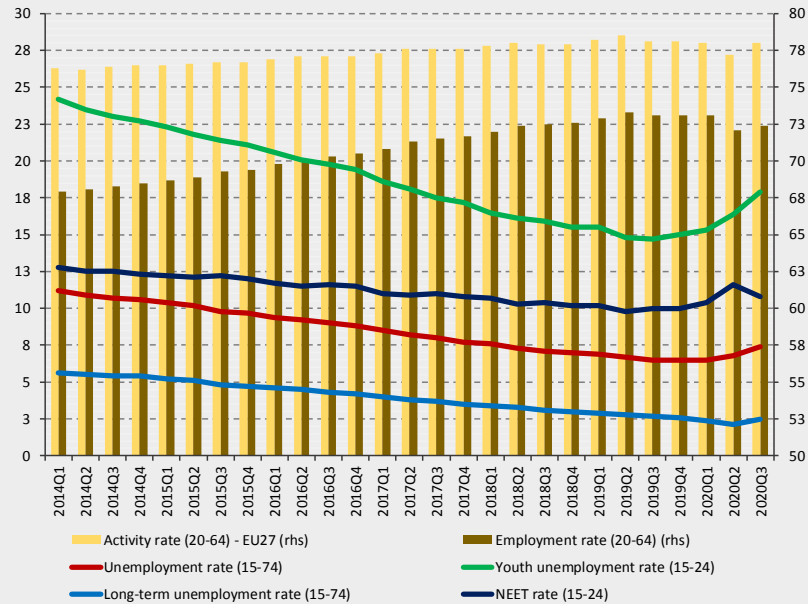
-4,3 millions
de personnes
occupant un
emploi au
T3 2020 par
rapport au
T4 2019

72,4 %:
taux d'emploi
au T3 2020
(0,7 pp de moins
qu'un an
auparavant)

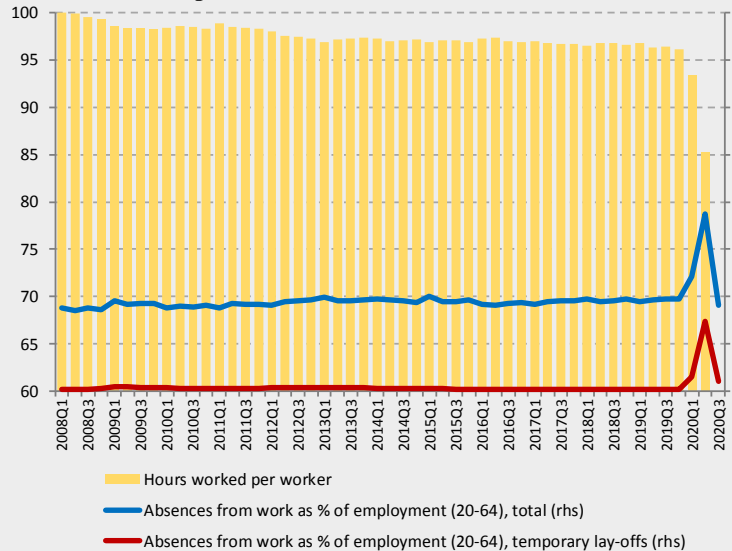
7,5 %:
taux de
chômage en
novembre 2020
(0,9 pp de plus
qu'en mars)

-11,7 %
d'heures
travaillées par
travailleur au
T2 2020 par
rapport au
T4 2019
(+10,9 % au T3)

Taux d'activité, de chômage et de NEET dans l'UE à 27, en %



Heures travaillées par travailleur et absences du travail dans l'UE à 27



Source: Eurostat, EFT. Données corrigées des variations saisonnières, non corrigées des effets de calendrier.

8. **Le choc économique est ressenti différemment selon les secteurs et les catégories de travailleurs.** La plupart des activités économiques ont enregistré une diminution de leurs effectifs entre le T3 2019 et le T3 2020, mais les baisses les plus substantielles ont été observées dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, de la culture et du divertissement, ainsi que dans certaines activités professionnelles. La baisse de l'emploi a touché davantage les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, mais avec des différences marquées entre les pays. Les travailleurs temporaires ont été fortement touchés, avec une baisse de 13,2 % en glissement annuel au T3 2020, alors que l'emploi permanent est resté stable (+0,3% en glissement annuel), grâce également aux mesures prises. Cette évolution s'est traduite par une baisse importante de la part des travailleurs temporaires dans le total des salariés, également caractérisée par des disparités importantes entre les pays.

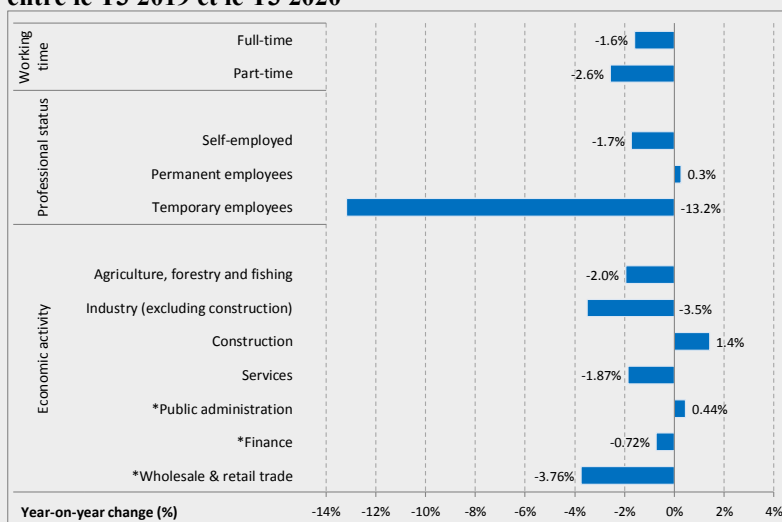
La pandémie a eu des répercussions différentes selon les emplois et les secteurs

-3,3 millions
de travailleurs sous
contrat temporaire
au T3 2020 (en
glissement annuel)

Croissance de
l'emploi dans la
construction,
l'administration
publique et les
activités liées aux
TIC

Baisses les plus
importantes en
termes relatifs dans
le commerce, les
arts et spectacles et
l'agriculture

L'emploi (15-64 ans) par type de contrat: variation en pourcentage entre le T3 2019 et le T3 2020



Source: Eurostat, EFT. Note: * activités de la NACE Rév. 2.

9. **En raison de la COVID-19, les États membres risquent de faire face à une flambée du chômage des jeunes, d'où la nécessité de réformes et d'un soutien renforcé.** Après une baisse continue en 2019, le chômage des jeunes dans l'UE a bondi de 15,1 % en mars 2020 à 17,5 % en novembre 2020, augmentant à un rythme plus rapide que le chômage global. La crise a également entraîné la plus forte progression, entre deux trimestres consécutifs, du taux des jeunes de 15 à 24 ans sans emploi qui ne suivent ni études ni formation depuis le début de la série Eurostat en 2006 (qui est passé de 10,4 % à 11,6 % entre le T1 2020 et le T2 2020, et a ensuite diminué pour s'établir à 10,8 % au T3 2020). En 2019, un jeune sur dix âgé de 18 à 24 ans a quitté le système d'éducation ou de formation avec une qualification inférieure au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, et plus d'un quart des personnes âgées de 30 à 34 ans ne disposaient pas d'une qualification susceptible de faciliter un accès direct au marché du travail (diplôme de l'enseignement et de la formation professionnels de niveau secondaire ou diplôme de l'enseignement supérieur). Les propositions de la Commission concernant une recommandation en matière d'EFP et l'espace européen de l'éducation présentent des objectifs visant à améliorer les taux de diplômés dans l'EFP ainsi que dans l'enseignement supérieur. Étant donné que les augmentations des taux de NEET proviennent en grande partie de la chute de la demande de travail, les réformes visant à soutenir la création d'emplois, l'éducation et l'acquisition de compétences seront déterminantes. Une mise en œuvre réussie de la garantie pour la jeunesse renforcée, s'appuyant sur des services publics de l'emploi et des systèmes d'éducation et de formation qui fonctionnent correctement, sera décisive. En ce qui concerne les jeunes femmes NEET, pour qui l'inactivité joue un rôle plus important que pour les hommes, les réformes devraient également inclure des mesures visant à supprimer les désincitations fiscales au travail et à contribuer à concilier responsabilités professionnelles et familiales (voir également ci-dessous).

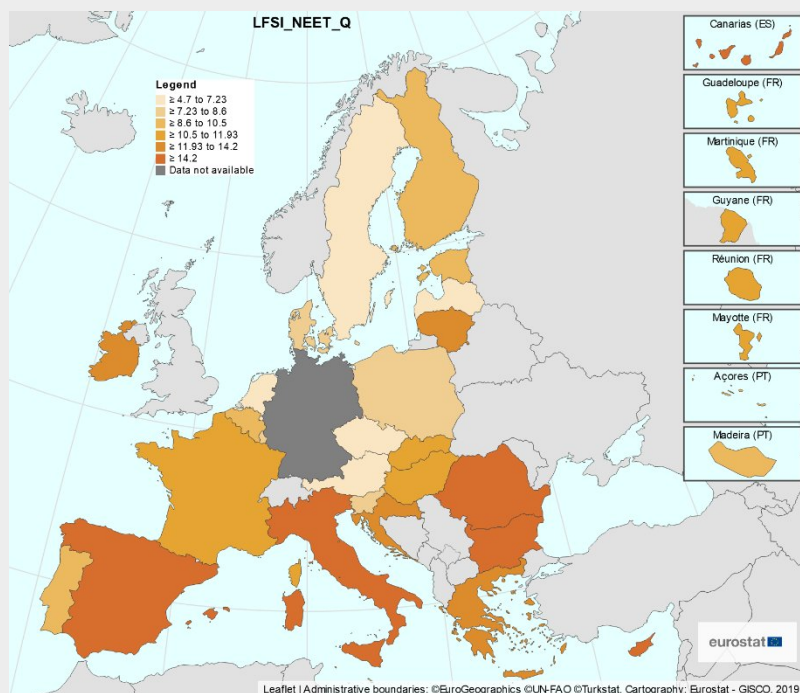
La crise de la COVID-19 a entraîné une hausse substantielle des taux de NEET

10,8 %
de jeunes NEET (15-24 ans) au T3 2020
(0,8 pp de plus qu'au T3 2019)

-13 %
de jeunes travailleurs peu qualifiés entre la fin de 2019 et le troisième trimestre de 2020

26 %
des jeunes (30-34 ans) ont des qualifications qui ne donnent pas un accès direct au marché de l'emploi (EFP de niveau secondaire ou enseignement supérieur)

Jeunes âgés de 15 à 24 ans sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) (T3 2020)



Source: Eurostat, EFT.

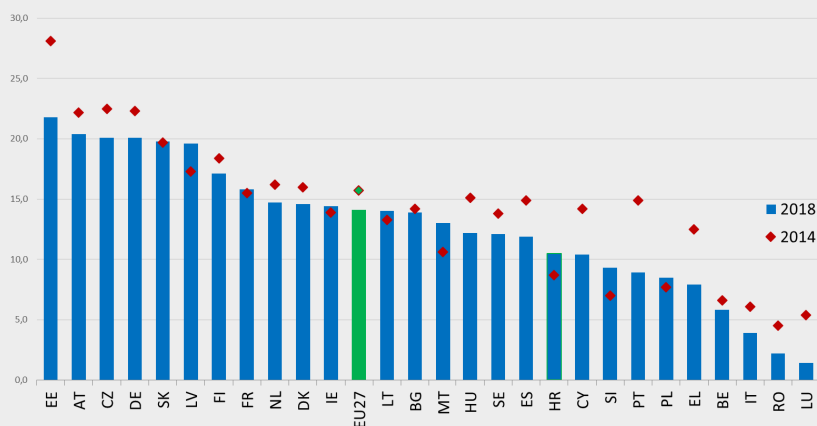
10. **L'écart hommes-femmes en matière d'emploi a stagné et l'écart de rémunération s'est resserré au cours des cinq dernières années, mais la crise a créé de nouveaux risques et a mis en évidence la nécessité de réformes et d'investissements.** Si les taux d'emploi des femmes ont augmenté, l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'a enregistré qu'une légère amélioration depuis 2013, malgré le niveau d'études moyen plus élevé des femmes. Jusqu'à présent, la baisse du taux d'emploi provoquée par la crise de la COVID-19 n'a, en moyenne, pas été caractérisée par des disparités substantielles entre hommes et femmes dans l'UE. Néanmoins, la surreprésentation des femmes dans les secteurs et professions moins bien rémunérés, ainsi que dans les emplois à temps partiel, les rend particulièrement vulnérables sur les marchés de l'emploi frappés par la crise de la COVID-19. Les inégalités entre les sexes sont plus importantes pour les femmes ayant de jeunes enfants: en 2019, celles-ci ont affiché un écart négatif du taux d'emploi de 14,3 pp par rapport aux femmes sans enfant, alors que les hommes dans la même situation ont affiché un écart positif de 9,6 pp. Les résultats en matière d'emploi sont moins bons en particulier pour les femmes plus âgées, les femmes nées en dehors de l'UE, les femmes peu qualifiées et les femmes handicapées. La participation des femmes au marché de l'emploi pourrait être renforcée par des réformes et des investissements dans les domaines des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance ainsi que des services de soins de longue durée, et des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, telles que des congés parentaux et d'aidant respectueux de l'équilibre hommes-femmes. D'autres réformes et investissements pourraient notamment porter sur des mesures garantissant une progression de carrière équitable, des mesures de transparence des salaires et des ajustements du système d'imposition et de prestations sociales, tels qu'un impôt prélevé sur le revenu individuel plutôt que sur le revenu du ménage, des déductions pour charge de famille ou pour conjoint dépendant et des déductions transférables.

Les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de rémunération restent importants dans plusieurs États membres

11,5 pp:
écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes au T3 2020, presque stable depuis 2013

14,3 pp:
incidence de la parentalité sur l'emploi (taux d'emploi plus faible pour les femmes ayant de jeunes enfants par rapport à celles sans enfant)

Écart non ajusté de rémunération entre les hommes et les femmes en 2014 et en 2018 (points de pourcentage)



Source: Eurostat.

11. **La crise aura probablement une incidence disproportionnée sur les migrants non originaires de l'UE, des efforts supplémentaires étant nécessaires pour garantir leur intégration sur le marché du travail.** Les migrants non originaires de l'UE avaient connu une amélioration de leur taux d'emploi moyen entre 2017 et 2019 (qui est passé de 61,5 % à 64,2 %). Toutefois, depuis le début de la crise, leur taux d'emploi a baissé sensiblement (s'établissant à 62,7 % au T3 2020), en raison de leur surreprésentation parmi les travailleurs temporaires et dans des secteurs fortement touchés par la crise, bien qu'ils aient joué un rôle crucial dans des postes clés de première ligne pendant la pandémie. En outre, les travailleurs migrants de première génération sont davantage susceptibles d'exercer une profession nécessitant peu de qualifications, même lorsqu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur. Les mesures prises par les États membres liées à l'offre de cours de langues, à l'accès à l'enseignement et à la formation, à l'aide à la recherche d'un emploi et à la reconnaissance des compétences et qualifications ont contribué à améliorer leur intégration sur le marché du travail. Le maintien et le renforcement de ces politiques permettraient de rendre la reprise plus inclusive et de mettre à profit les compétences et le potentiel des migrants, y compris des réfugiés.
12. **Pour améliorer la résilience sociale, il est essentiel de s'attaquer aux causes de la segmentation du marché du travail, notamment en adaptant la législation et en s'assurant que les mesures d'incitation appropriées sont en place pour embaucher des travailleurs avec un contrat stable.** La proportion de l'emploi temporaire varie sensiblement selon les pays, les jeunes et les femmes étant relativement plus représentés dans cette catégorie. Les États membres qui comptent une part importante de travailleurs à durée déterminée ont enregistré les plus grandes fluctuations du taux d'emploi durant la crise. Dans ce contexte, pour renforcer la résilience sociale et soutenir une relance équitable et inclusive, il est essentiel de veiller à ce que les contrats à durée déterminée contribuent à l'entrée sur le marché du travail, tout en faisant office de "tremplin" vers des emplois réguliers. Les réformes visant à moderniser la législation en matière de protection de l'emploi jouent un rôle important à cet égard, notamment en fixant des conditions claires de recours à des contrats temporaires, en évitant des relations d'emploi qui précarisent les conditions de travail et en prévoyant les mesures d'incitation appropriées permettant d'embaucher sur la base de contrats à durée indéterminée. Dans le même temps, les États membres devraient s'assurer que les demandeurs d'emploi ayant des antécédents d'emplois précaires aient un accès adéquat à la protection sociale et notamment aux prestations de chômage, y compris en veillant à ce que les critères d'admissibilité puissent être adaptés si les conditions économiques l'exigent, et à ce que ces demandeurs d'emploi puissent profiter de possibilités de formation et de reconversion.

13. **De nombreux travailleurs ne sont toujours pas protégés par des salaires minimaux adéquats.** Souvent, les salaires minimaux légaux sont faibles par rapport aux autres salaires de l'économie, malgré de récentes augmentations dans de nombreux États membres. Le salaire minimal n'est souvent pas suffisant pour protéger les travailleurs contre le risque de pauvreté. De plus, il existe des écarts de couverture tant dans les pays disposant d'un salaire minimal légal (en raison d'exemptions pour des catégories spécifiques) que dans les pays où les salaires sont exclusivement fixés par des négociations collectives (pour les travailleurs qui ne bénéficient pas, directement ou indirectement, de l'existence de conventions collectives). À la suite d'une consultation avec les partenaires sociaux, la Commission a proposé le 28 octobre 2020 une directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Les négociations sur la proposition de directive sont en cours. La proposition envisage la mise en place d'un cadre garantissant l'accès des travailleurs de l'UE à la protection offerte par des salaires minimaux adéquats.
14. **L'adaptation des conditions de travail est devenue une question centrale durant la pandémie, qui restera essentielle par la suite, nécessitant des investissements dans l'environnement de travail et des réformes pour renforcer la disponibilité de formules souples de travail.** De nombreux États membres ont adapté leurs conditions de travail, notamment en étendant l'usage du télétravail, un accent particulier étant mis sur la protection des travailleurs vulnérables. Pendant la situation d'urgence sanitaire, le télétravail s'est avéré très important pour assurer la continuité de l'activité, tout en offrant davantage de possibilités pour répondre aux besoins supplémentaires en matière de soins. Toutefois, il peut également comporter des risques, y compris des risques liés au bien-être professionnel, physique et mental des télétravailleurs à domicile. Dans une perspective d'avenir, la pandémie amènera à repenser l'organisation des environnements de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il existe des différences de contenu et de couverture des réglementations nationales relatives au télétravail, notamment en ce qui concerne la promotion des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans ce contexte. En s'appuyant sur les pratiques nationales existantes en matière de négociations collectives, les États membres devraient veiller à ce que les environnements professionnels soient sûrs et bien adaptés, et à ce que des formules souples de travail soient largement disponibles, afin de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée. Il convient également de s'attacher davantage à améliorer les conditions de travail des travailleurs en situation de vulnérabilité et à attirer les travailleurs non déclarés vers l'emploi formel. La pandémie a par ailleurs mis en lumière les pénuries dans certaines professions de santé et la nécessité d'adapter ou d'améliorer les conditions de travail et les compétences de ces travailleurs.

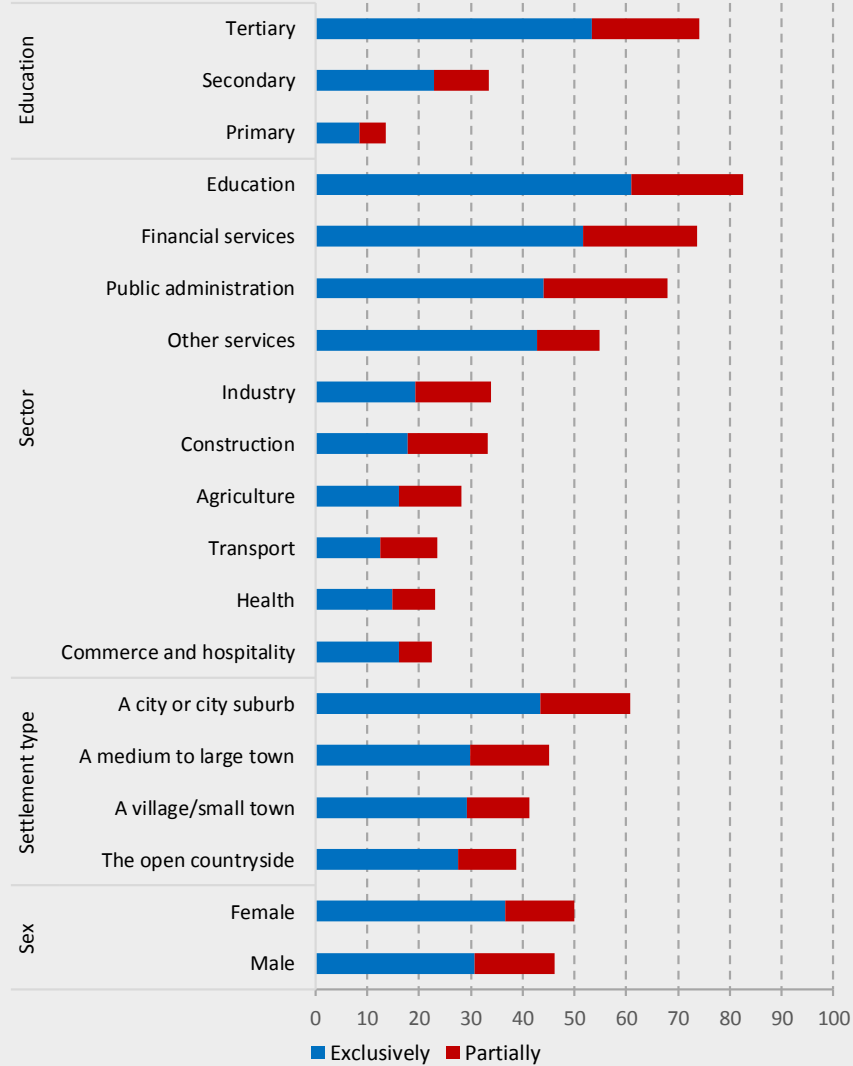
La proportion du télétravail pendant la crise varie considérablement selon les profils et les secteurs

60 pp:
écart dans l'accès au télétravail entre les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs peu qualifiés

61 %
des travailleurs qui vivent dans des grandes villes ont eu accès au télétravail, contre 41 % de ceux qui résident dans des petites villes

Les travailleurs dans les secteurs de l'éducation et des services administratifs ont eu davantage recours au télétravail

Travail à domicile pendant la pandémie de COVID-19, principales caractéristiques des travailleurs participants (UE à 27, en %).



Source: Eurofound (2020), Enquête en ligne "Vivre, travailler et COVID-19".

15. **Des politiques actives du marché du travail sont essentielles pour soutenir les ajustements du marché du travail à la suite du choc provoqué par la COVID-19.** Les États membres sont entrés dans la crise de l'emploi avec différents taux de couverture des politiques actives du marché du travail (PAMT). Le soutien à des transitions sans heurts vers le marché du travail, parallèlement à la prévention des risques liés à une polarisation accrue des compétences, est essentiel à une croissance inclusive. Cet aspect est particulièrement important pour les États membres enregistrant encore des taux élevés de chômage de longue durée, qui risquent de s'aggraver à la suite du choc provoqué par la COVID-19. Les États membres ont modifié les cadres existants ou introduit de nouveaux systèmes de PAMT afin de mieux répondre aux conditions du marché du travail et de promouvoir l'emploi ainsi que le perfectionnement et la reconversion professionnels, souvent avec le soutien du Fonds social européen. Ils pourraient désormais avoir la possibilité de combiner les fonds de la politique de cohésion avec le financement au titre de la facilité pour la reprise et la résilience, afin de continuer à promouvoir des PAMT ciblées, y compris des mesures de perfectionnement et de reconversion professionnels.
16. **L'accès à des régimes d'allocations de chômage présentant un niveau de prestations et une durée adéquats est indispensable pour atténuer les conséquences négatives de la crise et soutenir la transition des chômeurs vers de nouveaux emplois.** La fourniture, pendant une durée raisonnable, de prestations de chômage adéquates, accessibles à tous les chômeurs, y compris les personnes précédemment employées dans le cadre de contrats atypiques, est cruciale pour soutenir les demandeurs d'emploi pendant les périodes de transition. Il convient d'accorder une attention particulière aux personnes dont les antécédents professionnels sont courts ou discontinus, car elles sont souvent moins couvertes par ces régimes. En réponse à la pandémie, plusieurs États membres ont renforcé leurs régimes d'assurance chômage et assoupli les critères d'admissibilité afin d'accroître leur protection. Ces régimes pourraient devoir être encore réexaminés à la suite des changements de la conjoncture économique afin de maintenir des revenus adéquats, tout en soutenant une activation effective du marché de l'emploi pour les personnes concernées.

17. **Les services publics de l'emploi devront aller au-delà des méthodes de travail traditionnelles pour faire face à la forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi et soutenir leur réaffectation entre les professions ou les secteurs d'activité.** La proportion des chômeurs ayant recours aux services publics de l'emploi (SPE) pour chercher un emploi a enregistré une tendance à la baisse au cours des dernières années, mais avec de fortes différences d'un État membre à l'autre. Les jeunes, les personnes peu qualifiées et les demandeurs d'emploi plus âgés sont toujours surreprésentés parmi les personnes qui ont recours aux SPE. Garantir une réponse adéquate et efficace aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs peut nécessiter d'augmenter les capacités en ce qui concerne le renforcement des systèmes de profilage et l'amélioration des services d'accompagnement et d'encadrement pour les demandeurs d'emploi. L'investissement dans des solutions technologiques d'information et de communication (TIC) modernes et la reconversion du personnel des SPE seront importants pour le renforcement de leurs capacités. Un soutien accru fondé sur des plans d'action individuels pourrait aider ceux qui ont été touchés par la crise à trouver un emploi dans le contexte d'une future reprise.

Les SPE peuvent jouer un rôle crucial pour ce qui est de faciliter des transitions sans heurts et de favoriser une reprise rapide

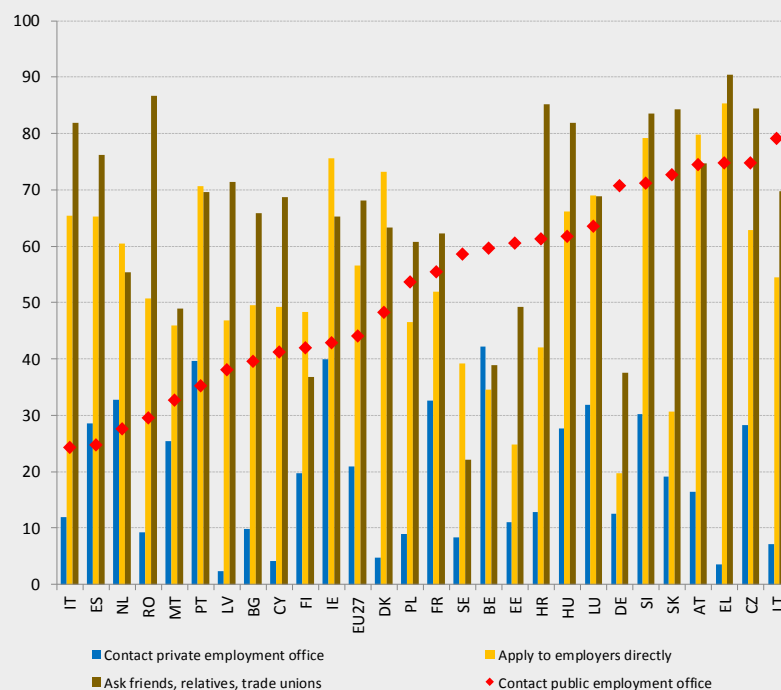
45 pp:

écart entre le niveau maximal et le niveau minimal de recours aux SPE pour chercher un emploi en 2019

Les personnes peu qualifiées et les demandeurs d'emploi plus âgés sont surreprésentés parmi les personnes sollicitant l'aide des SPE

Les taux élevés de chômage de longue durée antérieurs à la pandémie peuvent créer des obstacles supplémentaires à une reprise bénéficiant à tous

Proportion de chômeurs utilisant une méthode donnée de recherche d'emploi (2019)



Source: Eurostat, EFT.

18. **Le dialogue social et la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques sont essentiels pour favoriser une relance équitable et durable et soutenir une croissance inclusive.** Dans plusieurs États membres, les conventions collectives et le dialogue social ont contribué à concevoir et mettre en œuvre la réponse socio-économique immédiate à la crise de la COVID-19, y compris des mesures visant à adapter rapidement les formes de travail, telles que la promotion du télétravail, et à protéger la santé, les revenus et les emplois des travailleurs essentiels et de première ligne. La consultation des partenaires sociaux dans le cadre de la réaction à la crise est restée importante dans les États membres qui disposaient déjà de structures de dialogue social bien développées. Dans d'autres États membres, la crise a réduit une participation déjà limitée des partenaires sociaux avant la situation d'urgence sanitaire. Afin d'assurer une conception et une mise en œuvre efficaces et souples de leurs programmes de réforme et d'investissement au titre de la nouvelle facilité pour la reprise et la résilience pour la période 2021-2023, il est primordial que les États membres dialoguent avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leurs plans nationaux pour la reprise et la résilience.

19. **Les inégalités en matière d'éducation et de formation mettent en danger la cohésion sociale et la croissance inclusive, ce qui appelle des réformes pour rendre les systèmes d'éducation et de formation plus inclusifs et obtenir de meilleurs résultats, soutenir les plus vulnérables et investir dans les infrastructures éducatives, y compris l'éducation numérique.** Les enfants et les jeunes issus de groupes socio-économiques défavorisés sont souvent confrontés à de sérieuses difficultés en matière de réussite scolaire. Ils présentent un niveau de participation beaucoup plus faible dans les structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et il arrive plus souvent qu'ils n'acquièrent pas les compétences élémentaires en lecture dans l'enseignement secondaire. Ils sont également sous-représentés dans l'enseignement supérieur, à l'instar des étudiants issus de régions rurales, des étudiants handicapés et des migrants non originaires de l'UE. L'apprentissage à distance introduit lors des confinements a mis en lumière les inconvénients suivants: les élèves issus de milieux socio-économiques défavorisés présentaient généralement un niveau plus faible de compétences numériques et il arrivait plus souvent qu'ils n'aient pas accès à des ordinateurs et des connexions internet. L'écart entre les garçons et les filles se creuse également en ce qui concerne l'acquisition des compétences de base et la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur, les garçons ayant de moins bons résultats que les filles. La combinaison de ces facteurs risque de se traduire par des désavantages tout au long de la vie professionnelle, également compte tenu de l'écart déjà important du taux d'emploi entre les travailleurs peu et hautement qualifiés (29,1 pp en 2019). Il existe un lien étroit entre les résultats en matière d'éducation et de formation et la réussite sur le marché du travail et la participation à la société, ce qui met en évidence l'importance que revêt une éducation inclusive pour garantir une reprise équitable et renforcer la résilience sociale. Les réformes pourraient notamment porter sur la prévention d'une orientation scolaire précoce, l'introduction de services de soutien et de programmes et services financiers ciblés pour les écoles, familles et jeunes défavorisés, la promotion d'un accès amélioré à l'éducation pour les enfants dans le besoin, y compris l'intégration d'apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers dans des établissements ordinaires, et l'investissement dans les infrastructures, les équipements et les ressources d'apprentissage.

Les désavantages socio-économiques continuent d'avoir une incidence majeure sur la participation et les résultats scolaires

36,4 % des élèves

issus d'un milieu économique, social et culturel défavorisé **n'acquièrent pas les compétences élémentaires en lecture**

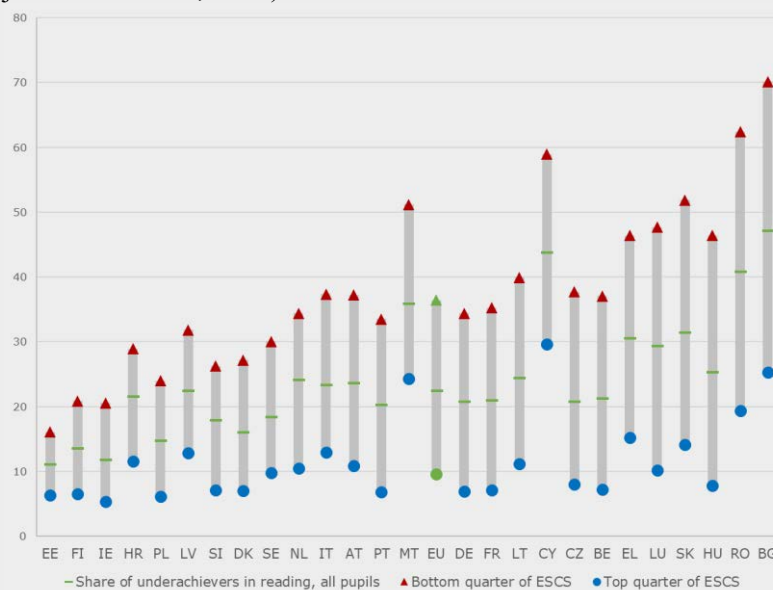
11,3 pp:

écart du taux de participation à l'EAJE **pour les enfants exposés à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale** en 2016

22,5 %

des jeunes nés en dehors de l'UE quittent prématurément le système d'éducation et de formation (contre 10,2 % dans l'ensemble de l'UE)

Proportion de personnes ayant une maîtrise insuffisante de la lecture par statut économique, social et culturel (en points de pourcentage des jeunes de 15 ans, 2018)



Note: le sigle anglais "ESCS" signifie "statut économique, social et culturel" (SESC).

20. **Le perfectionnement et la reconversion professionnels sont une priorité absolue pour favoriser une reprise inclusive et soutenir les transitions numérique et écologique. Avant la crise, les entreprises de l'UE citaient la pénurie de personnel qualifié comme le premier obstacle à l'investissement.** Vingt États membres n'ont pas atteint l'objectif d'un taux d'éducation et de formation des adultes de 15 % fixé pour 2020 à l'échelle de l'UE. Les adultes peu qualifiés participent beaucoup moins à des activités d'apprentissage, alors qu'ils en ont le plus besoin. Un quart des jeunes adultes n'ont pas de qualification leur permettant d'accéder directement au marché du travail. Certains secteurs, comme les TIC, font état d'un important décalage entre les postes vacants et les diplômés. Dans de nombreux États membres, il est encore trop difficile d'accéder à des études et formations complémentaires après être sorti du système éducatif formel, et la validation des compétences reste sous-développée. Parallèlement à l'émergence de nouveaux défis en matière de compétences en liaison avec les transitions numérique et écologique, cette situation met en évidence la nécessité de soutenir la transformation de l'enseignement professionnel et supérieur. La stratégie en matière de compétences pour l'Europe et l'espace européen de l'éducation prévoient des mesures concernant l'apprentissage tout au long de la vie, le perfectionnement et la reconversion professionnels, y compris un pacte pour les compétences et la mise en œuvre de stratégies, de prévisions, d'orientations et de validations en matière de compétences. Dans le cadre du projet phare "Promouvoir la reconversion et le perfectionnement professionnels", les États membres sont vivement encouragés à proposer des réformes et des investissements dans le domaine des compétences, notamment numériques, pour un financement au titre de la nouvelle facilité pour la reprise et la résilience, en plus et en complément du financement traditionnellement assuré par le Fonds social européen.

Il est possible de renforcer la participation à l'éducation et la formation des adultes, qui constitue un élément clé pour soutenir le développement de carrière et des transitions réussies entre les emplois

28,3 pp:

écart du taux d'emploi entre **les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs hautement qualifiés**

6,5 pp:

écart dans la participation des **travailleurs peu qualifiés** à l'éducation et à la formation des adultes

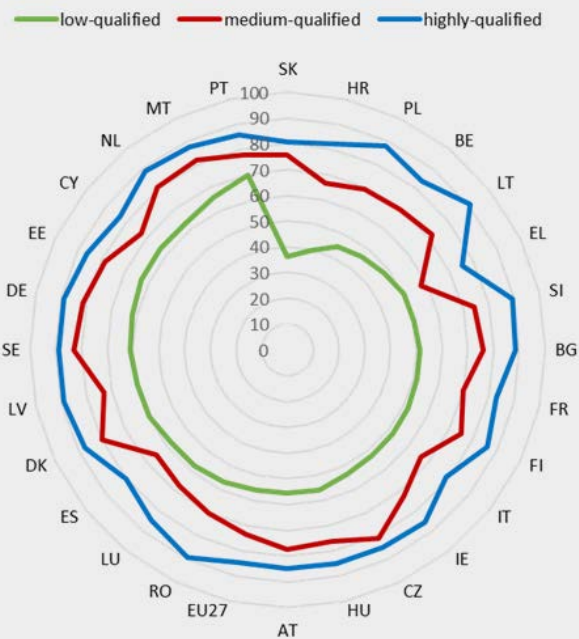
Dans 20 États membres

moins de 15 % d'adultes ont participé à des activités d'éducation et de formation des adultes

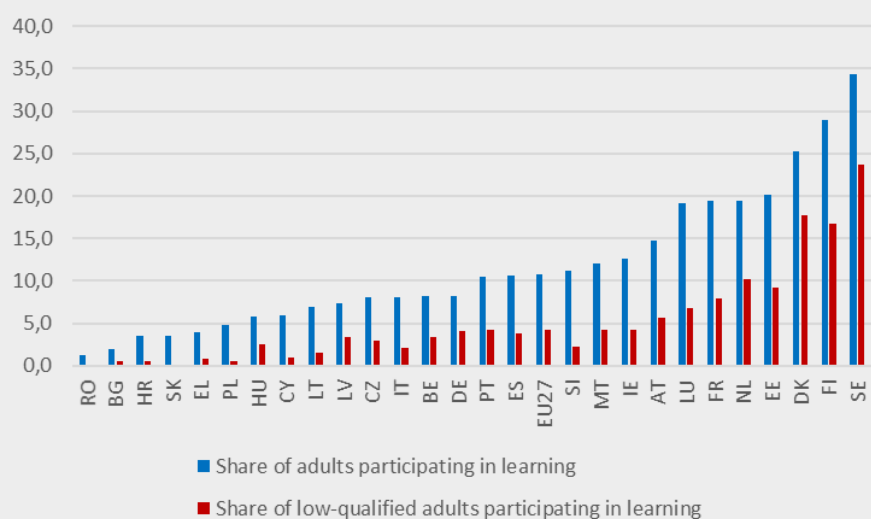
La moitié des adultes

devraient participer à des **activités d'éducation et de formation des adultes pendant un an** d'ici 2025, conformément à la stratégie en matière de compétences pour l'Europe (contre 38 % en 2016)

Taux d'emploi par niveau d'instruction
(% des personnes âgées de 25 à 64 ans en 2019)



Proportion des adultes et adultes peu qualifiés ayant participé à des activités d'apprentissage (% des personnes âgées de 20 à 64 ans en 2019)



Source: Eurostat.

21. **La crise de la COVID-19 a mis davantage en évidence l'importance de renforcer les compétences numériques.** Pendant la pandémie, les compétences numériques se sont révélées essentielles pour la continuité des activités commerciales, d'éducation et de formation, ainsi que pour garantir l'accès d'une grande partie des citoyens de l'UE aux services, y compris aux soins de santé. Les compétences numériques seront de plus en plus importantes pour assurer une pleine participation au marché du travail et à la société, ainsi que pour soutenir les transitions écologique et numérique. Pourtant, les progrès en matière de compétences numériques de base ont été lents: malgré une légère amélioration, en 2019, plus de quatre personnes sur dix dans l'UE ne disposaient pas de compétences numériques de base, notamment les personnes âgées et les personnes peu qualifiées. À cela s'ajoute une pénurie systématique d'experts du numérique et de personnes disposant de compétences numériques avancées, un problème résultant dans une large mesure de la sous-représentation des femmes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur dans les disciplines STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) et dans les emplois du secteur des TIC. Même si des filles ont, à un jeune âge, de meilleurs résultats que les garçons en matière de compétences numériques, elles sont beaucoup moins nombreuses que les garçons à s'engager dans les parcours d'études et de carrière correspondants. Parmi les réformes visant à renforcer les compétences numériques figurent les mises à jour des programmes, l'introduction de programmes d'éducation et de formation aux TIC dans les écoles primaires et secondaires, le soutien aux enseignants et aux formateurs, notamment pour ce qui est de lutter contre les stéréotypes liés au sexe pour encourager les intérêts et les aspirations des filles, les possibilités d'apprentissage de compétences numériques par les adultes, les mesures visant à accroître l'attractivité des études dans les domaines des STIM et des TIC (en particulier pour les filles), le renforcement de la coopération entre les entreprises, les centres de recherche et les universités, ainsi que l'investissement dans les infrastructures et équipement numériques.

Le déficit des compétences numériques reste important

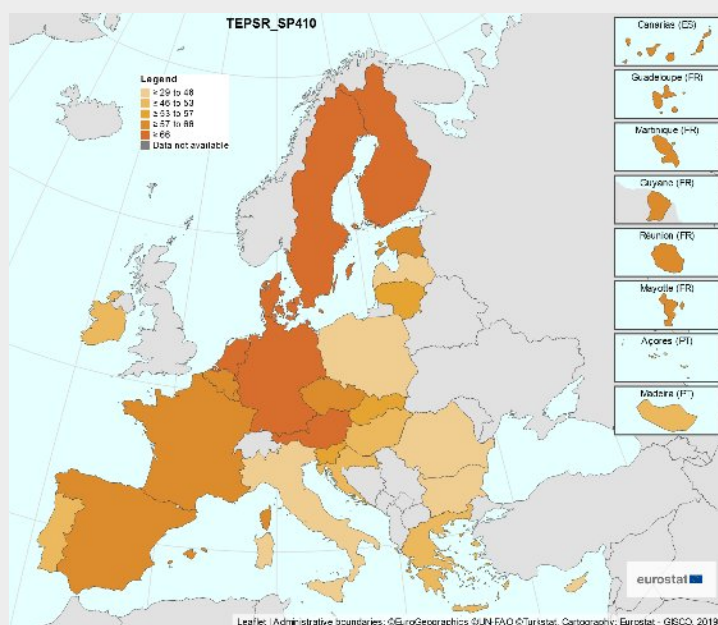
46 % des personnes âgées de 16 à 74 ans **ne disposaient pas de compétences numériques de base** en 2019

13,5 millions de postes vacants nécessitaient des compétences dans le domaine des TIC en 2018 et 2019

57 % des entreprises ont signalé des difficultés à recruter des spécialistes des TIC en 2019

50,9 % des enseignants n'avaient pas reçu de formation aux TIC dans le cadre de leur éducation formelle

Personnes ayant des compétences numériques générales de base ou plus avancées (2019, en points de pourcentage, personnes âgées de 16 à 74 ans)



Source: Eurostat.

22. **De manière générale, les inégalités de revenus ont légèrement diminué au cours des dernières années avant la pandémie de COVID-19, mais elles ont augmenté au bas de l'échelle de répartition des revenus au cours de la dernière décennie, suscitant des inquiétudes quant au caractère inclusif de la croissance économique.** En moyenne, dans l'UE, les 20 % des ménages les plus riches ont un revenu qui est environ cinq fois supérieur à celui des 20 % les plus pauvres. Ces dernières années, les inégalités de revenus ont augmenté davantage dans la tranche inférieure de l'échelle des revenus (S50/S20) que dans la tranche supérieure (S80/S50). Selon des estimations préliminaires, les stabilisateurs automatiques et les mesures adoptées pour faire face à l'urgence ont jusqu'à présent atténué les effets de la pandémie de COVID-19 sur les inégalités. Pour combattre les inégalités de revenus, il faut que les États membres entreprennent des réformes dans différents domaines, notamment en ce qui concerne la conception de leurs systèmes de fiscalité et de prestations sociales, les mécanismes de fixation des salaires, le caractère inclusif et l'égalité des chances en matière d'éducation et de formation (dès le plus jeune âge), ainsi que l'accès de tous à des services de qualité à un prix abordable. Il convient de veiller à l'évaluation des effets distributifs des mesures entreprises, notamment en ce qui concerne les mesures de soutien de la double transition écologique et numérique.

Bien que récemment en baisse, les inégalités ont augmenté dans la tranche inférieure de la distribution des revenus

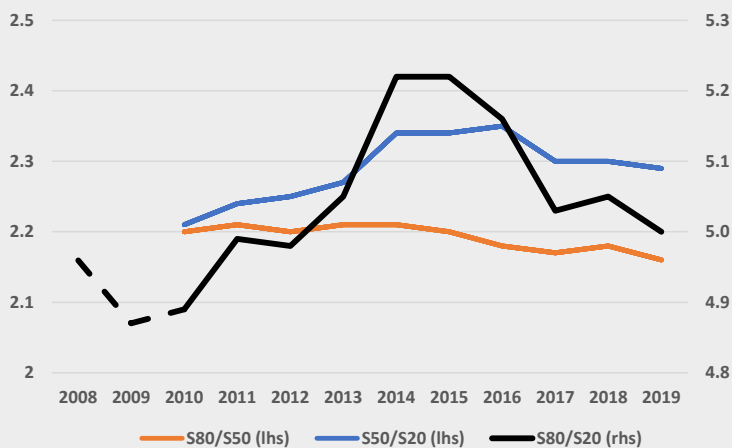
5 environ

est le ratio entre la part des revenus des 20 % les plus riches et celle des 20 % les plus pauvres en 2019

21,4 %

est la part des revenus perçus par les 40 % de la population aux revenus les plus faibles, en hausse depuis 2015

Rapport interquintile de revenu (S80/S20) et répartition par tranche supérieure et tranche inférieure de l'échelle des revenus



Source: calculs établis sur la base de données d'Eurostat.

23. Avant la crise de la COVID-19, le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale était en baisse pour la septième année consécutive, mais les lentes avancées enregistrées dans les pays affichant des taux de pauvreté plus élevés laissent entrevoir des difficultés pour les systèmes de protection sociale. En 2019, plus de 91,3 millions de personnes étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, ce qui représente une diminution de 3,39 millions par rapport à l'année précédente. Depuis le pic de 2012, le taux de privation matérielle aiguë est la composante qui s'est le plus améliorée, suivi de la proportion de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail, à la faveur de la solide performance du marché du travail avant la crise, alors que les réductions du taux de risque de pauvreté étaient moins prononcées. Ces évolutions positives affichaient cependant un certain ralentissement dans de nombreux États membres. Le taux de travailleurs pauvres et la profondeur de la pauvreté baissaient lentement, y compris pour les personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail. La crise de la COVID-19, associée à l'augmentation du chômage et de l'inactivité, rend hautement improbable la réalisation de l'objectif, fixé par la stratégie Europe 2020, de 20 millions de personnes en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale en moins (par rapport à 2008). La situation actuelle présente des défis accrus pour les systèmes de protection sociale, notamment si l'on veut garantir de manière durable des revenus adéquats et la fourniture de services de qualité, en particulier pour tous ceux qui en ont le plus besoin.

24. **La pauvreté est restée élevée dans certains groupes, en particulier pour les familles avec enfants, les personnes handicapées et celles qui sont nées en dehors de l'UE, toutes touchées de façon disproportionnée par la crise de la COVID-19.** Les systèmes de santé, d'éducation et de protection sociale, en particulier les services sociaux, ont subi une pression sans précédent, ce qui a encore aggravé les difficultés rencontrées par les personnes dans les situations les plus vulnérables. Alors qu'il diminuait ces dernières années, le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les enfants (âgés de moins de 18 ans) est resté supérieur de 1 pp au risque pour la population en âge de travailler, et il était très élevé dans certains États membres. Outre des niveaux adéquats de revenus, l'accès à des services comprenant l'éducation, les soins de santé et le logement joue un rôle clé dans le soutien aux familles avec enfants, et garantit l'égalité des chances. La Commission proposera en 2021 une garantie européenne pour l'enfance afin d'offrir un cadre d'action à l'échelle de l'UE. Les personnes handicapées et les personnes nées en dehors de l'UE, deux catégories exposées à des risques plus élevés de pauvreté et d'exclusion sociale, ont également besoin d'un soutien renforcé. La nouvelle stratégie en matière de droits des personnes handicapées, qui sera lancée par la Commission en 2021, visera à promouvoir l'inclusion économique et sociale des personnes handicapées. Elle devrait être axée sur un large éventail de domaines, dont l'éducation, l'emploi, une protection sociale appropriée, l'accessibilité et la non-discrimination. Le socle européen des droits sociaux réaffirme le droit des personnes à accéder à des services de qualité. L'amélioration de l'accès aux services, y compris aux services sociaux et aux services de proximité et à domicile pour une vie autonome et l'inclusion dans la communauté, sera prise en compte dans un certain nombre d'initiatives et de travaux à venir de la Commission, tels que les stratégies mentionnées et le nouveau plan d'action sur l'intégration et l'inclusion en faveur des personnes issues de l'immigration.

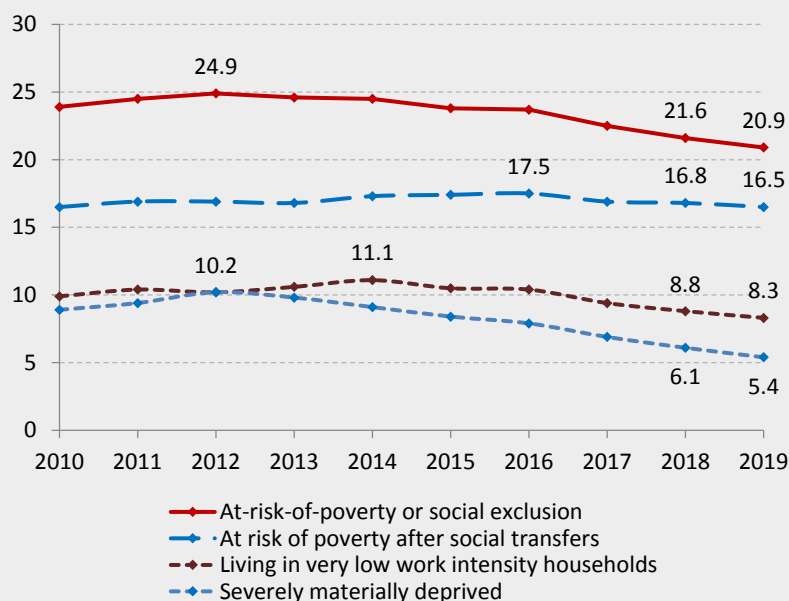
Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) était en baisse avant la crise de la COVID-19, mais à un rythme lent

91,3 millions de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE à 27 en 2019, soit 3,39 millions de moins qu'en 2018

22,2 % des enfants sont exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale

9 % des travailleurs sont exposés au risque de pauvreté

Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et ses composantes dans l'UE



Source: Eurostat.

25. **Alors que les coûts du logement demeurent très élevés pour une part importante des ménages, la crise requiert des mesures pour protéger les plus vulnérables.** Un Européen sur dix est confronté à une surcharge des coûts du logement. Les personnes les plus touchées sont les ménages aux revenus les plus modestes et les habitants des villes. Le sans-abrisme, la forme la plus extrême d'exclusion en matière de logement, a augmenté dans la plupart des États membres ces dix dernières années. La crise sanitaire a mis davantage encore en évidence ces problèmes de logement. De nombreux États membres ont pris des mesures d'urgence pour protéger les personnes les plus vulnérables, notamment en fournissant des hébergements d'urgence aux sans-abri. Les réformes des États membres devraient être particulièrement axées sur l'investissement dans la rénovation des logements résidentiels et sociaux et sur l'amélioration de l'accès à un logement de qualité à un prix abordable, ou à une aide au logement.

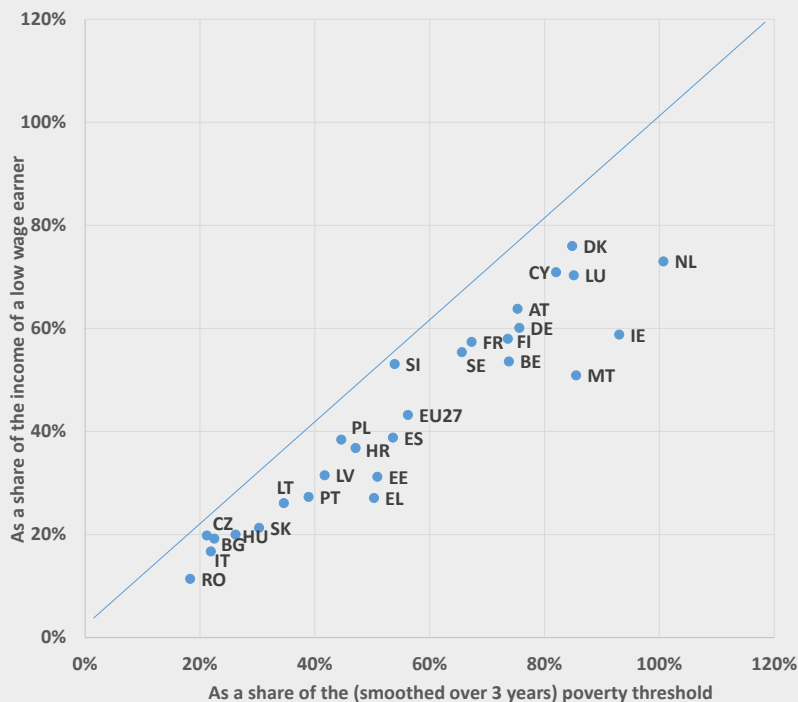
26. **La crise de la COVID-19 rappelle avec force l'importance que revêtent les systèmes de protection sociale et leur rôle dans l'atténuation des répercussions économiques et sociales d'une activité économique réduite.** La crise de la COVID-19 devrait se traduire par une augmentation du nombre de personnes recourant aux prestations de chômage et à d'autres aides au revenu, éprouvant la capacité de nos systèmes de protection sociale. Les pays ont étendu et renforcé les systèmes existants, élargi la couverture et assoupli les conditions d'admissibilité sur une base temporaire. Dans une phase de reprise, des efforts soutenus sont nécessaires pour maintenir et renforcer durablement la protection sociale pour tous. Dans la continuité des mesures prises face à la crise, la protection des travailleurs indépendants et des travailleurs atypiques devrait être encore améliorée sur une base structurelle, conformément à la recommandation sur l'accès à la protection sociale. Les réformes devraient notamment porter sur la couverture, l'adéquation, la transférabilité des droits de protection sociale, la transparence des régimes et le soutien à l'intégration sur le marché du travail des personnes en mesure de travailler.

Dans la plupart des États membres, le niveau de revenu minimal est inférieur au seuil de pauvreté

En moyenne, les transferts sociaux (hors retraites) réduisent la pauvreté de **32,4 %**

63,9% de la population de l'UE exposée au risque de pauvreté ont reçu des prestations en 2018

Revenu net des bénéficiaires du revenu minimal (année des revenus: 2018)



Source: calculs établis sur la base de données de l'OCDE et d'Eurostat.

27. **La pandémie de COVID-19 a soumis les systèmes de santé et de soins de longue durée des États membres à une pression sans précédent.** La capacité de réaction à la crise de nos systèmes de santé a souvent été mise à l'épreuve, et les difficultés structurelles existantes relatives à l'efficacité, l'accessibilité et la résilience des soins de santé se sont aggravées. Ces difficultés sont liées, par exemple, au financement insuffisant des investissements dans le domaine de la santé (y compris en matière de préparation et de réaction aux crises), à la coordination et l'intégration limitées des soins, à la faiblesse des soins primaires, aux obstacles persistants à l'accès aux soins de santé et aux besoins en soins médicaux non satisfaits. Ces difficultés ont fortement touché les personnes les plus vulnérables. Comme mentionné ci-dessus, la pandémie a également mis en lumière les pénuries dans certaines professions de santé et l'importance d'adapter ou d'améliorer les conditions de travail et les compétences des travailleurs concernés. Les réformes devraient porter en particulier sur le renforcement des capacités en matière de soins de santé dans les États membres (notamment la capacité d'intensification et les capacités de gestion des crises), une meilleure coordination entre les soins hospitaliers, ambulatoires et primaires, le perfectionnement et la reconversion professionnels des personnels de santé et l'amélioration de leurs conditions de travail, la santé en ligne et la réduction des paiements directs. Les systèmes de soins de longue durée ont également été fortement touchés par la pandémie, compte tenu de la vulnérabilité élevée de leurs utilisateurs et de leurs personnels à la COVID-19. Les défis auxquels sont confrontés les systèmes de soins de longue durée – qu'il s'agisse des situations difficiles pour les travailleurs et les prestataires de soins informels, de la discontinuité des services ou des problèmes de capacités – sont apparus au grand jour. Les réformes devraient porter, entre autres, sur des mesures préventives comme le vieillissement actif et en bonne santé et des mesures réactives telles que la mise en place de services médico-sociaux dûment intégrés, l'élargissement de l'accès et de la couverture, en particulier en ce qui concerne les services de soins à domicile et de proximité, le perfectionnement et la reconversion professionnelles des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail, un soutien étant apporté dans le même temps à des services de soins intégrés et à la vie autonome.

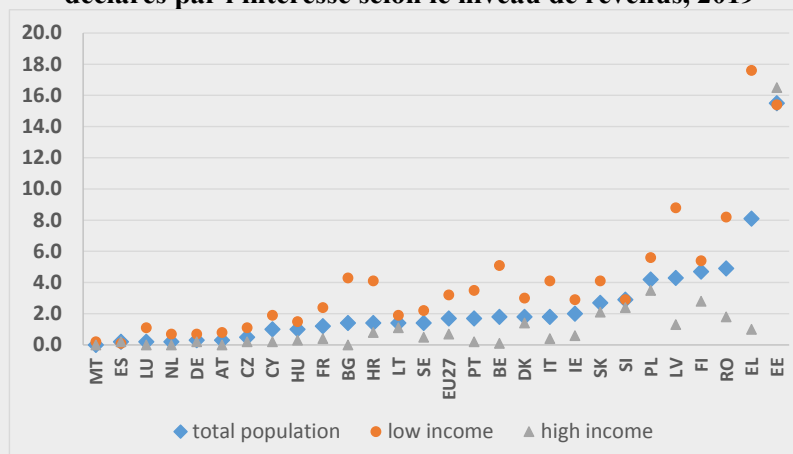
Dans plusieurs États membres, les niveaux de revenus ont une incidence sur l'accès aux soins de santé

1,7 %

de la population de l'UE a signalé des **besoins médicaux non satisfaits** en 2019, avant la crise de la COVID-19

Dans **12 États membres** les **paiements directs** représentent plus de **20 % des dépenses de santé**

Besoins en examens médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé selon le niveau de revenus, 2019



Source: calculs établis sur la base de données d'Eurostat.

28. **L'évolution démographique continue de poser des défis à long terme pour les systèmes de retraite.** L'adéquation des retraites est restée globalement stable en 2019. Les revenus des retraites se sont légèrement détériorés par rapport aux revenus du travail, alors que la proportion des personnes âgées souffrant de privation matérielle aiguë a continué de baisser. Les disparités entre les hommes et les femmes en matière de retraite demeurent importantes en dépit d'une baisse progressive au cours des dix dernières années. L'incidence de la crise sur l'emploi et les revenus du travail, en particulier pour les travailleurs atypiques et les indépendants, augmente les risques pour l'adéquation des retraites à long terme. Les réformes devraient viser à créer des régimes de retraite inclusifs et durables, offrant un accès adéquat aux hommes comme aux femmes, ainsi qu'aux personnes effectuant différents types de contrats et d'activités économiques, tout en garantissant un revenu adéquat aux personnes âgées.

29. **Les États membres devraient 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.** L'analyse présentée dans le rapport met l'accent sur un certain nombre de domaines prioritaires pour les réformes et les investissements, qui devraient viser à favoriser la création d'emplois, à faciliter le passage du chômage à l'emploi et d'un secteur à l'autre, à améliorer la résilience économique et sociale et à atténuer les incidences sociales et en matière d'emploi de la crise. Les financements de l'UE, notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen (avec les ressources supplémentaires mises à disposition par REACT-EU), du Fonds social européen plus et de la nouvelle facilité pour la reprise et la résilience, apportent un soutien aux États membres pour accélérer la mise en œuvre d'actions dans ces domaines.

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

- a) maintenir en place les dispositifs de chômage partiel et les autres mesures de préservation de l'emploi aussi longtemps que nécessaire, et les associer à des systèmes de perfectionnement/reconversion professionnels; dès que les conditions le permettront, introduire des mesures de soutien pour la réaffectation de la main-d'œuvre (par exemple au moyen de mesures d'incitation à l'embauche bien conçues et de formations) notamment vers l'économie écologique et numérique, tout en protégeant les travailleurs pendant les périodes de transition;
- b) veiller à ce que les environnements de travail soient sûrs et bien adaptés aux nouvelles exigences de distanciation sociale, et à ce que des formules souples de travail soient disponibles;
- c) renforcer le soutien au marché du travail et les possibilités de reconversion et de perfectionnement professionnels en vue de répondre à l'augmentation du chômage des jeunes, notamment par un soutien à des apprentissages et des stages de qualité (en particulier dans les PME), des mesures d'incitation à l'embauche et des infrastructures, technologies et équipements d'apprentissage;
- d) renforcer les mesures de PAMT afin de mieux répondre aux conditions du marché du travail et de promouvoir l'emploi salarié et indépendant; investir dans les services publics de l'emploi, notamment pour accroître leurs capacités, moderniser leurs infrastructures TIC, renforcer les systèmes de profilage, améliorer le suivi et l'évaluation des mesures et programmes et fournir aux personnels les compétences requises;
- e) promouvoir la négociation collective et le dialogue social; si des salaires minimaux légaux sont en place, assurer les conditions permettant de les fixer à des niveaux appropriés au moyen de critères transparents et prévisibles, en procédant à des mises à jour régulières et rapides, et avec la participation effective des partenaires sociaux;

- f) réformer la réglementation du marché du travail, ainsi que les régimes fiscaux et de prestations, afin de garantir que la segmentation du marché du travail soit réduite et que la reprise favorisera les emplois de qualité, et veiller à ce que les personnes exerçant des formes de travail atypiques et les indépendants puissent avoir accès à la protection sociale;
- g) investir dans le perfectionnement et la reconversion professionnels, notamment dans les compétences numériques, en renforçant les systèmes d'EFP et en promouvant l'éducation et la formation continues, en soutenant les partenariats multipartites public-privé à grande échelle dans le cadre du pacte pour les compétences, en offrant aux entreprises et aux travailleurs davantage d'incitations à s'engager dans le perfectionnement et la reconversion professionnels, en investissant dans les infrastructures et les équipements, y compris le numérique, et en soutenant les enseignants et les formateurs; assurer l'égalité d'accès à l'enseignement et à la formation;
- h) investir dans des systèmes de protection sociale adéquats et viables pour tous, en soutenant les réformes axées sur le maintien et le renforcement des niveaux de protection et en améliorant la protection des personnes qui sont insuffisamment couvertes ou qui ne sont pas couvertes; garantir des prestations adéquates, la transférabilité des droits, l'accès à des services de qualité et soutenir l'intégration sur le marché du travail des personnes capables de travailler; investir dans la qualité et l'accessibilité de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants (EAJE) et des services de soins de longue durée; évaluer les effets distributifs des mesures entreprises;
- i) investir dans la rénovation des logements résidentiels et sociaux; faciliter l'accès à un logement de qualité à un prix abordable, au logement social ou à une aide au logement le cas échéant;
- j) investir dans les capacités des systèmes de santé, notamment la capacité d'intensification, les soins primaires, la coordination des soins, le personnel de santé et la santé en ligne; réduire les paiements directs, améliorer la couverture santé et promouvoir le perfectionnement et la reconversion professionnels des personnels de santé.

1. APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES TENDANCES ET ENJEUX SOCIAUX DANS L'UNION EUROPÉENNE

Cette section présente un aperçu du marché du travail et des tendances et enjeux sociaux dans l'Union européenne³ au niveau global.

1.1 Tendances sur le marché du travail

La croissance économique a continué à soutenir la création d'emplois en 2019, mais à un rythme plus lent que les années précédentes. Au quatrième trimestre de 2019, 209,5 millions de personnes occupaient un emploi dans l'UE à 27 (1,9 million de plus qu'au T4 2018), soit le niveau le plus élevé jamais atteint. Les travailleurs âgés et les travailleurs hautement qualifiés sont demeurés les principaux moteurs de la croissance de l'emploi au cours de cette période, soutenant la hausse du taux d'emploi global des personnes âgées de 20 à 64 ans, qui s'est établi à 73 % en 2019. Le chômage a atteint un niveau historiquement bas (6,5 %) au quatrième trimestre de 2019. Le chômage des jeunes et le chômage de longue durée ont également reculé, bien qu'ils soient restés élevés dans certains États membres.

La crise de la COVID-19 a inversé la tendance positive en matière d'emploi des six dernières années dans l'UE à 27. La récession économique provoquée par la pandémie a eu de fortes répercussions sur le marché du travail. L'emploi total a diminué à un rythme accéléré au cours des deux premiers trimestres de 2020, pour s'établir à 203,3 millions au deuxième trimestre de 2020. Avec environ 6,2 millions (ou 3 %) de personnes employées en moins, c'est le recul le plus marqué jamais observé au cours de deux trimestres consécutifs depuis 1995⁴. L'emploi total a ensuite légèrement augmenté, pour s'établir à 205,2 millions au T3 2020. En termes annuels, après une hausse de 1 % en 2019, l'emploi total devrait diminuer de 4,5 % en 2020, puis connaître un rebond de 1,8 % en 2021⁵, cette prévision comportant d'importants risques à la baisse, en fonction de l'évolution de la pandémie.

³ Sauf indication contraire, l'UE à 27 est prise en compte dans l'ensemble du rapport.

⁴ Les chiffres de l'emploi total proviennent des comptes nationaux (concept national) et les autres chiffres de l'enquête sur les forces de travail. **Dans l'ensemble de la présente section, les chiffres utilisés sont des chiffres trimestriels corrigés des variations saisonnières.**

⁵ Commission européenne (2020), "European Economic Forecast, Autumn 2020" (Prévisions économiques européennes de l'automne 2020), Document institutionnel 136.

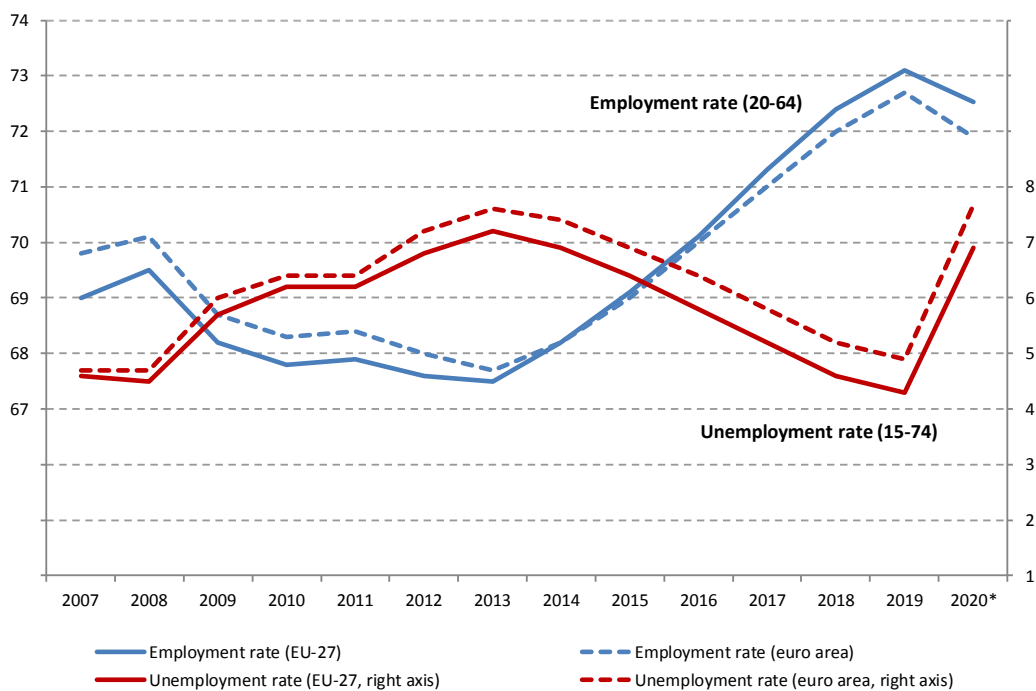
Le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans a baissé, malgré la riposte rapide et les mesures prises pour limiter les pertes d'emplois. En 2019, le taux d'emploi dans l'UE à 27 a continué d'augmenter pour atteindre 73,1 % en moyenne (72,7 % dans la zone euro), soit 0,7 pp de plus qu'en 2018 (pour l'UE comme la zone euro; Graphique 1). Néanmoins, après un pic à 73,3 % au T2 2019, il a commencé à baisser lentement durant la seconde partie de l'année. Lorsque la crise de la COVID-19 a éclaté, le taux d'emploi a reculé pour s'établir à 72,1 % au T2 2020, soit 1 point de pourcentage (pp) de moins qu'au T4 2019 et 1,2 pp en dessous du niveau observé au T2 2019. Le taux de chômage s'élevait alors à 72,4 % au T3 2020. Dans la zone euro, la baisse a été plus marquée, le taux d'emploi s'établissant à 71,5 % au T2 2020, respectivement 1,1 pp et 1,4 pp de moins qu'au T4 2019 et au T2 2019. Le taux d'emploi des femmes a diminué presque dans les mêmes proportions (de 1 pp dans l'UE à 27 comme dans la zone euro) que celui des hommes (respectivement de 1 pp et de 1,2 pp), mais l'écart s'est généralement maintenu aux niveaux antérieurs à la pandémie (il était de 11,7 pp en 2019 et reste proche de 11,5 pp au T3 2020). Après six années d'évolution positive vers l'objectif de 75 % fixé par la stratégie Europe 2020⁶, le taux d'emploi a commencé à s'éloigner de cet objectif, alors qu'une forte incertitude persiste concernant l'évolution ultérieure de l'activité économique et les répercussions correspondantes sur l'emploi⁷.

⁶ Il convient de noter que l'objectif de 75 % pour le taux d'emploi (personnes âgées de 20 à 64 ans) a été fixé pour une composition différente de l'UE (incluant le Royaume-Uni et excluant la Croatie) dans le cadre de la stratégie Europe 2020.

⁷ Selon les estimations du rapport annuel 2020 sur les résultats en matière d'emploi et du relevé 2020 des résultats en matière d'emploi du Comité de l'emploi, le nombre de personnes employées dans l'UE à 27 augmentera de 4,4 % en 2020 avant de diminuer à nouveau en 2021 (sur la base des prévisions économiques du printemps 2020 de la Commission).

Graphique 1: La pandémie a produit un choc majeur sur le marché du travail, interrompant une période de six ans de bons résultats

Taux d'emploi et de chômage dans l'UE à 27 et dans la zone euro



*moyenne du T1 2020, du T2 2020 et du T3 2020, chiffres corrigés des variations saisonnières.

Source: Eurostat, EFT.

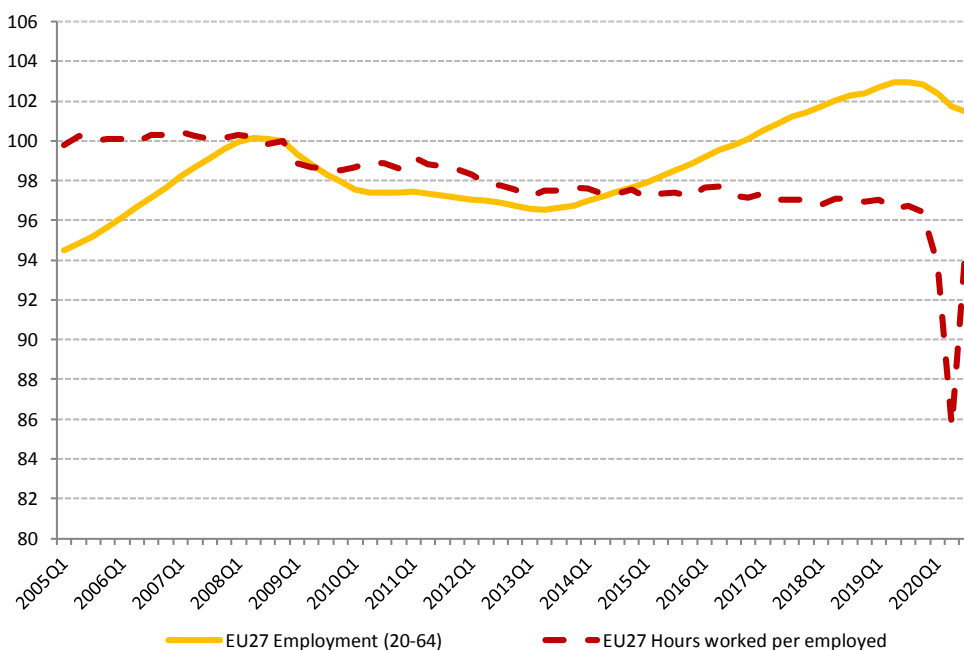
La crise a eu une incidence modérée sur les taux de chômage dans toute l'Europe, par rapport à l'ampleur du choc sur le PIB⁸. Le taux de chômage a continué de diminuer au cours de 2019 dans l'UE ainsi que dans la zone euro (graphique 1). Au T3 2020, 7,4 % de la population active était sans emploi, soit 0,9 pp de plus qu'au T4 2019 (le niveau le plus bas jamais enregistré dans l'UE à 27) et également 0,9 pp de plus qu'au T3 2019. Dans la zone euro, le taux de chômage était plus élevé, s'établissant à 8,3 % au T3 2020, soit 1 pp de plus qu'au T4 2019 et au T3 2019. Les différences sont néanmoins marquées lorsque l'on examine la répartition par groupes d'âge. Le taux de chômage a augmenté en particulier pour les jeunes (15-24 ans), après une baisse en 2019 par rapport à l'année précédente. Entre le T4 2019 et le T3 2020, il a augmenté de 2,9 pp tant dans l'UE à 27 que dans la zone euro. Au cours de la même période, le taux de chômage connu une hausse moins importante pour les personnes âgées de 55 à 74 ans (respectivement 0,3 pp et 0,2 pp). En examinant les données mensuelles, on constate que le taux de chômage harmonisé global a augmenté depuis le début de la pandémie, atteignant 7,8 % dans l'UE à 27 (8,7 % dans la zone euro) en juillet dernier, pour reculer ensuite à 7,5 % (8,3% dans la zone euro) en novembre. Ainsi, 15,9 millions de personnes étaient au chômage dans l'UE à 27 à ce moment-là, environ 1,8 million de plus que pour le même mois en 2019 (respectivement 13,6 millions et 1,4 million de plus dans la zone euro). Deux raisons principales pourraient expliquer cette réaction lente du chômage. Tout d'abord, la réduction notable du nombre d'heures travaillées par personne employée (principalement grâce à l'adoption rapide de mesures de chômage partiel) et les restrictions en matière de licenciement imposées dans plusieurs États membres ont contribué à contenir les suppressions d'emplois. Deuxièmement, la gravité du choc économique a fait basculer de nombreux chômeurs dans l'inactivité (effet du "travailleur découragé"). Il y a toutefois une hétérogénéité considérable entre les États membres (voir graphique 2 et section 3.1.1). En s'établissant à 2 % de la population active au T2 2020, le chômage de longue durée a atteint le niveau le plus bas jamais enregistré dans l'UE à 27 (2,3 % dans la zone euro). Si l'incidence potentielle de la crise sur cet indicateur ne sera visible qu'avec un certain décalage, une légère augmentation a déjà pu être observée au T3 2020 (2,4 % dans l'UE à 27 et 2,8 % dans la zone euro).

⁸ Pour plus de détails, voir "Employment and Social Developments in Europe - Annual Review 2020" (Rapport annuel 2020 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe) (disponible à l'adresse <https://europa.eu/!MM76mf>) et "Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020" (Rapport annuel 2020 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe).

Le nombre total d'heures travaillées a enregistré une forte baisse, liée en grande partie à l'adoption de mesures de confinement pour combattre la pandémie. La pandémie de COVID-19 a rompu une tendance positive amorcée avec la reprise en 2013. Le nombre total d'heures travaillées dans l'économie a atteint un pic d'environ 85 milliards au quatrième trimestre de 2019. Il a ensuite chuté brusquement (en glissement trimestriel) de 3,1 % au T1 2020 et de 10,7 % au T2 2020, puis a augmenté de 11,9 % au T3 2020. Le nombre d'heures travaillées par personne employée dans l'UE à 27, qui affichait déjà une tendance à la baisse (graphique 2), a reculé de 2,8 % au T1 2020 et de 8,7 % au T2 2020, puis a augmenté de 10,9 % au T3 2020 (variations trimestrielles). La forte diminution au cours des deux premiers trimestres de 2020 est due en grande partie au recours massif aux dispositifs de chômage partiel ou temporaire, ainsi qu'aux restrictions en matière de licenciement imposées par plusieurs États membres afin de contribuer à préserver l'emploi. Toutefois, les perturbations en matière d'emploi découlant de la pandémie peuvent également influencer durablement sur les heures travaillées. Les tendances à long terme telles qu'un taux élevé de travail à temps partiel, le travail à la demande sur des plateformes numériques et une évolution plus structurelle de l'emploi vers des secteurs à moindre intensité de main-d'œuvre pourraient exacerber cette tendance.

Graphique 2: Les tendances en matière d'emploi et d'heures travaillées ont fortement pâti de la pandémie

Croissance de l'emploi (20-64 ans) et des heures travaillées par personne employée dans l'UE à 27 (variation cumulée jusqu'au T3 2020, données trimestrielles – indice T4 2008=100)

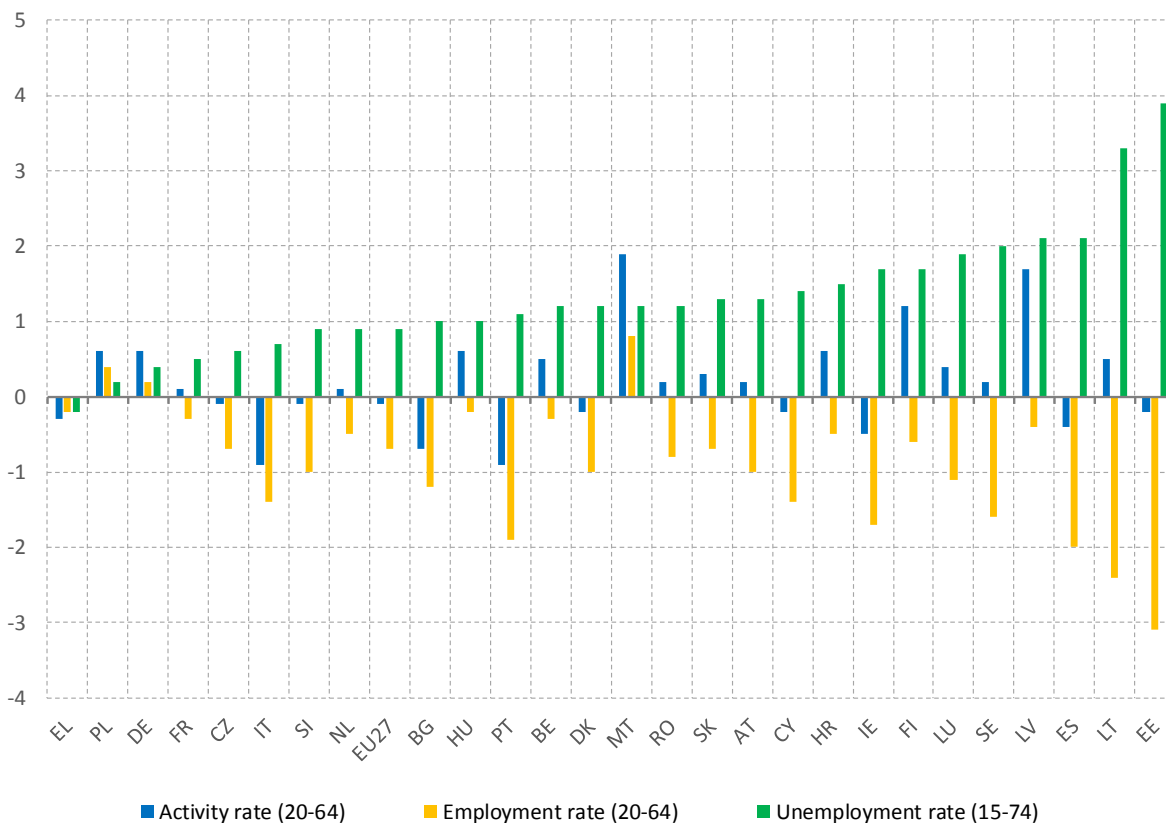


Source: Eurostat, comptes nationaux, données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier (calculs de la DG EMPL).

La participation au marché du travail a fortement chuté pendant la pandémie. Après avoir augmenté pour plafonner à 78,5 % dans l'UE à 27 et à 78,8 % dans la zone euro au T2 2019, le taux d'activité pour le groupe d'âge des 20-64 ans a reculé pour s'établir à 77,2 % pour les deux ensembles au T2 2020, puis s'est partiellement redressé pour atteindre respectivement 78 % et 78,1 %, avec des écarts importants entre les pays. Les taux d'activité ont diminué, ainsi que les taux d'emploi, dans la plupart des États membres (voir graphique 3 et chapitre 3.1). Cette diminution n'a pas été caractérisée par des différences notables selon le sexe (-1,4 pp dans l'UE à 27 et -1,9 pp dans la zone euro pour les hommes, contre respectivement -1,5 pp et -1,8 pp pour les femmes). Elle a néanmoins touché dans une plus large mesure les cohortes de populations plus jeunes (15-24 ans) que les travailleurs âgés (55-64 ans).

Graphique 3: L'impact de la pandémie a été ressenti différemment selon les États membres

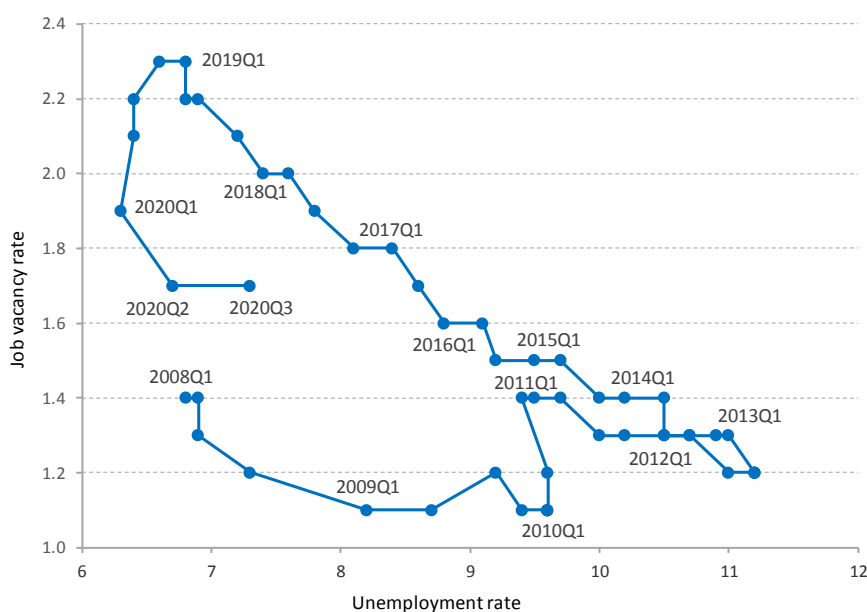
Taux d'emploi, de chômage et d'activité dans l'UE à 27: variation cumulée (en pp) entre le T4 2019 et le T3 2020



Source: Eurostat, EFT. Données corrigées des variations saisonnières, non corrigées des effets de calendrier.

Le taux de vacance d'emploi a considérablement diminué, sa baisse ayant déjà commencé avant la crise de la COVID-19⁹. La courbe de Beveridge¹⁰ (graphique 4) montre une forte diminution du nombre de vacances d'emplois ainsi qu'une légère augmentation du chômage (15-74 ans). Dans l'UE à 27, le taux de vacance d'emploi était de 1,7 % au deuxième et au troisième trimestres de 2020, contre 1,9 % au T1 2020 et 2,3 % au T2 2019. Ces derniers développements marquent une rupture avec les augmentations modérées mais constantes du taux de vacance observées entre 2014 et début 2019 (de 1,3 % au T1 2014 à 2,3 % au T1 2019), avant la crise. Dans ce nouveau contexte, une meilleure adéquation entre les travailleurs et les emplois devrait jouer un rôle clé dans la création de marchés du travail résilients et compétitifs (voir section 3.3). Si la situation diffère sensiblement d'un État membre à l'autre en matière de demande de main-d'œuvre, la capacité à cerner les modifications des besoins de compétences et à s'y préparer aura une incidence notable sur l'évolution du taux de vacance dans la période d'après-crise¹¹.

Graphique 4: Les vacances d'emplois diminuent alors que le chômage augmente modérément
 Courbe de Beveridge pour l'UE à 27, 2008-2020, données trimestrielles



Source: Eurostat, EFT et statistiques sur les vacances d'emplois.

Note: données corrigées des variations saisonnières (sauf le taux de vacance d'emploi pour 2008 et 2009).

⁹ Le taux de vacance d'emploi est le pourcentage du total des postes vacants exprimé en pourcentage des postes occupés et vacants.

¹⁰ La courbe de Beveridge est une représentation graphique de la relation entre le chômage et le niveau de vacance d'emploi mesuré par un indicateur (soit le taux de vacance, soit, comme en l'espèce, un indicateur de la pénurie de main-d'œuvre).

¹¹ Voir Commission européenne (2020), "Labour Market and Wage Developments in Europe Annual Review 2020" (Rapport annuel 2020 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe).

Le choc économique a eu une incidence sur l'emploi dans tous les secteurs, mais avec des différences importantes entre les activités économiques. Toutes les activités économiques, à l'exception de la construction, de l'information et de la communication et de l'administration publique (classification NACE Rév.2.), ont enregistré une contraction de l'emploi entre le T3 2019 et le T3 2020. En termes absolus, "le commerce de gros et de détail, le logement et le transport" ont été les activités les plus touchées dans l'UE à 27 (1,9 million de personnes employées en moins par rapport au T3 2019, soit une réduction de 3,8 %), suivis des "activités spécialisées, scientifiques et techniques" (c'est-à-dire les services administratifs et de soutien), avec 0,8 million de personnes employées en moins par rapport au T3 2019 (soit une réduction de 3,2 %). En termes relatifs, les activités "agriculture, sylviculture et pêche" ont connu la deuxième baisse la plus importante (de 3,6 %). Dans le cas de l'agriculture, l'impact de la pandémie sur l'emploi pourrait avoir accéléré sa tendance à la baisse à long terme. Le nombre de personnes employées dans la construction a néanmoins enregistré une augmentation de 1,2 % par rapport au T3 2019.

Les jeunes figurent parmi les personnes les plus touchées par la détérioration du marché du travail, bien qu'il existe d'importantes différences entre les États membres. En 2019, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté pour atteindre 33,5 % dans l'UE à 27, soit 0,6 pp de plus qu'en 2018 (34 % et 0,6 pp dans la zone euro). Au début de la crise de la COVID-19, il a baissé de 1,5 pp entre le T3 2019 et le T3 2020, pour s'établir à 31,3 % (-1,3 pp dans la zone euro, pour s'établir à 32 % au T3 2020). Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans), qui avait précédemment atteint un plus bas en 2019, a augmenté de 2,9 pp dans l'UE à 27 ainsi que dans la zone euro entre le T4 2019 et le T3 2020. Au total, 3,1 millions de jeunes étaient sans emploi dans l'UE au T3 2020, ce chiffre atteignant 5 millions si l'on tient compte de tous les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET). Le taux trimestriel de NEET a augmenté, atteignant 10,8 % dans l'UE à 27 et 11 % dans la zone euro au T3 2020 (contre un minimum de respectivement 9,8 % et 9,9 % au T2 2019).

Les travailleurs âgés ont mieux résisté à l'impact de la pandémie en termes de résultats sur le marché du travail. Le taux d'activité des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) a poursuivi sa croissance au cours de l'année 2019. Il s'élevait à 63 % au T3 2020, soit 0,7 pp de plus qu'au T2 2019 et 9,6 pp de plus qu'au T3 2013, lorsque la reprise précédente s'est amorcée. Le taux de chômage (des 55-74 ans) est resté stable à des niveaux bas (4,9 % au T3 2020 et 4,4 % au T2 2020, contre 4,8 % au T2 2019). En revanche, le taux d'emploi (des 55-64 ans), qui s'élevait à 59,7 % au T3 2020 (après une augmentation continue de 10,6 pp depuis le T3 2013), a relativement mieux résisté que pour d'autres groupes d'âge, n'affichant par exemple aucun changement par rapport au T1 2020 (tandis que le taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans a diminué de 1,5 pp au cours de la même période). Le taux d'emploi des adultes de la première tranche d'âge (25-54 ans) a baissé de 0,8 pp, s'établissant à 79,8 % au T3 2020.

Le choc provoqué par la COVID-19 a eu une incidence un peu moins importante sur le taux d'emploi des femmes que sur celui des hommes, mais les écarts entre les femmes et les hommes persistent et doivent faire l'objet d'un suivi à l'avenir. En 2019, le taux d'emploi des femmes a augmenté pour atteindre 67,3 %, soit 0,8 pp de plus que l'année précédente. Au T3 2020, le taux d'emploi des femmes a connu une baisse plus modérée (-0,6 pp par rapport au T3 2019) que celui des hommes (-0,9 pp). Toutefois, ces évolutions récentes n'ont pas réduit de manière notable l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes, qui était de 11,5 pp au T3 2020 (légèrement inférieur à celui de 11,8 pp enregistré au T3 2019). L'impact de la crise sur les résultats de l'emploi par sexe nécessite un suivi étroit, car la réduction de l'écart peut être due à une incidence plus marquée, et temporaire, de la pandémie sur l'emploi des hommes plutôt qu'à une participation accrue des femmes au marché du travail. L'écart du taux d'emploi était de 11,8 pp pour les femmes âgées de 25 à 49 ans au T3 2020, mais atteignait 13,3 pp pour les femmes âgées de 55 à 64 ans. L'écart était de 22,1 pp pour les femmes peu qualifiées en 2019, un chiffre nettement supérieur à l'écart pour les femmes moyennement qualifiées (12,1 pp) et les femmes hautement qualifiées (6,4 pp).

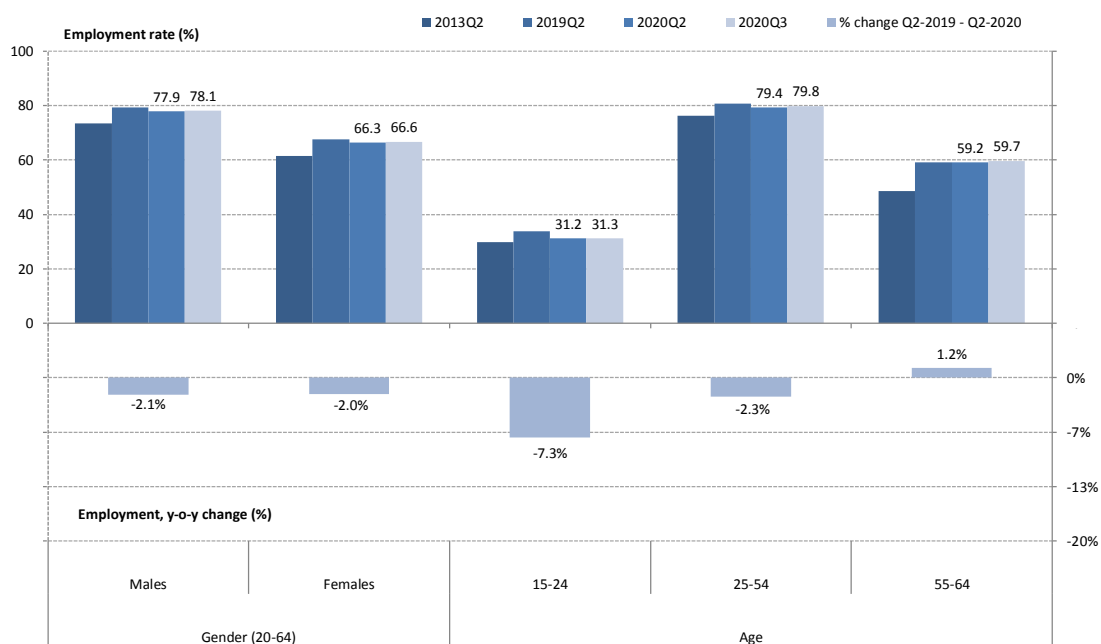
La pandémie a une forte incidence sur le taux d'emploi des personnes nées hors de l'UE.

Avant la crise, cet indicateur (dans le groupe d'âge des 20-64 ans) a augmenté de façon constante jusqu'en 2019. Il a ensuite baissé pour s'établir à 62,7 % au T3 2020 (2,3 pp de moins qu'au T3 2019), ce qui correspond à une diminution en termes absolus de 1,5 million de personnes (de 16,5 millions au T3 2019 à 15 millions au T3 2020) et de près de 9 % en termes relatifs.

Bien qu'en diminution, le nombre de travailleurs occupant un emploi atypique reste important, ce qui entraîne une vulnérabilité individuelle et sociale face aux ajustements du marché du travail. Sur le nombre total de personnes employées (âgées de 15 à 64 ans) dans l'UE à 27 en 2019 (167 millions), près de 85 % étaient employées sous un contrat à durée déterminée (+1,3 % par rapport à 2018), tandis que les 25,2 millions restants l'étaient sous un contrat à durée déterminée (-1,3 % par rapport à 2018). La baisse du nombre de travailleurs temporaires a été accentuée par la pandémie. Quelque 21,5 millions de travailleurs (âgés de 15 à 64 ans, données corrigées des variations saisonnières) étaient sous contrat temporaire dans l'UE à 27 au T3 2020, soit une baisse de 3,2 millions par rapport à l'année précédente. En conséquence, la part des contrats temporaires dans l'emploi total est tombée à 11,2 % au T3 2020 (soit une baisse de 1,5 pp par rapport à l'année précédente). Cette part reste légèrement supérieure dans la zone euro, où elle s'élève à 11,9 %. La part des travailleurs à temps partiel (15-64 ans) dans l'emploi total a reculé de 1,2 pp (s'établissant à 17,1 % au T3 2020), et de manière plus importante dans la zone euro (recul de 1,5 pp). À cet égard, la proportion de travailleurs à temps partiel *involontaires* a diminué de 1,5 pp entre 2018 et 2019 et est maintenant inférieure de 6,2 pp à son pic de 2014 (32,7 %), avec un chiffre légèrement supérieur dans la zone euro (26,9 % en 2019). Le nombre de personnes employées ayant un deuxième emploi a continué à augmenter régulièrement en 2019 (8,2 millions de personnes en 2019, contre 7,8 millions en 2014).

Graphique 5: Différences dans l'impact de la crise en fonction du sexe et de l'âge

Taux d'emploi (concept intérieur) en fonction du sexe et des groupes d'âge dans l'UE à 27 - données corrigées des variations saisonnières



Source: Eurostat, EFT.

Le niveau d'instruction reste essentiel pour améliorer l'employabilité et les résultats sur le marché du travail. Avant la pandémie, le nombre de personnes employées (âgées de 25 à 64 ans) ayant un niveau d'études supérieures continuait à augmenter régulièrement (de 0,5 pp entre 2018 et 2019), le taux d'emploi correspondant s'établissant à 86,2 %. Au T3 2020, le taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur s'élevait à 85,2 % (soit 0,7 pp de moins qu'au T3 2019). Le taux d'emploi des travailleurs moyennement qualifiés (c'est-à-dire les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur) s'élevait à 76,5 % en 2019 et à 75,8 % au T3 2020. En termes annuels, cela correspond à une augmentation de 0,5 pp par rapport à 2018 et de 4,7 pp par rapport à 2014. Ces changements reflètent le fait que la demande de travail s'est progressivement déplacée vers des niveaux de compétence plus élevés, notamment les compétences numériques. Cette tendance a souvent correspondu à un niveau moyen de compétences plus élevé parmi les nouvelles cohortes d'âge entrant sur le marché du travail¹². La part des travailleurs peu qualifiés (c'est-à-dire les travailleurs ayant un niveau d'éducation égal ou inférieur au premier cycle de l'enseignement secondaire) a augmenté de 0,7 pp en 2019 (et de 1 pp entre 2017 et 2018). En 2019, le taux d'emploi de ce groupe s'élevait à 56,3 %. En rythme trimestriel, le taux d'emploi de ce groupe s'est élevé à 55,8 % au T3 2020, soit 1 pp de moins que le chiffre enregistré au T3 2019. L'écart du taux d'emploi entre les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs très qualifiés était de 30 pp en 2019, ce qui met en évidence la nécessité de renforcer le perfectionnement et la reconversion professionnels.

¹² Commission européenne (2020). Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe. Rapport annuel 2020. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!MM76mf>

1.2 Tendances sociales

Avant le début de la crise de la COVID-19, le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a continué de baisser dans l'UE à 27^{13,14}. Cette tendance à la baisse s'est poursuivie pendant sept années consécutives jusqu'en 2019 (graphique 6), lorsque le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est tombé à 91,3 millions (20,9 % de la population totale), soit environ 3,39 millions de moins qu'en 2018 (4 pp de moins par rapport à la valeur maximale de 2012). La tendance générale était à la baisse pour l'ensemble des trois sous-indicateurs, le taux de privation matérielle aiguë (-0,7 pp), le taux de très faible intensité de travail (-0,5 pp) ainsi que le taux de risque de pauvreté (-0,3 pp). Ces évolutions sont conformes aux hausses de l'emploi et des revenus disponibles enregistrées en 2019 (voir section 3.4). Toutefois, tous ces indicateurs ne tiennent pas encore compte des effets de la crise de la COVID-19. Compte tenu de l'importance du revenu du travail pour les moyens d'existence des ménages et de la baisse des taux d'emploi ainsi que du nombre d'heures travaillées, la situation des revenus et l'intensité de travail des ménages risquent de se détériorer en 2020. En conséquence, la tendance positive observée en matière de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pourrait être interrompue et l'objectif, fixé par la stratégie Europe 2020, d'une baisse de 20 millions de personnes exposées à ce risque pourrait s'éloigner.

¹³ Les personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (ARPE) sont des personnes exposées au risque de pauvreté (AROP) et/ou souffrant de privation matérielle aiguë (SMD) et/ou vivant dans un ménage (quasiment) sans emploi, c'est-à-dire un ménage à très faible intensité de travail (VLWI), ou présentant toute combinaison de ces facteurs.

Les personnes exposées au risque de pauvreté sont celles qui vivent dans un ménage dont le revenu disponible équivalent est inférieur à 60 % du revenu équivalent médian national (il s'agit donc d'un indicateur de pauvreté monétaire).

Les personnes qui se trouvent dans une situation de privation matérielle aiguë sont celles vivant dans un ménage qui ne peut assumer financièrement au moins quatre des postes suivants: 1) payer à temps son loyer/son emprunt hypothécaire/les factures des services publics; 2) chauffer correctement son logement; 3) faire face à des dépenses imprévues; 4) consommer de la viande, du poisson ou un équivalent protéique tous les deux jours; 5) prendre une semaine de vacances par an en dehors du domicile; 6) disposer d'une voiture à usage privé; 7) avoir une machine à laver; 8) avoir un téléviseur couleur; et 9) avoir un téléphone.

Les personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi sont des personnes âgées de 0 à 59 ans vivant dans un ménage dont les membres adultes en âge de travailler (âgés de 18 à 59 ans) ont travaillé l'équivalent de moins de 20 % de leur potentiel de travail total au cours de l'année écoulée (c'est-à-dire durant l'année de référence des revenus).

¹⁴ Les statistiques sur les revenus provenant de la base de données EU-SILC se rapportent aux revenus de l'année précédente, sauf en ce qui concerne l'Irlande (revenus des douze mois ayant précédé l'enquête).

Le pourcentage de personnes exposées au risque de pauvreté après les transferts sociaux a baissé en 2019, mais est resté élevé; il est difficile d'estimer l'impact de la crise. L'indicateur du taux de risque de pauvreté est resté globalement stable, reculant légèrement pour s'établir à 16,5 % en 2019 (contre 16,8 % en 2018, sur la base des revenus de l'année précédente). Le nombre de personnes vivant dans des ménages dont le revenu disponible équivalent était inférieur à 60 % du revenu médian national a été légèrement supérieur à 84,5 millions, soit un million et demi de personnes de moins que l'année précédente. Les estimations rapides d'Eurostat pour l'année des revenus 2019 indiquent un scénario plutôt stable¹⁵. Au moment de la rédaction du présent rapport, les estimations rapides ayant trait aux revenus de 2020 (et reflétant donc l'incidence de la crise) ne sont pas encore disponibles. Les changements en 2020 sont assez difficiles à prévoir, en raison également de l'incidence probable de la crise sur les revenus médians. Les résultats de simulations¹⁶ montrent que, grâce aux mesures adoptées en réponse à la crise, le taux de risque de pauvreté ne pourrait augmenter que de 0,1 pp en moyenne dans l'UE. Le taux de risque de pauvreté fixé (c'est-à-dire le taux calculé par rapport à un seuil de pauvreté fixé pour une année de référence) s'accroîtrait au contraire de 1,7 pp, reflétant ainsi la chute substantielle escomptée des niveaux de revenus par rapport à un seuil de pauvreté établi¹⁷.

La forte baisse du nombre de personnes vivant dans une situation de privation matérielle aiguë avant la pandémie a contribué à une convergence sociale vers le haut. Près de 3 millions de personnes sont sorties d'une situation de privation matérielle aiguë au cours de l'année 2019, ce qui a fait baisser le nombre total de personnes touchées à 23,7 millions, soit 5,4 % de la population de l'UE. Ce recul a représenté une amélioration sensible pour la septième année consécutive. Il est dû aux bonnes performances enregistrées par les États membres pour lesquels la privation matérielle aiguë était la plus élevée (voir section 3.4), ce qui a contribué à la poursuite de la convergence sociale vers le haut (mais à un rythme plus lent en 2019 que les années précédentes).

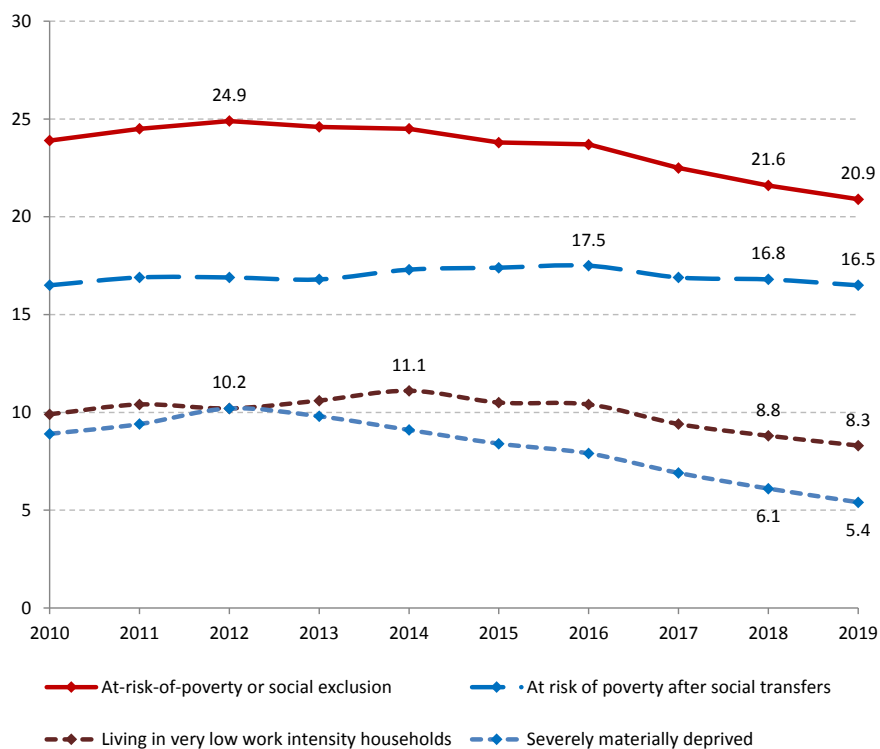
¹⁵ Les données EU-SILC se rapportent pour la plupart des États membres aux revenus enregistrés l'année précédente (c'est-à-dire les revenus de 2018 pour SILC 2019). Eurostat a publié des estimations rapides pour les revenus 2019 (c'est-à-dire les indicateurs EU-SILC publiés en 2020), mais pas encore pour 2020. Voir note méthodologique et résultats d'Eurostat: <https://europa.eu/lqv46uJ>

¹⁶ Voir Almeida et al. (2020), "[Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown](#)" (Revenus des ménages et effet amortisseur des mesures de politique budgétaire pendant le "grand confinement"), document de travail du JRC sur l'imposition et les réformes structurelles n° 06/2020. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/Vj39hX> et la synthèse qui l'accompagne à l'adresse <https://europa.eu/JU66Gc>.

¹⁷ Dans ce cas, le seuil de pauvreté est établi sur la base de la valeur des simulations de base d'EUROMOD pour 2019, au lieu de se fonder sur le seuil de pauvreté estimé pour 2020.

Graphique 6: La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale était en baisse avant la crise de la COVID-19, mais celle des personnes exposées au risque de pauvreté est restée globalement stable

Pourcentage de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) et de ses sous-indicateurs (2010-2019)



Source: Eurostat, indicateurs t2020_50, t2020_51, t2020_52, t2020_53.

Dans le même temps, les bons résultats du marché du travail avant la pandémie ont permis de réduire encore le nombre de personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi. Le nombre de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail a baissé de plus de 1,6 million de personnes en 2019. Cela représentait 8,3 % de la population globale, un chiffre encore en diminution par rapport au pic de 2014. Étant donné que le choc provoqué par la COVID-19 a touché un nombre relativement plus élevé de travailleurs occupant des emplois moins stables (voir section 3.3), cet indicateur pourrait se détériorer fortement en 2020.

Bien que le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale ait substantiellement baissé en 2019, il est demeuré plus élevé pour les enfants. Entre 2018 et 2019, le nombre d'enfants (âgés de moins de 18 ans) exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a reculé de 993 000, soit 5,3 %, dans l'UE à 27. De ce fait, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale correspondant était de 22,2 % pour les enfants, contre 23,4 % en 2018. Par rapport au taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale de 20,9 % pour la population en âge de travailler (18-64 ans) et de 18,5 % pour les personnes âgées (65 ans ou plus), ce taux reste néanmoins élevé.

Le risque de pauvreté des travailleurs a légèrement fléchi en 2019 mais est resté à un niveau élevé, alors que la profondeur de la pauvreté était élevée pour les personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail. En 2019, le pourcentage de travailleurs exposés au risque de pauvreté a baissé de 0,3 pp pour s'établir à 9 %, un chiffre encore en baisse par rapport au pic de 9,8 % atteint en 2016, mais toujours supérieur de 0,5 pp au minimum atteint en 2010. Les personnes travaillant à temps partiel et employées sous contrat temporaire demeurent plus exposées à ce risque, avec des taux de pauvreté au travail s'établissant, respectivement, à 15,1 % et à 16,2 % (voir également sections 3.1.1 et 3.4.1). Parallèlement, l'écart relatif du revenu médian des personnes exposées au risque de pauvreté¹⁸, qui mesure l'écart entre le niveau de revenu des personnes exposées au risque de pauvreté et le seuil de pauvreté (c'est-à-dire le degré de profondeur de la pauvreté), était de 24,5 % en 2019, un chiffre inchangé par rapport à 2018. Les États membres présentent des dynamiques différentes (voir section 3.4.1 pour plus de détails). Au niveau global, l'écart de pauvreté pour la population en âge de travailler (18-64 ans) vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi¹⁹ a augmenté pour atteindre 37,3 % en 2019, ce qui suggère un faible niveau d'adéquation et de couverture des prestations.

L'inégalité des revenus est restée à un niveau élevé en 2019 et la convergence a enregistré une baisse. En moyenne, les niveaux de revenus des 20 % des ménages les plus riches dans les États membres ont été cinq fois supérieurs à ceux des 20 % les plus pauvres. Les données laissent à penser qu'au cours de la dernière décennie, l'augmentation globale des inégalités de revenus a résulté d'une augmentation des inégalités dans la partie inférieure de la distribution des revenus (voir section 3.4). Des améliorations limitées, en particulier dans les pays affichant des niveaux d'inégalité plus élevés, indiquent un ralentissement du rythme de convergence. La part des revenus des 40 % des ménages au bas de l'échelle de distribution des revenus a augmenté jusqu'en 2019, parallèlement à une amélioration modérée des autres indicateurs d'inégalité des revenus. La moyenne de l'UE à 27 a atteint 21,4 % en 2019, contre 21,2 % en 2018 et en 2017 (et une valeur minimale de 20,9 % en 2014 et en 2015). Compte tenu de la nature à long terme de ces questions, il est important de parvenir à une compréhension approfondie des pistes envisageables au moyen d'analyses prospectives systémiques et de renforcer la résilience de l'UE.

¹⁸ L'écart relatif médian du risque de pauvreté correspond à la différence entre le revenu équivalent médian net total 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 (seuil de démarcation: 60 % du revenu équivalent médian).

¹⁹ L'indicateur correspond à l'écart entre le revenu équivalent médian net total des personnes en dessous du seuil de risque de pauvreté et à très faible intensité de travail et le seuil de risque de pauvreté lui-même, exprimé en pourcentage de ce même seuil. 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.

2. INSTANTANÉS DU TABLEAU DE BORD SOCIAL

Le socle européen des droits sociaux a été proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017. Il a mis en évidence vingt principes et droits pour soutenir l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, ainsi que la protection et l'inclusion sociales. Il est conçu pour indiquer la direction à suivre pour renouer avec la convergence vers de meilleures conditions socio-économiques dans les États membres. En particulier dans la situation de crise actuelle, la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux est une priorité. La Commission présentera un plan d'action ambitieux au cours du premier trimestre de 2021 en vue de garantir sa pleine mise en œuvre. Ce plan d'action sera l'instrument clé de la Commission pour contribuer à la reprise socio-économique et à la résilience à moyen et à long terme, en vue de renforcer l'équité sociale des transitions numérique et écologique.

Le socle européen des droits sociaux est accompagné d'un tableau de bord social qui permet de suivre les résultats et de déceler des tendances dans les États membres²⁰. Le tableau de bord fournit un certain nombre d'indicateurs (clés et secondaires) permettant d'examiner les résultats obtenus par les États membres en matière sociale et d'emploi dans trois grands domaines définis dans le cadre du socle: i) l'égalité des chances et l'accès au marché du travail; ii) des marchés du travail dynamiques et des conditions de travail équitables; et iii) le soutien des pouvoirs publics/la protection et l'inclusion sociales. Depuis l'édition 2018, le rapport conjoint sur l'emploi comprend le tableau de bord social, dont les résultats sont résumés dans le présent chapitre en ce qui concerne les indicateurs clés. Cette analyse s'inscrit dans le cadre plus large de la réforme présentée au chapitre 3.

²⁰ SWD(2017) 200 final, document accompagnant la communication COM(2017) 250 final du 26 avril 2017.

2.1 Le tableau de bord expliqué

Le tableau de bord social est un outil essentiel de suivi des résultats en matière sociale et d'emploi ainsi que de la convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail. En particulier, il permet de suivre la situation des États membres concernant des dimensions mesurables du socle, complétant en cela les instruments de surveillance existants, notamment le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale²¹. Le tableau de bord social se compose notamment de quatorze indicateurs clés qui servent à évaluer les tendances sociales et en matière d'emploi en général:

- *Égalité des chances et accès au marché du travail:*
 - Proportion de jeunes de 18 à 24 ans ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation
 - Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes âgés de 20 à 64 ans
 - Inégalité de revenus mesurée par le rapport interquintile S80/S20
 - Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE)
 - Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (taux de NEET), groupe des 15-24 ans

²¹ Le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale sont des rapports annuels élaborés respectivement par le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale. Ils recensent les tendances à surveiller, les principaux défis en matière sociale et d'emploi dans les États membres, et assurent le suivi des progrès réalisés en vue de la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 en matière d'emploi et de réduction de la pauvreté.

- *Marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables:*
 - Taux d'emploi (personnes âgées de 20 à 64 ans)
 - Taux de chômage (personnes âgées de 15 à 74 ans)
 - Taux de chômage de longue durée (personnes âgées de 15 à 74 ans)
 - Revenu disponible brut des ménages en termes réels, par personne²²
 - Rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen²³

- *Soutien des pouvoirs publics / Protection et inclusion sociales:*
 - Incidence des transferts sociaux (autres que les retraites) sur la réduction de la pauvreté²⁴
 - Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles
 - Besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé²⁵
 - Part de la population possédant des compétences numériques générales de base ou plus avancées.

²² Comme l'a demandé le Comité de la protection sociale, cet indicateur est mesuré sur la base du "revenu non ajusté" (c'est-à-dire hors transferts sociaux en nature) et sans référence à l'utilisation des standards de pouvoir d'achat (SPA).

²³ Les niveaux de cet indicateur sont exprimés en standards de pouvoir d'achat (SPA), tandis que les variations sont exprimées en monnaie nationale, en termes réels. Pour lisser les fluctuations à court terme, on utilise les moyennes sur trois ans, tant pour les niveaux que pour les variations. Cet indicateur doit être lu et interprété en combinaison avec d'autres, tels que le taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent, le rapport entre le cinquième et le premier déciles de la distribution des salaires (D5/D1) et d'autres indicateurs pertinents du relevé des résultats en matière d'emploi/suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale et du cadre d'évaluation conjointe.

²⁴ Elle correspond à la différence, dans la population totale, entre la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté (monétaire) avant et après les transferts sociaux.

²⁵ La notion de besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé se base sur l'appréciation subjective d'une personne quant à la question de savoir si, ayant eu besoin de consulter un médecin ou de suivre un traitement pour un type de soins de santé particulier, elle ne l'a pas fait ou n'a pas cherché à le faire pour les trois raisons suivantes: "raisons financières", "liste d'attente" et "distance excessive". Les soins médicaux désignent les services de soins de santé individuels (examens ou traitements médicaux, à l'exception des soins dentaires) fournis par des médecins ou des professions équivalentes, ou sous leur supervision directe, conformément aux systèmes nationaux de soins de santé (définition d'Eurostat). Les problèmes que les personnes signalent en matière d'obtention de soins lorsqu'elles sont malades peuvent témoigner d'obstacles aux soins.

Les indicateurs clés sont analysés au moyen d'une méthode commune approuvée par le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale (voir annexe 3 pour plus de détails).

Dans le cadre de cette méthode, on évalue la situation et son évolution dans les États membres en examinant les niveaux et les variations annuelles²⁶ de chacun des indicateurs clés du tableau de bord social. Les niveaux et les variations sont classés en fonction de leur écart par rapport aux moyennes UE (non pondérées) respectives. Les résultats des États membres concernant les niveaux et les variations sont ensuite combinés (au moyen d'une matrice prédéfinie), de sorte que chaque État membre est classé dans l'une des sept catégories suivantes ("meilleurs éléments", "mieux que la moyenne", "bien, mais à surveiller", "autour de la moyenne/neutre", "faible, mais en voie d'amélioration", "à surveiller" et "situations critiques"). Sur cette base, le tableau 1 contient un résumé des résultats du tableau de bord, sur la base des derniers chiffres disponibles pour chaque indicateur. Une analyse détaillée des quatorze indicateurs, y compris des tendances à plus long terme et d'indicateurs supplémentaires, le cas échéant, est présentée au chapitre 3.

La lecture du tableau de bord social aide à recenser les défis en matière sociale et d'emploi dans les États membres. Dans le contexte du Semestre européen, les données du tableau de bord social ont été régulièrement utilisées dans les rapports par pays afin d'étayer l'analyse des défis propres à chaque pays. Au niveau des États membres, elles ont également servi à l'élaboration des programmes nationaux de réforme et des programmes de stabilité ou de convergence. Avec l'analyse approfondie contenue dans le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale, cela fournit une base d'analyse à la Commission pour ses propositions ultérieures de recommandations par pays, le cas échéant. Au cours de ce processus, une lecture attentive et non mécanique du tableau est justifiée, et d'autres éléments – de nature qualitative et quantitative – sont pris en compte.

²⁶ Sauf pour le revenu disponible brut des ménages, qui est mesuré sous forme d'indice (2008=100, ce qui signifie que la comparaison est faite par rapport à la situation antérieure à la crise), les variations portant sur la dernière année; et pour la rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen, pour laquelle les moyennes calculées sur trois ans sont utilisées, en accord avec le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale.

Le tableau de bord social contribuera à l'élaboration des plans nationaux de réforme et des plans pour la reprise et la résilience, principaux documents de référence dans le cadre de la facilité pour la relance et la résilience. Comme indiqué dans la stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable²⁷, la facilité pour la reprise et la résilience entraînera des changements dans le cycle du Semestre européen 2021. Compte tenu des complémentarités avec le Semestre européen, les États membres sont encouragés à présenter leur programme national de réforme et leur plan pour la reprise et la résilience dans un seul document intégré. En outre, comme il est souligné dans les orientations fournies aux États membres concernant les plans pour la reprise et la résilience²⁸, les États membres sont invités à expliquer en termes généraux en quoi les plans sont cohérents avec la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et y contribuent de manière effective. De plus, ils sont invités à donner un aperçu des incidences économiques et sociales globales du plan (ainsi qu'une évaluation des perspectives macroéconomiques), en présentant des indicateurs pertinents, y compris du tableau de bord social. En ce qui concerne les États membres qui présenteront leurs plans en 2021, la Commission évaluera leur teneur dans des documents analytiques accompagnant les propositions d'actes d'exécution du Conseil²⁹.

²⁷ COM(2020) 575 final.

²⁸ SWD(2020) 205 final.

²⁹ Ces documents remplaceront les rapports par pays en 2021. De plus, pour ces États membres, la Commission ne proposera pas de recommandations spécifiques par pays en 2021, à l'exception de recommandations sur la situation budgétaire, comme le prévoit le pacte de stabilité et de croissance.

Le rapport conjoint sur l'emploi 2021 intègre une dimension régionale au tableau de bord social. L'évolution des indicateurs au niveau national peut masquer des écarts importants au niveau régional (alors que, dans de nombreux États membres, un certain nombre de politiques et de financements sont souvent décidés à ce niveau). Dans ce contexte, pour la deuxième année, le rapport conjoint sur l'emploi présente des éléments relatifs à la situation régionale, sur la base du tableau de bord social. Plus précisément, une série de cartes montrant des ventilations régionales par État membre sont présentées à l'annexe 4 pour certains indicateurs clés du tableau de bord social³⁰. En outre, l'analyse exposée au chapitre 3 mentionne, s'il y a lieu, les constats établis au niveau régional pour les États membres affichant de grandes disparités³¹ entre les régions NUTS 2. Ces données et constats permettent de mieux comprendre où les différentes régions d'un pays se situent en ce qui concerne certaines dimensions clés du socle, et ils aident à surveiller la convergence au sein des pays, à évaluer l'incidence des politiques régionales et à orienter l'élaboration des politiques au niveau régional.

2.2 Données du tableau de bord social

Le tableau de bord social reflète les conditions d'emploi à la suite de la crise de la COVID-19 tout en exposant les conditions sociales et en matière de compétences avant la pandémie, en raison de la disponibilité des données. Depuis la présentation du tableau de bord, l'évaluation de la situation des États membres concernant ses indicateurs clés (suivant la méthode décrite dans la section précédente) s'est appuyée sur les dernières données annuelles disponibles, tant pour les niveaux que pour les variations. Dans la situation actuelle, cette approche supposerait d'examiner les données de 2019 (et les variations par rapport à 2018) pour la plupart des indicateurs. Toutefois, le recours à des données annuelles ne permettrait pas d'observer les évolutions les plus récentes sur le marché du travail dans un contexte de crise, ni leur inversion par rapport aux tendances antérieures (à la pandémie). Dans ce contexte, le groupe "indicateurs" du Comité de l'emploi est convenu de s'écarter temporairement de l'utilisation de chiffres annuels pour l'évaluation du tableau de bord et d'utiliser plutôt les derniers chiffres trimestriels pour les cinq indicateurs clés ci-après du marché du travail³², pour lesquels ces chiffres sont effectivement disponibles (sur la base de l'enquête sur les forces de travail):

³⁰ Pour lesquels des données au niveau régional (NUTS 2) sont disponibles [décrochage scolaire, écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes, taux de NEET, taux d'emploi, taux de chômage, taux de chômage de longue durée, taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, incidence des transferts sociaux (autres que les retraites) sur la réduction de la pauvreté, besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé et rapport interquintile de revenu].

³¹ Sur la base du coefficient de variation pondéré par la population.

³² Pour ces cinq indicateurs, les valeurs du T2 2020 (chiffres corrigés des variations saisonnières) sont utilisées comme "niveaux" des indicateurs, et les différences entre le T2 2020 et le T2 2019 (chiffres corrigés des

- Taux d'emploi (personnes âgées de 20 à 64 ans)
- Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes âgés de 20 à 64 ans
- Taux de chômage (personnes âgées de 15 à 74 ans)
- Taux de chômage de longue durée (personnes âgées de 15 à 74 ans)
- Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (taux de NEET), groupe des 15-24 ans

Les indicateurs clés indiquent une certaine détérioration des conditions du marché du travail dans la première moitié de 2020. Sur les cinq indicateurs du marché du travail susmentionnés, le taux d'emploi et le taux de NEET se sont détériorés dans l'UE à 27³³ au T2 2020 par rapport au même trimestre de 2019, alors que le taux de chômage et l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes sont restés globalement constants; en revanche, le taux de chômage de longue durée a enregistré une certaine amélioration (plus de détails sur les tendances récentes au chapitre 1).

Les indicateurs sociaux et des compétences, pour lesquels ne sont disponibles que les données antérieures à la pandémie de COVID-19, ont continué de s'améliorer en 2019³⁴. Les neuf autres indicateurs clés affichent une tendance positive ou globalement stable sur une base annuelle (c'est-à-dire en 2019 ou en 2018 en fonction de la disponibilité des données). En particulier, une amélioration a été observée en moyenne pour la pauvreté, l'inégalité et les indicateurs associés (à savoir la proportion de la population exposée à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, le rapport interquintile de revenu, le revenu disponible brut des ménages par habitant, la rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire percevant un salaire moyen) ainsi que pour les indicateurs de l'éducation, de l'accueil de l'enfance et des compétences (jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, accueil des enfants âgés de moins de trois ans en structure formelle, part de la population ayant des compétences numériques de base ou plus avancées). Une tendance globalement stable a été observée en ce qui concerne l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté et les besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé.

variations saisonnières) comme "variations". Les diagrammes de dispersion et les tableaux de données annuels pertinents pour 2019 figurent en annexe pour information.

³³ Ces données se fondent sur des moyennes UE pondérées, à l'exception de l'indicateur "rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen".

³⁴ La date limite pour l'extraction des indicateurs clés du tableau de bord social a été fixée au 11 janvier 2021.

Comme le soulignent les diagrammes de dispersion du chapitre 3, une tendance divergente selon les États membres peut s'observer pour la plupart des indicateurs du marché du travail (à l'exception du taux de chômage et du taux de chômage de longue durée). Cela signifie que, en moyenne, les États membres avec une situation initiale plus défavorable ont enregistré une détérioration plus importante entre le T2 2019 et le T2 2020. Néanmoins, de manière générale, il est possible d'observer un certain degré de convergence pour les autres indicateurs clés (dans certains cas, la tendance n'est pas clairement définie).

Presque tous les États membres sont confrontés à des défis pour au moins un indicateur clé. Tous les États membres, à l'exception de l'Allemagne et des Pays-Bas, apparaissent au moins une fois dans l'une des trois catégories les plus problématiques (à savoir "situations critiques", "à surveiller" et "faible mais en voie d'amélioration"). Si l'on se limite aux "situations critiques" (dans lesquelles les indicateurs sont bien en deçà de la moyenne et ne se sont pas améliorés suffisamment vite ou ont continué de se détériorer au cours de l'année dernière), 13 États membres sont épinglés, soit un de moins que dans le rapport conjoint sur l'emploi 2020³⁵. La Hongrie a rejoint ce groupe de pays (ou, plutôt, y figure de nouveau après l'avoir quitté l'année précédente), tandis que l'Estonie et la Lituanie en sont sortis. Dans les 14 domaines évalués, on compte au total 120 cas classés dans les catégories "situations critiques", "à surveiller" ou "faible mais en voie d'amélioration", c'est-à-dire quelque 32 % du nombre total d'évaluations (même points de pourcentage que dans le rapport conjoint sur l'emploi 2020). 41 de ces cas sont des "situations critiques" (ce qui correspond à 11,1 % de l'ensemble des évaluations), contre 40 dans le rapport conjoint sur l'emploi 2019 (ce qui correspond à 10,3 % de l'ensemble des évaluations).

³⁵ Les chiffres ne sont pas directement comparables étant donné que l'exercice a été mené sur l'UE à 28 dans le rapport 2020 et sur l'UE à 27 dans le présent rapport; la composition des pays a une incidence sur le calcul des valeurs moyennes et des écarts-types. Le Royaume-Uni n'apparaissait pas dans la catégorie "situations critiques" dans le rapport 2020.

Comme les années précédentes, la situation des États membres et la gravité de leurs difficultés varient sensiblement, ce qui reflète également l'incidence de la crise, en ce qui concerne les indicateurs du marché du travail. La Roumanie, l'Italie, la Grèce et l'Espagne sont dans une situation "critique", "à surveiller" ou "faible mais en voie d'amélioration" pour dix indicateurs ou plus; elles sont suivies par la Bulgarie, avec neuf résultats insatisfaisants (voir tableau 1). Parmi ces pays, la Bulgarie, la Roumanie et l'Italie présentent le nombre le plus élevé de "situations critiques" (six chacune); elles sont suivies par l'Espagne (cinq) et la Grèce (trois). Cependant, la Grèce, la Roumanie et l'Espagne présentent chacune également un certain nombre d'évaluations positives (enregistrées avant le début de l'épidémie): la Grèce figure parmi les "meilleurs éléments" en ce qui concerne le décrochage scolaire et fait "mieux que la moyenne" du point de vue de l'inégalité des revenus et du niveau de compétences numériques des particuliers; l'Espagne figure parmi les "meilleurs éléments" en ce qui concerne la proportion d'enfants dans des structures d'accueil et se classe "mieux que la moyenne" pour ce qui est des besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé; la Roumanie figure parmi les "meilleurs éléments" en termes de croissance du revenu disponible des ménages par personne. Suivent, en nombre total de résultats insatisfaisants, la Lettonie (sept), Chypre et la Hongrie (six chacune)³⁶. En revanche, le Danemark et les Pays-Bas sont classés "meilleur élément" ou "mieux que la moyenne" pour dix indicateurs clés, et sont suivis par la Tchéquie et la Suède (neuf indicateurs chacune) et la Finlande (huit indicateurs).

³⁶ À noter que l'Italie présentait plus de dix résultats insatisfaisants dans l'exercice 2020 du rapport conjoint sur l'emploi. Au moment de la rédaction du présent rapport, les données concernant l'Italie manquent pour quatre indicateurs clés et, en ce qui concerne la Lettonie, pour un indicateur clé.

Tableau 1. Résumé des indicateurs clés du tableau de bord social

Year	Equal opportunities and access to the labour market					Dynamic labour markets and fair working conditions					Public support / Social protection and inclusion			
	Early leavers from education and training	Gender employment gap	Income quintile ratio	At risk of poverty or social exclusion rate	Youth NEET rate	Employment rate	Unemployment rate	Long-term unemployment rate	GDHI per capita growth	Net earnings of a full-time single worker earning AW	Impact of social transfers on poverty reduction	Children aged less than 3 years in formal childcare	Self-reported unmet need for medical care	Individuals' level of digital skills
	2019	Q2-2020	2019	2019	Q2-2020	Q2-2020	Q2-2020	Q2-2020	2019	2019	2019	2019	2019	2019
Best performers	EL, HR, IE, LT, SI	FI, LT, LV	BE, CZ, SI	FI, SI	CZ, LV, NL, SE	CZ, DE, NL, SE	CZ, DE, PL		EE, HU, LT, RO	DE, DK, IE, LU, NL	AT, DK, FI, IE, SI	BE, DK, ES, LU, NL, PT, SE		DE, DK, FI, NL, SE
Better than average	CZ, EE, FI, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FR, LU, PT, SE, SI	AT, DK, EL, FI, IE, MT, NL	AT, CY, DE, DK, HR, NL, PL, SK	DK, EE, LU, MT, PL, SI	DK, EE, FI, LT, LV, MT, PL	BE, FR, HU, IE, IT, MT, NL, PT	CZ, DK, EE, FR, HU, NL, PL, PT	CZ, SE, SK	BE, FI, SE	BE, FR, LT, SE, SK	FR, LT, MT, SI	AT, CZ, DE, ES, LT, LU, MT, NL	AT, CZ, EE, EL, HR, IE
On average	AT, BE, DE, DK, FR, LV, NL, SK	BE, BG, EE, ES, HR, IE, NL, SK	DE, EE, FR, HR, HU, LU, PL, PT	BE, HU, IE, LU, PT	BE, FI, HU, LT, PT, SK	CY, FR, HU, LU, SI, SK	AT, BG, CY, DK, FI, HR, LU, RO, SI, SK	AT, BE, BG, CY, FI, HR, IE, LV, RO, SE, SI	DE, DK, FI, FR, HR, IE, LV, NL, PT, SI	CY, EL, FR, MT	CY, CZ, DE, NL, PL	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV	BE, BG, CY, FR, HR, HU, IE, IT, PT, SE, SI, SK	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK
Good but to monitor			SK	CZ, FR				MT		AT				LU
Weak but improving	IT, RO	EL	LT	EL, IT, LT	RO	HR	EL	EL, ES, IT		BG, HU, LT, LV, PL, RO		SK	EE, EL, LV	
To watch	CY, HU, LU	CY, CZ	CY, ES, SE	EE, ES, MT, SE	AT, EL, FR, HR, IE	AT, BE, BG, IE, PT, RO	EE, LT, LV, SE	LT, LU, SK	AT, BE, ES	CZ, EE, ES, HR, IT, PT, SI	EE, HR, HU, LU, MT, PT	AT, BG, EL	DK, FI, PL, RO	CY, HU, PL
Critical situations	BG, ES, MT	HU, IT, MT, PL, RO	BG, IT, LV, RO	BG, LV, RO	BG, CY, ES, IT	EL, ES, IT	ES		CY, EL, IT	SK	BG, EL, ES, IT, LV, RO	CZ, HR, HU, PL, RO		BG, LV, RO

Note: mise à jour du 11 janvier 2021. Taux de NEET et de chômage de longue durée non disponibles pour DE. Chiffres de la croissance du RDBM par habitant non disponibles pour BG et MT. Niveau de compétences numériques des particuliers non disponible pour IT (manquant en 2017). Les ruptures de séries et autres mises en évidence statistiques sont mentionnées aux annexes 1 et 2.

3. EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES – ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS

Le présent chapitre donne un aperçu de l'évolution récente des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi, ainsi que des mesures prises récemment par les États membres dans les domaines prioritaires définis par les lignes directrices de l'UE pour l'emploi, telles qu'elles ont été adoptées par le Conseil en 2020³⁷. Le présent point se fonde sur les programmes nationaux de réforme 2020 des États membres et des sources de la Commission européenne³⁸. Sauf indication contraire, seules les mesures mises en œuvre après juin 2019 sont présentées dans le rapport. Une analyse approfondie de l'évolution récente du marché du travail figure dans le rapport 2020 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations³⁹ et dans le rapport 2020 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe⁴⁰.

3.1. Ligne directrice n° 5:

stimuler la demande de travail

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 5, qui recommande aux États membres de mettre en place un cadre favorisant la demande de travail et propice à la création d'emplois. Elle donne d'abord un aperçu général des taux de chômage et d'emploi par État membre, en complément de l'analyse effectuée à l'échelle de l'Union au chapitre 1. Elle examine ensuite les tendances du travail indépendant, la dynamique des salaires, l'évolution des salaires minimaux et la pression fiscale sur le travail. La section 3.1.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines, en mettant spécifiquement l'accent sur les politiques de préservation de l'emploi et de soutien à la création d'emplois dans le contexte de la pandémie.

³⁷ JO L 344 du 19.10.2020, p. 22.

³⁸ Y compris la base de données LABREF, consultable à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!NR68Bw>

³⁹ Commission européenne (2020). "Labour Market and Wage Developments in Europe" (Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe). Rapport annuel 2020. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

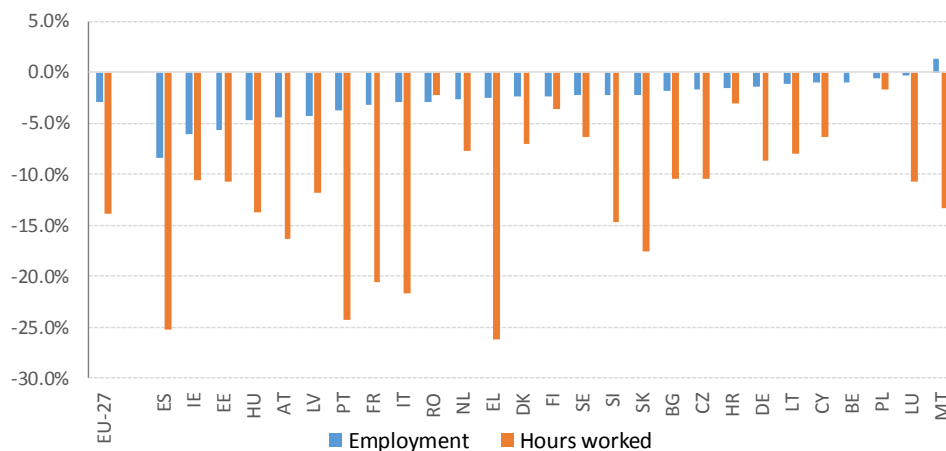
⁴⁰ Commission européenne (2020). "Employment and Social Developments in Europe" (Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe). Rapport annuel 2020. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Disponible à l'adresse <https://europa.eu/!MM76mf>

3.1.1 Indicateurs clés

Le nombre de personnes employées a chuté au deuxième trimestre de 2020, reflétant l'impact de la crise de la COVID-19. En 2019, l'emploi total (sur la base des chiffres des comptes nationaux, emploi intérieur, corrigés des variations saisonnières) a augmenté ou est resté stable dans l'ensemble des États membres par rapport à 2018 (à l'exception de petites baisses en Pologne et en Roumanie). La croissance de l'emploi a ralenti ou a été négative dans plusieurs États membres au premier trimestre de 2020 (avec une moyenne de -0,2 % dans l'UE en glissement trimestriel). Ensuite, tous les États membres (à l'exception de Malte) ont enregistré une baisse au cours du deuxième trimestre (avec une moyenne de -2,8 % dans l'UE). Par rapport au pic du taux d'emploi atteint au T4 2019, cette baisse a dépassé les six millions de personnes. Les baisses les plus importantes ont été enregistrées par l'Espagne (-8,4 %, ce qui correspond à 1,7 million de personnes), l'Irlande (-6,1 %), l'Estonie (-5,6 %) et la Hongrie (-4,6 %). La croissance de l'emploi a été inférieure à -2 % dans les treize autres États membres (graphique 7). Par contre, la baisse a été plus modérée à Chypre (-1 %), en Pologne (-0,5 %) et au Luxembourg (-0,3 %). Malte a été le seul pays à enregistrer une augmentation de l'emploi, de 1,4 %. Au cours du troisième trimestre de 2020, l'emploi s'est partiellement rétabli par rapport au trimestre précédent (de 0,9 % en moyenne dans l'UE). Des augmentations ont été enregistrées dans 19 États membres (non indiquées dans le graphique), les plus élevées étant en Irlande (+3,3 %), en Espagne (+3,1 %), en Autriche (+3 %) et en Hongrie (+2,4 %). À l'inverse, la Roumanie et la Lituanie ont enregistré les pertes d'emploi les plus importantes, respectivement de -1 % et -1,9 % par rapport au trimestre précédent.

Graphique 7: Baisse substantielle de l'emploi dans l'UE

Variation en pourcentage de l'emploi total et des heures travaillées entre le T4 2019 et le T2 2020

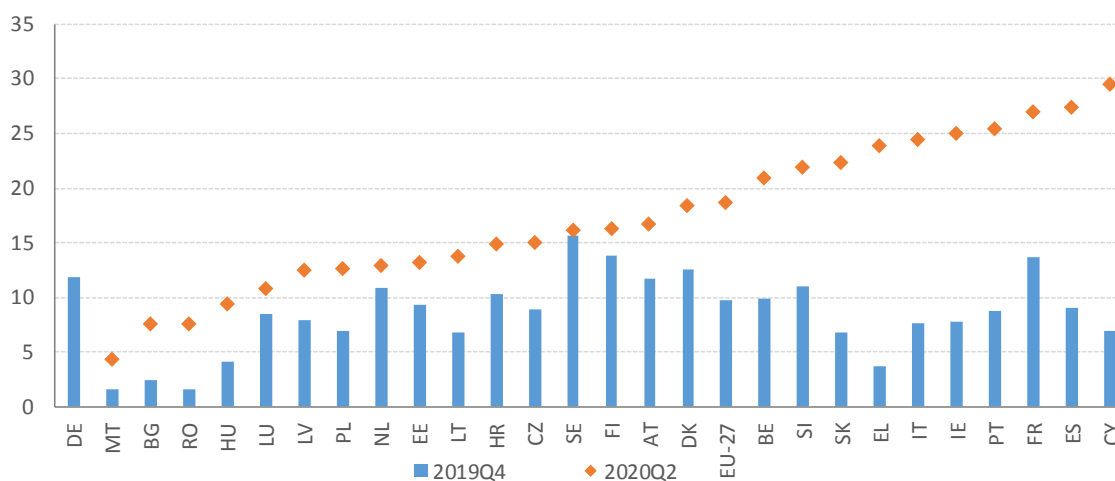


Source: Eurostat, comptes nationaux.

Note: données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier, sauf pour CZ, EL, FR, MT, PL, PT, SK (emploi) et MT, SK (heures travaillées), pour lesquels les données sont seulement corrigées des variations saisonnières. Les données sur les heures travaillées ne sont pas disponibles pour BE.

Graphique 8: Les absences du travail ont augmenté brusquement dans toute l'UE

Absences du travail par rapport à l'emploi total (20-64 ans)



Source:

Eurostat, EFT. Note: données corrigées des variations saisonnières. Les données pour DE ne sont pas disponibles pour le T2 2020.

Les dispositifs de chômage partiel ont contribué à contenir la destruction des emplois. Depuis le début de la crise, les États membres ont largement mis en œuvre et/ou renforcé les mesures de chômage partiel ou d'autres mesures de préservation de l'emploi, dans le but de limiter les pertes d'emplois, d'éviter la dispersion du capital humain au niveau des entreprises et de soutenir la demande globale dans une phase de ralentissement économique important. Parallèlement, les employeurs ont également ajusté leur demande de travail de manière autonome, afin de garantir la pérennité de leurs activités. Comme nous l'avons déjà montré dans la section 1 et comme le montre clairement le graphique 7, la baisse des heures travaillées a été nettement plus importante que la baisse de l'emploi (-13,9 % contre -3 % dans l'UE au T2 2020 par rapport au T4 2019), ce qui peut être largement attribué au fonctionnement des mesures de chômage partiel. D'un pays à l'autre, les écarts les plus importants entre les deux indicateurs⁴¹ ont été observés au Luxembourg, en Grèce, en Slovaquie, en Lituanie, en Italie, au Portugal, en Slovénie et en France. Les heures travaillées se sont partiellement redressées au T3 2020, avec une hausse moyenne de 11,9 % par rapport au trimestre précédent, et des augmentations ont été enregistrées dans tous les États membres à l'exception de la Roumanie. Dans le même temps, comme le montre le graphique 8, le nombre de travailleurs absents du travail (en proportion de l'emploi total) a augmenté brusquement au deuxième trimestre, avec une hausse de 9 pp pour l'UE (de 9,7 % au T4 2019, suivant une tendance stable au cours de la décennie écoulée, à 18,7 % au T2 2020). Les licenciements temporaires ont représenté à eux seuls près de la moitié des absences totales (une augmentation soudaine de 0,2 % au T4 2019 à 7,4 % au T2 2020). Les plus fortes hausses de la part des absences ont été enregistrées à Chypre (+22,6 pp), en Grèce (+20,3 pp), en Espagne (+18,4 pp), en Irlande (+17,4 pp), en Italie (+16,9 pp) et au Portugal (+16,8 pp). Au troisième trimestre, la proportion de travailleurs absents est tombée à 9,1 % (1,1 % si l'on considère uniquement les licenciements).

L'utilisation des mesures de chômage partiel a atteint des niveaux sans précédent pendant la crise de la COVID-19 dans tous les pays (pour lesquels les données sont accessibles au public)⁴². Le recours au chômage partiel a été particulièrement important dans le secteur des services (principalement les hôtels et restaurants) et dans le commerce de détail. Le taux d'utilisation a été comparativement plus faible dans les États membres qui ont mis en place de nouvelles mesures. Cela est peut-être attribuable en partie à la conception de leurs mesures, à une adaptation lente aux nouvelles procédures administratives ou aux délais de mise en œuvre. Dans certains des régimes nouvellement créés (par exemple en Bulgarie, en République tchèque, en Croatie et en Hongrie), l'obligation pour les entreprises de participer à une partie des coûts aurait pu réduire l'utilisation. En Pologne, la participation initiale a été réduite par l'obligation de maintenir l'emploi après l'expiration de l'aide.

⁴¹ En prenant le ratio de la baisse des heures travaillées par rapport à la baisse de l'emploi.

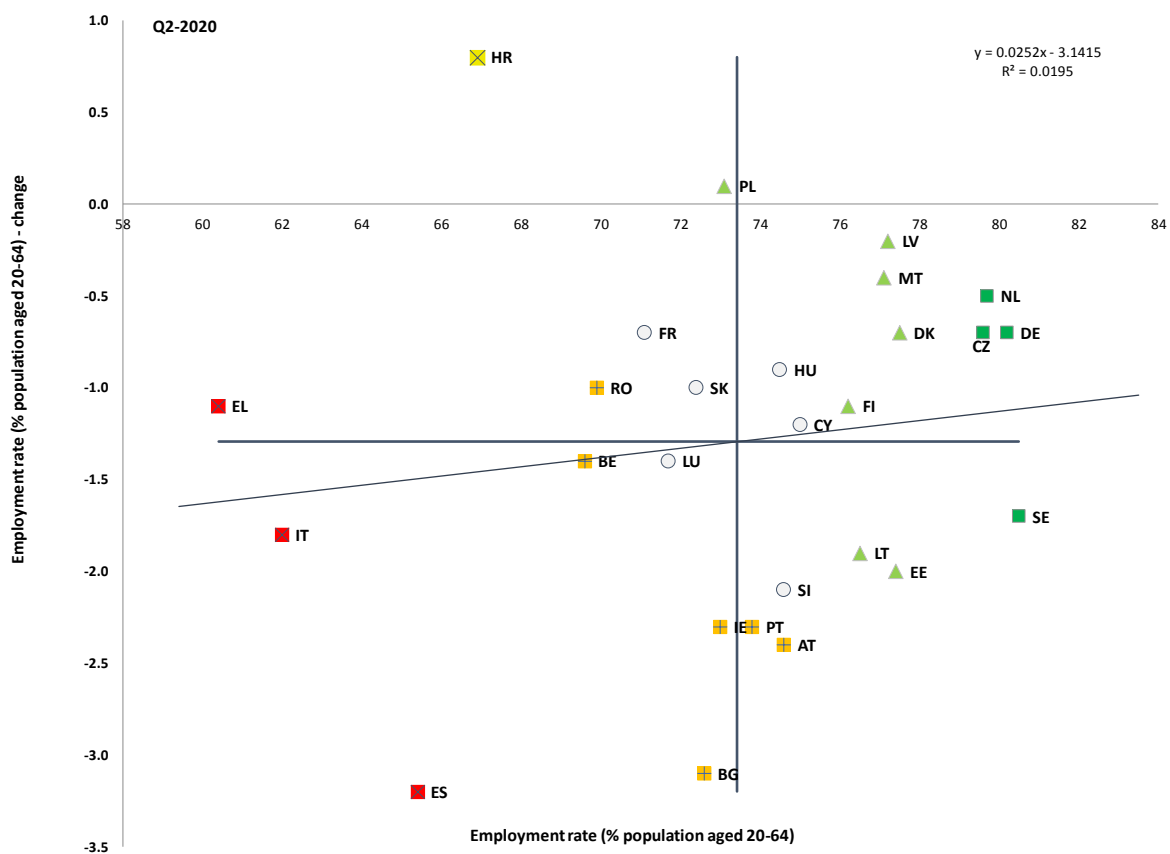
⁴² Pour plus de détails, voir le rapport annuel 2020 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&furtherNews=yes&newsId=9873>.

Une baisse limitée du taux d'emploi global cache des différences majeures entre les États membres. Au cours de 2019, le taux d'emploi (groupe d'âge des 20-64 ans) a augmenté en moyenne et dans tous les États membres (à l'exception d'une légère baisse en Suède, qui reste le taux le plus élevé dans toute l'UE). Comme le montre la section 1, au T2 2020, le taux d'emploi a diminué de 1,2 pp, pour atteindre 72,1 % par rapport au pic de 73,3 % du T2 2019 (ramenant l'indicateur au niveau observé au premier trimestre de 2018). Comme mentionné, la baisse modeste globale peut être attribuée aux mesures extraordinaires prises dans le contexte de la crise. Pourtant, la situation cache une grande hétérogénéité entre les États membres. Comme le montre le graphique 9, qui se fonde sur les données de l'EFT d'Eurostat, l'Espagne a connu la plus forte baisse (de 3,2 pp), suivie de la Bulgarie (3,1 pp), de l'Autriche (2,4 pp), de l'Irlande et du Portugal (2,3 pp). Par contre, la Croatie et la Pologne ont enregistré une augmentation (de 0,8 pp et 0,1 pp respectivement) tandis que Malte et la Lettonie ont enregistré un taux stable ou légèrement en baisse. Au troisième trimestre, le taux d'emploi global s'est légèrement redressé pour s'établir à 72,4 %, avec des hausses par rapport au T2 dans tous les États membres, sauf quatre (Suède, Lettonie, Chypre et Lituanie).

Si l'on examine l'évaluation basée sur la méthodologie des indicateurs clés du tableau de bord social, la situation ne change pas de manière significative par rapport aux années précédentes, la Grèce, l'Italie et l'Espagne restant marquées comme "situations critiques" (avec des taux proches de 65 % ou inférieurs à ce chiffre) tandis que la Suède, l'Allemagne, la Tchéquie et les Pays-Bas sont "les plus performants" (avec des taux proches de 80 % ou supérieurs). Entre les deux, la chute soudaine des taux d'emploi dans le deuxième trimestre de 2020 explique le classement de la Bulgarie, de l'Irlande, de l'Autriche et du Portugal comme pays "à surveiller" (bien que les niveaux respectifs soient encore proches de la moyenne). La Belgique et la Roumanie, dont le taux d'emploi est tombé en dessous de 70 % au cours de l'année dernière, sont également "à surveiller". La Croatie, qui présente encore un faible taux d'emploi (66,9 % au T2 2020), est qualifiée de "faible mais en voie d'amélioration" au vu de la récente augmentation (malgré la crise). La pente positive de la ligne de régression suggère que les États membres connaissent une tendance légèrement divergente (c'est-à-dire que les taux d'emploi ont diminué plus rapidement dans les pays partant d'un niveau inférieur). Il reste à voir si cette tendance se maintiendra dans le temps, comme ce fut le cas lors de la crise financière. Un certain nombre d'États membres présentent d'importantes disparités régionales en ce qui concerne le taux d'emploi (voir annexe 4).

Graphique 9: Le taux d'emploi a chuté dans presque tous les États membres

Taux d'emploi (20-64 ans) et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social)

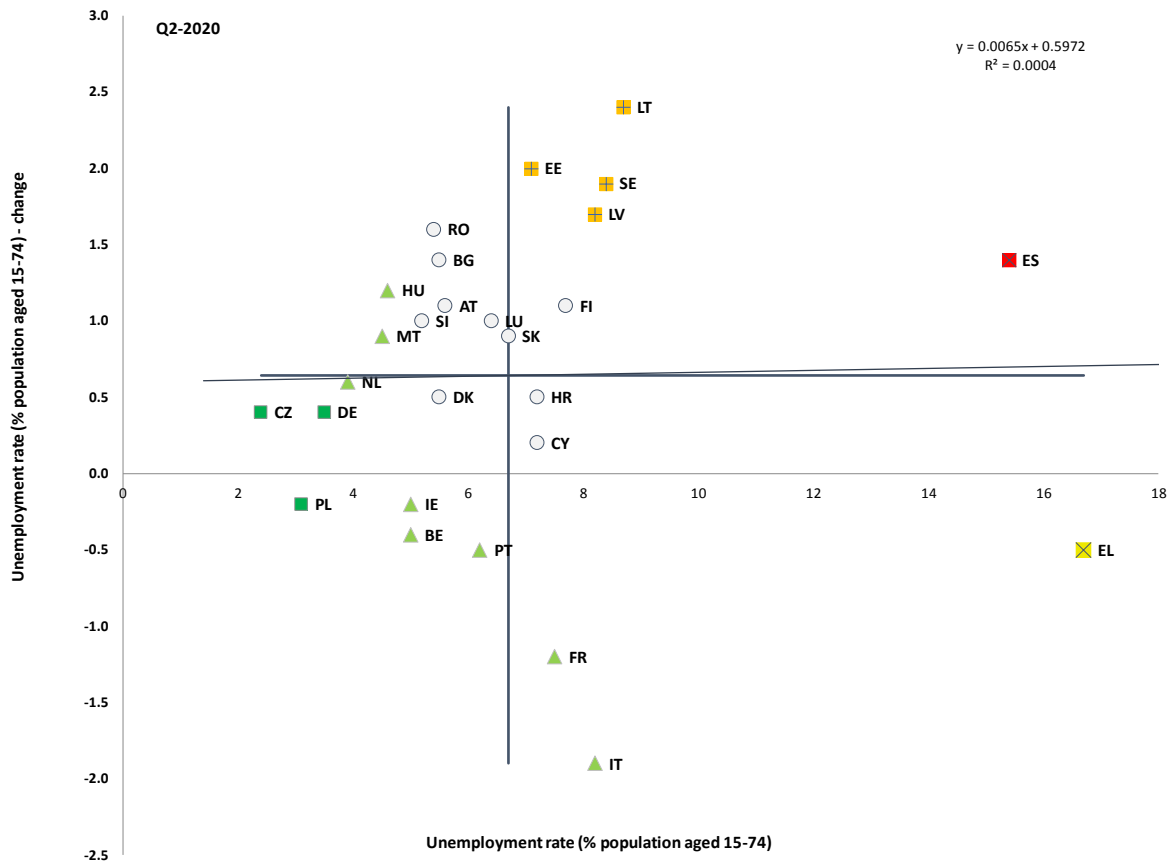


Source: Eurostat, EFT. Période: niveaux du T2 2020 et variations annuelles par rapport au T2 2019. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe.

Dans la plupart des États membres, l'augmentation du chômage a été modérée jusqu'à présent. Comme indiqué dans la section 1, le taux de chômage moyen de l'UE a augmenté pour atteindre 7,8 % en juillet 2020, soit une hausse de seulement 1,3 pp par rapport au niveau le plus bas d'avant la crise enregistré en février 2020, avant de baisser jusqu'à 7,5 % en novembre 2020. Cela fait suite à une baisse continue dans la majorité des États membres en 2019. Une augmentation aussi modérée peut être considérée comme l'effet du fonctionnement des mesures de chômage partiel, bien que l'inactivité puisse également en expliquer une partie (dans plusieurs États membres, une part importante des travailleurs a renoncé à la recherche active d'un emploi, surtout pendant les phases de confinement). Le graphique 10, qui montre le niveau du taux de chômage au T2 2020 et l'évolution par rapport au T2 2019, indique qu'à une augmentation moyenne aussi modérée correspondent des tendances nationales très différentes. Pour 20 des 27 États membres, le taux de chômage a en fait augmenté au cours de cette période, avec des hausses proches ou supérieures à 2 pp en Lituanie, en Lettonie, en Estonie et en Suède (tous ces pays étant marqués "à surveiller" selon la méthodologie du tableau de bord social). À l'inverse, le taux de chômage a en fait diminué en Italie, en France, au Portugal, en Belgique, en Irlande, en Pologne et en Grèce au T2 (dans le cas de l'Italie, de presque 2 pp). La baisse du taux d'activité (de 2,9 pp au Portugal, de 2,8 pp en Italie, de 2,7 pp en Irlande, de 2 pp en France, de 1,7 pp en Belgique, de 1,4 pp en Grèce) peut contribuer à expliquer ce comportement. Les chiffres du T3 2020 indiquent cependant une augmentation réelle du chômage par rapport à l'année précédente pour tous les pays, à l'exception de la Grèce. En termes comparatifs, l'Espagne est classée comme "situation critique" et la Grèce comme "faible mais en voie d'amélioration" (avec des taux de chômage supérieurs à 15 %) tandis que la Tchéquie et la Pologne sont "les plus performantes" (avec des taux de chômage inférieurs à 4 %). De grandes disparités subsistent également au niveau régional (voir l'annexe 4), certaines régions de Grèce, d'Italie et d'Espagne enregistrant toujours des taux de chômage de plus de 20 %.

Graphique 10: Le chômage a augmenté dans la plupart des États membres, avec une hausse globale modérée

Taux de chômage (15-74 ans) et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social)



Source: Eurostat, EFT. Période: niveaux du T2 2020 et variations annuelles par rapport au T2 2019. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe.

Le travail indépendant a été, en moyenne, moins touché par la crise que l'emploi total, mais avec une plus grande hétérogénéité entre les États membres. Entre le T4 2019 et le T2 2020, le nombre de travailleurs indépendants a diminué de 2,2 % (soit 677 000), contre 3 % pour l'emploi total (chiffres des comptes nationaux, corrigés des variations saisonnières⁴³). Si cette baisse est importante, la comparaison avec l'emploi total suggère qu'une partie considérable des indépendants ont réussi à maintenir leur activité malgré l'effondrement de l'activité économique, soit en réduisant (temporairement) la taille de leur entreprise, soit en se tournant vers des formes de travail à distance. Pourtant, les travailleurs indépendants représentent l'une des catégories les plus menacées si la récession se prolonge, notamment en raison de l'accès limité aux régimes de protection sociale dans de nombreux États membres. Seuls huit États membres ont connu une baisse plus rapide de l'emploi indépendant que de l'emploi total entre le T4 2019 et le T2 2020 (Bulgarie, Allemagne, Estonie, Grèce, Italie, Roumanie, Slovaquie et Finlande). Dans l'ensemble, la plus forte baisse a été enregistrée en Roumanie (-11,7 %), suivie par l'Estonie (-6,1 %), l'Irlande (-5,5 %) et l'Espagne (-4,6 %). Il est intéressant de noter que le nombre de travailleurs indépendants a augmenté dans onze États membres entre le T4 2019 et le T2 2020, les plus fortes hausses étant enregistrées en Lettonie, en Croatie et à Malte. Au T3 2020, le nombre de travailleurs indépendants est resté à peu près constant par rapport au T2 (contre une reprise de l'emploi total). Il a continué à baisser, en particulier, en Roumanie, en Allemagne, en Finlande, en Slovaquie, en France, au Danemark, en Italie, à Chypre et en Bulgarie.

⁴³ Les chiffres de l'EFT d'Eurostat (groupe d'âge 15-64 ans, non corrigés des variations saisonnières) indiquent une baisse de 1,8 % au cours de la même période.

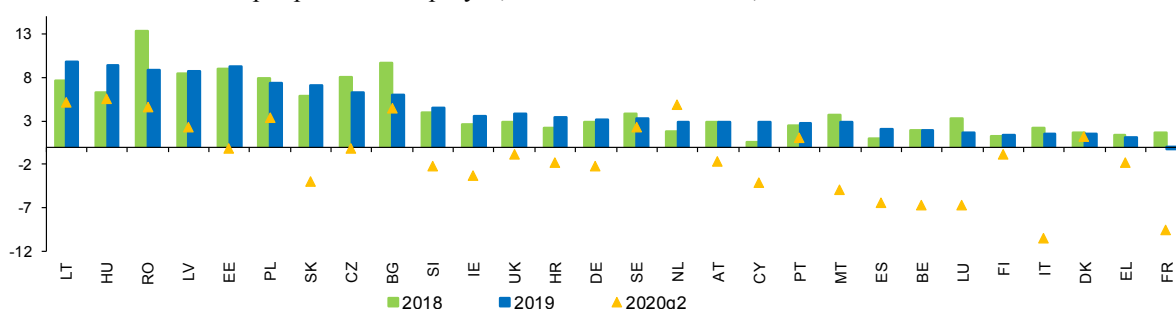
Ces dernières années, la part du travail indépendant dans l'emploi total a lentement diminué. Globalement, la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total a diminué lentement, passant de 14,3 % en 2008 à 13,4 % en 2019⁴⁴. Une telle diminution s'est notamment manifestée pendant la phase d'expansion économique entre 2013 et 2019, où la création d'emplois s'est faite plus que proportionnellement parmi les salariés. Comme le montre en détail le rapport conjoint sur l'emploi 2020, cette diminution au fil du temps cache une évolution continue de la composition du travail indépendant, qui s'éloigne des activités traditionnelles pour s'orienter vers les services et les secteurs à plus forte valeur ajoutée – notamment de l'agriculture, du commerce et des transports vers l'information et la communication, les activités professionnelles, scientifiques et techniques, la santé humaine et les activités de travail social. Ce changement structurel s'accompagne d'une augmentation plus rapide du niveau d'instruction moyen chez les travailleurs indépendants que chez les salariés: la part des travailleurs diplômés du supérieur parmi les premiers est passée de 26 % en 2008 à 36,1 % en 2019, contre une augmentation plus limitée (de 26,1 % à 34,5 %) chez les salariés. La crise va probablement accélérer cette évolution vers les secteurs des services et un niveau d'éducation plus élevé chez les indépendants, car les travailleurs peu qualifiés des secteurs traditionnels (dans lesquels les tâches ne peuvent pas être réalisées de manière numérique) sont parmi les plus touchés.

⁴⁴ Données EFT d'Eurostat, groupe d'âge 15-64 ans.

La croissance des salaires nominaux s'est accélérée en 2019, pour ensuite réagir au marasme économique. La croissance moyenne de la rémunération nominale des salariés dans l'UE à 27 a été supérieure à 3 % et a atteint plus de 4 % dans les pays baltes, en Europe centrale et orientale et en Irlande (graphique 11). Pour la Hongrie, la Lituanie et l'Irlande, les changements en 2019 ont largement dépassé ceux de l'année précédente, tandis que des signes de ralentissement de la tendance de croissance élevée ont été enregistrés pour la Roumanie, la Bulgarie, l'Estonie et la Tchéquie. Les salaires ont également décéléré en Suède et surtout en Italie et en France (dans ce dernier pays, ils sont restés au même niveau qu'en 2018). En 2020, alors que plusieurs États membres entraient en récession, la progression de la rémunération par salarié a commencé à ralentir dans la plupart d'entre eux. Cette réponse reflète principalement le manque d'heures travaillées (et, souvent, des coûts salariés associés) lié à l'utilisation généralisée des mesures de chômage partiel. Selon la conception des mesures nationales, la part des salariés concernés et l'intensité de la baisse des heures travaillées, les pertes de salaire ont varié considérablement. Au T2 2020, un grand nombre (18) d'États membres ont enregistré des variations négatives (en glissement annuel), avec des pertes substantielles en France (-9,5 %), au Luxembourg (-6,8 %), en Belgique (-6,7 %) et en Italie (-10,5 %). Dans certains des pays restants, les évolutions positives ont été supérieures à 3 % en Pologne, en Bulgarie, en Roumanie et aux Pays-Bas, et particulièrement significatives en Hongrie (+5,5 %) et en Lituanie (+5,1 %). En outre, comme les entreprises qui réduisent le nombre d'heures travaillées tentent de faire des économies sur les coûts du travail, la rémunération par employé a également été affectée par le gel des composantes variables de la rémunération ou le report du renouvellement des contrats de travail. L'évolution des salaires s'est partiellement redressée au troisième trimestre 2020 dans plusieurs pays (seulement six pays ont enregistré une baisse), parallèlement à l'augmentation du nombre d'heures travaillées.

Graphique 11: La croissance des salaires nominaux est devenue négative pendant la crise dans la plupart des États membres

Rémunération nominale par personne employée, 2018-2019 et T2 2020, variation annuelle en %



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

Source: Commission européenne, base de données AMECO.

Si la rémunération par employé a diminué, la réduction des heures travaillées a entraîné une augmentation des salaires horaires. Si les salaires horaires ont, en Tchéquie uniquement, effectivement diminué au cours du deuxième trimestre de 2020 (en glissement trimestriel), ils ont généralement dépassé la rémunération par employé. Dans sept pays, l'écart est supérieur à 10 pp, les valeurs les plus élevées étant celles de Malte, de la Slovaquie et de l'Italie.

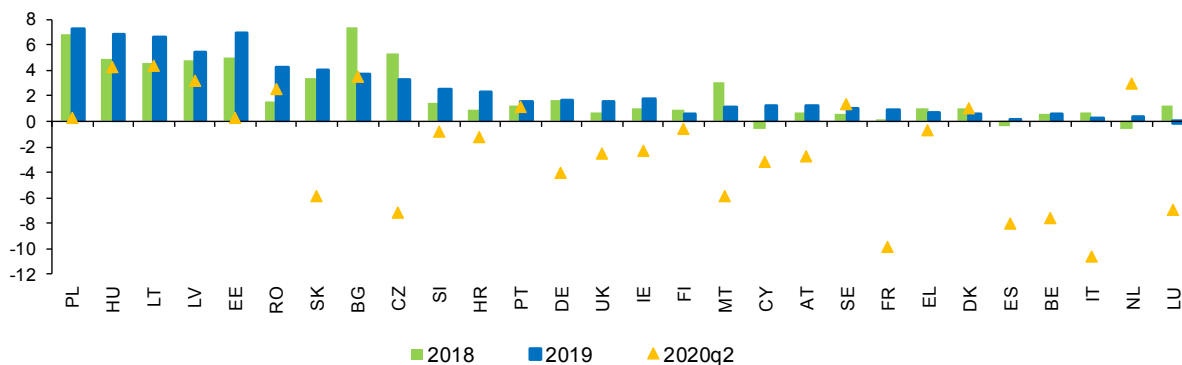
Les salaires réels ont augmenté dans presque tous les États membres en 2019, pour ensuite diminuer au cours du premier semestre de 2020⁴⁵. En termes réels (déflatés de l'inflation des prix à la consommation), la croissance des salaires en 2019 a été particulièrement forte – supérieure à 5 % – dans les pays d'Europe centrale et orientale (Pologne, Hongrie, Roumanie, Slovaquie) et les pays baltes (Estonie, Lettonie et Lituanie). La forte dynamique des salaires réels dans les pays dont le PIB par habitant rattrape la moyenne de l'UE a donc entraîné une diminution de la dispersion des salaires réels au sein de l'UE. Des augmentations inférieures à 1 % ont été observées dans neuf pays, dont la Suède, la France et la Grèce, et ont été presque négligeables en Italie et aux Pays-Bas (voir graphique 12). Le Luxembourg a enregistré une croissance négative des salaires réels. Un pic d'hétérogénéité de la dynamique des salaires réels est enregistré au deuxième trimestre 2020. Dans plusieurs États membres, les salaires réels agrégés ont connu une forte baisse, en particulier en Belgique (-7,6 %), en Espagne (-8,0 %), en France (-9,8 %) et en Italie (-10,6 %). Cette baisse s'explique (au moins) en partie par l'incidence des systèmes de chômage partiel, en fonction de la conception des mesures nationales (dans les pays où les prestations sont versées directement aux employés et enregistrées comme transferts sociaux, les mesures de chômage partiel ont entraîné la baisse des coûts salariaux observée)⁴⁶. Ailleurs, les développements positifs se sont poursuivis selon la tendance la plus récente, notamment en Lituanie, en Hongrie, en Bulgarie et en Lettonie.

⁴⁵ Du point de vue des travailleurs, la mesure la plus pertinente des salaires est le salaire et traitement brut, ce qui exclut les cotisations versées par les employeurs.

⁴⁶ Dias da Silva et al. (2020), Les dispositifs de chômage partiel et leurs effets sur les salaires et le revenu disponible, Bulletin économique de la BCE, numéro 4/2020.

Graphique 12: La croissance des salaires réels a été forte dans les États membres d'Europe orientale et les pays baltes en 2019

Salaires réels par employé, 2018, 2019 et T2 2020, variation annuelle en %



(1) Salaires et traitements bruts réels par employé; déflateur: consommation privée. (2) Les pays sont classés par ordre décroissant de croissance des salaires réels en 2019. Source: Commission européenne, base de données AMECO.

Après avoir chuté au lendemain de la précédente crise financière, la part des salaires a connu une hausse modérée en moyenne en 2018 et 2019, les salaires progressant en moyenne

légèrement au-dessus de la productivité du travail. En 2019, la part des salaires dans l'UE à 27⁴⁷ a légèrement augmenté à 55,4 % (à partir d'un niveau plancher de 55 % entre 2015 et 2017), avec des augmentations supérieures à 1 pp à Chypre, en Slovaquie, en Lituanie et en Lettonie. Dans le même temps, la part des salaires a reculé dans sept pays et d'au moins 1 pp en France, en Roumanie et en Bulgarie. Au cours de la période 2013-2019, la part des salaires a augmenté dans les États membres dont les niveaux de départ étaient comparativement faibles, et plus particulièrement en Lettonie, en Lituanie, en Roumanie et en Slovaquie, ce qui montre un certain degré de convergence. Parmi les plus grands pays de l'UE, la part des salaires n'a augmenté qu'en Allemagne (1,7 pp), a légèrement diminué en Italie (-0,3 pp), tandis que la France, l'Espagne et les Pays-Bas ont enregistré des contractions supérieures à 1 pp.

⁴⁷Source: base de données AMECO.

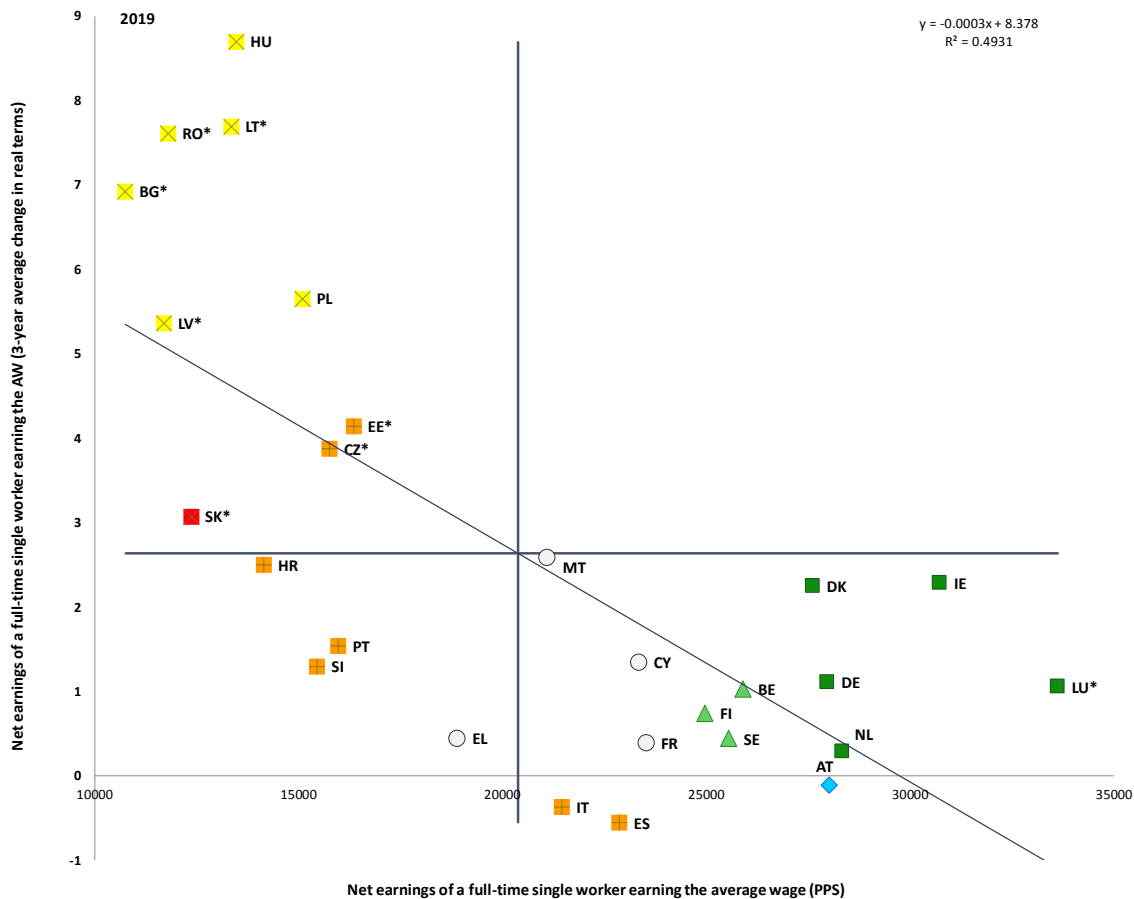
Au cours des trois dernières années, les rémunérations nettes ont continué de croître plus rapidement en Europe centrale et orientale, contribuant ainsi à la convergence des niveaux de revenus du travail. Cette tendance ressort clairement de la distribution des pays dans le graphique 13, qui se base sur les revenus moyens sur trois ans d'un célibataire sans enfant rémunéré au salaire moyen (2016-2019)⁴⁸. La convergence vers le haut des niveaux de vie est conforme aux objectifs du socle européen des droits sociaux. En bas de l'échelle de distribution des revenus nets, la Bulgarie, la Roumanie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie et la Pologne, où les revenus nets en standards de pouvoir d'achat (SPA) sont inférieurs ou égaux à 15 000 EUR, affichaient toutes une hausse moyenne supérieure à 5 % au cours des trois dernières années, et sont classées comme "faible mais en voie d'amélioration"⁴⁹. D'autres pays affichant des niveaux également faibles n'ont pas connu une telle croissance rapide, et sont classés comme "à surveiller" (Croatie, Slovénie, Portugal, Tchéquie et Estonie) ou "situations critiques" (Slovaquie). Parmi les "plus performants", le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Irlande et le Luxembourg affichent des revenus nets en standards de pouvoir d'achat proches de ou supérieurs à 30 000 EUR. Dans ces États membres, les revenus nets ont augmenté plus rapidement que dans les pays affichant des niveaux comparables. L'Espagne, la Grèce et l'Italie, avec des niveaux de rémunérations nettes proches de la moyenne, ont montré une évolution négative ou stagnante au cours des trois dernières années (régulièrement avec des taux de chômage élevés). Fait important, les pays où la croissance des revenus nets est supérieure à la moyenne enregistrent aussi une hausse rapide de leurs coûts salariaux unitaires, dont l'incidence à long terme sur la compétitivité est à surveiller.

⁴⁸ Les niveaux de rémunérations nettes sont mesurés en standards de pouvoir d'achat (SPA) afin de permettre une comparaison utile entre les États membres. Les variations sont mesurées en monnaie nationale et en termes réels. Cet indicateur devrait être lu et interprété en combinaison avec d'autres indicateurs, tels que le taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent, le rapport entre les cinquième et premier déciles de la distribution des salaires (D5/D1) et d'autres indicateurs pertinents du relevé des résultats en matière d'emploi, du suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale et du cadre d'évaluation conjointe.

⁴⁹ Il est intéressant de noter que plusieurs de ces pays présentent également des inégalités élevées de salaires mesurées par le rapport entre les cinquième et premier déciles de la distribution des salaires (D5/D1). Selon l'OCDE, les pays de l'UE présentant les ratios D5/D1 les plus élevés en 2017 étaient la Roumanie (2,9), la Lettonie (2,6), la Lituanie (2,5) et la Bulgarie (2,5). De l'autre côté de l'échelle, les ratios les plus bas ont été enregistrés en Finlande (1,8), en Slovaquie (1,8) et en Tchéquie (1,7).

Graphique 13: Les rémunérations nettes ont augmenté rapidement en Europe centrale et orientale, contribuant ainsi à la convergence des revenus vers le haut

Rémunérations nettes et variation annuelle – moyenne sur trois ans (indicateur clé du tableau de bord social)

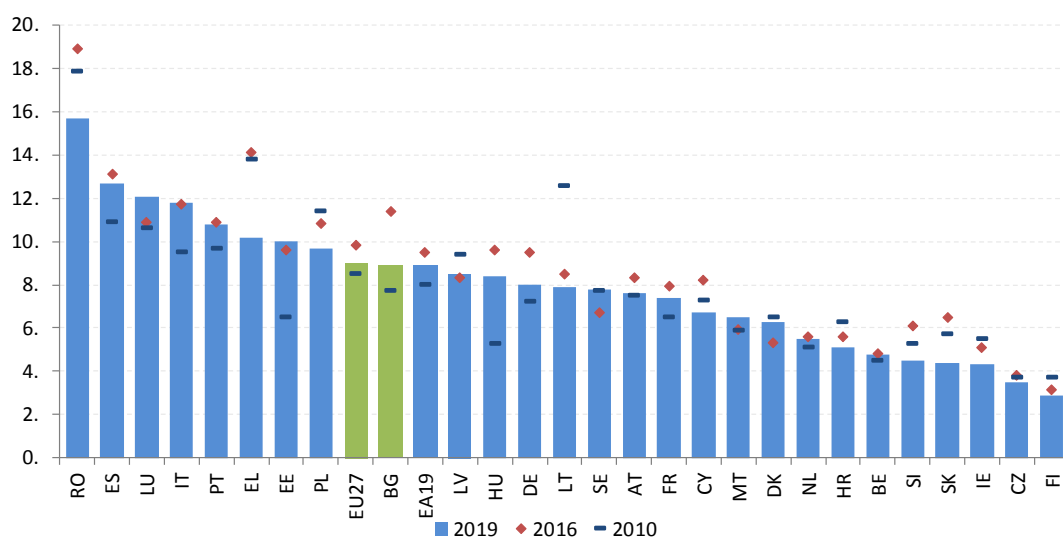


Source: base de données sur les impôts et les prestations (calculs internes). Période: niveaux de 2019 (moyenne sur 3 ans) et variations annuelles moyennes au cours de la période 2016-2019. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe. Les États membres marqués d'un astérisque sont ceux dans lesquels le coût salarial unitaire nominal dépasse le seuil fixé au titre de la procédure concernant les déséquilibres macroéconomiques (PDM). L'indicateur du tableau de bord de la PDM est la variation des coûts salariaux unitaires nominaux sur trois ans, en pourcentage. Le seuil est fixé à 9 % pour les pays de la zone euro et à 12 % pour les pays hors zone euro.

Un emploi ne permet pas toujours de vivre décemment. Au cours des dernières années, la situation des travailleurs à bas salaires s'est détériorée dans de nombreux pays. La pauvreté des travailleurs a augmenté au cours de la dernière décennie, passant de 8,5 % en 2007 à 9,8 % en 2016 dans l'UE à 27, pour ensuite fléchir à 9 % en 2019⁵⁰. Les tendances structurelles qui remodelent les marchés du travail, telles que la numérisation et l'augmentation des formes de travail atypiques, entraînent une plus grande polarisation des emplois, une baisse de l'emploi dans les professions moyennement rémunérées et une hausse simultanée des professions faiblement et fortement rémunérées⁵¹. Les travailleurs sous contrat temporaire sont exposés à un risque plus élevé de pauvreté que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (16,2 % contre 5,9 %); au même titre que les travailleurs peu qualifiés par rapport aux travailleurs très qualifiés (19 % contre 4,9 %). Qui plus est, les travailleurs nés en dehors de l'UE sont beaucoup plus susceptibles (20,1 %) de faire partie du taux de travailleurs pauvres que les natifs de l'UE (8,1 %). Le graphique 14 montre que plus de 10 % des travailleurs sont exposés au risque de pauvreté en Roumanie, en Espagne, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Grèce. Parmi ce groupe, le taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent a en fait augmenté par rapport à 2010 en Espagne, en Italie, au Luxembourg et au Portugal.

Graphique 14: La pauvreté des travailleurs a augmenté dans la plupart des États membres au cours de la dernière décennie.

Taux de risque de pauvreté au travail, comparaison pluriannuelle



Source: Eurostat, SILC. Note: ruptures de série pour BE en 2019 et pour DK, EE, LU et NL les années précédentes.

⁵⁰ Les données concernent l'ensemble de l'UE incluant le Royaume-Uni mais excluant la Croatie, le seul agrégat comparable entre 2007 et 2016. Dans la moyenne des 27 États membres actuels (c'est-à-dire en incluant la Croatie et en excluant le Royaume-Uni), la pauvreté des travailleurs est passée de 8,5 % en 2010 (premières données disponibles) à 9,3 % en 2018. La pauvreté des travailleurs correspond à la part des personnes qui travaillent et qui ont un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux).

⁵¹ Commission européenne (2019): Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe: Rapport annuel 2019, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.

Les femmes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés, ainsi que ceux qui occupent des emplois atypiques ont une probabilité plus élevée de gagner le salaire minimal que les autres travailleurs⁵². En particulier, les jeunes travailleurs sont trois fois plus susceptibles de gagner le salaire minimal que des travailleurs plus âgés, tandis que les femmes y sont presque deux fois plus susceptibles que les hommes. De même, le travail temporaire multiplie par trois la probabilité de gagner le salaire minimal, tandis que le travail à temps partiel la multiplie par deux. Néanmoins, le salarié "type" au salaire minimal dans la plupart des États membres est âgé de plus de 25 ans, a fait des études secondaires supérieures et vit en couple. Cela reflète en partie la part relativement plus faible de jeunes travailleurs peu qualifiés et de parents isolés dans l'ensemble de la main-d'œuvre.

Malgré de récentes augmentations dans de nombreux États membres⁵³, **les salaires minimaux légaux, dans de nombreux cas, restent faibles par rapport aux autres salaires de l'économie.**

Dans la plupart des États membres, d'après les données Eurostat, le salaire minimal légal est inférieur à 60 % du salaire médian et à 50 % du salaire moyen. En 2019, seul le salaire minimal légal du Portugal a atteint les deux valeurs, tandis que celui de la Bulgarie a atteint 60 % du salaire médian. En outre, la même année, le salaire minimal était inférieur à 50 % du salaire médian dans neuf pays de l'UE (Estonie, Malte, Irlande, Tchéquie, Lettonie, Allemagne, Pays-Bas, Croatie et Grèce, voir le graphique 15). La même année, sept pays (Estonie, Malte, Irlande, Tchéquie, Lettonie, Hongrie et Roumanie) avaient un salaire minimal inférieur à 40 % du salaire moyen⁵⁴. Il y a également des cas où le salaire minimal n'était pas suffisant pour protéger les travailleurs contre le risque de pauvreté. Il existe des lacunes dans la couverture des salaires minimaux dans plusieurs États membres. Dans les pays où il existe un salaire minimal légal, certaines catégories de travailleurs ne sont pas protégées par le salaire minimal car des exemptions s'appliquent. Dans les pays où les salaires sont exclusivement fixés par la négociation collective, il existe des lacunes dans la couverture des travailleurs qui ne relèvent pas, directement ou indirectement, de conventions collectives.

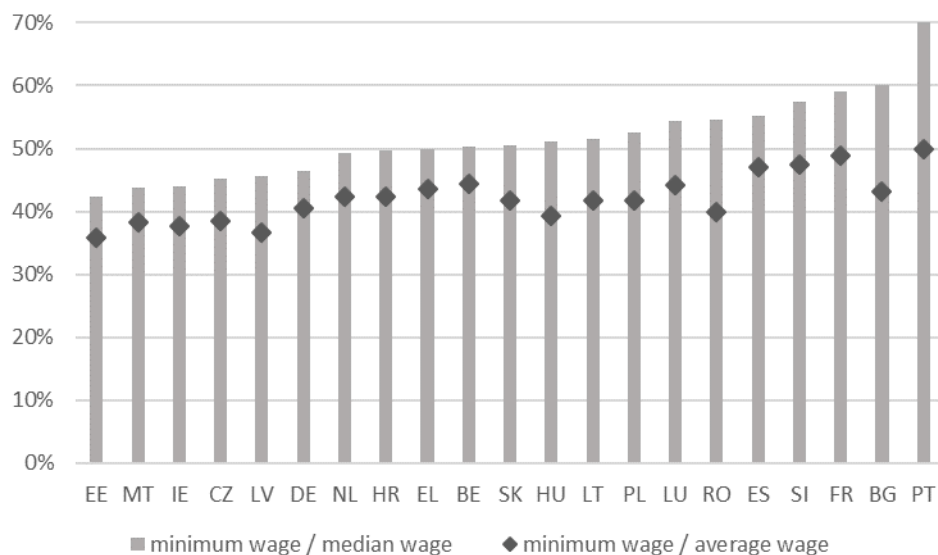
⁵² Pour plus de détails, voir l'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, SWD(2020) 245 final.

⁵³ Voir la section 3.1.2 pour plus de précisions.

⁵⁴ Sur la base de l'enquête sur la structure des salaires (ESS). L'ESS couvre les entreprises d'au moins 10 salariés, ce qui pourrait déclencher une augmentation des estimations des revenus dans les États membres où les petites entreprises constituent une grande partie de l'économie. Il convient d'en tenir compte dans les comparaisons "d'égal à égal" et entre pays.

Graphique 15: Dans la plupart des États membres, le salaire minimal légal est inférieur à 60 % du salaire médian et à 50 % du salaire moyen

Salaires minimaux en proportion de la rémunération brute médiane et moyenne des travailleurs à plein temps (2019)



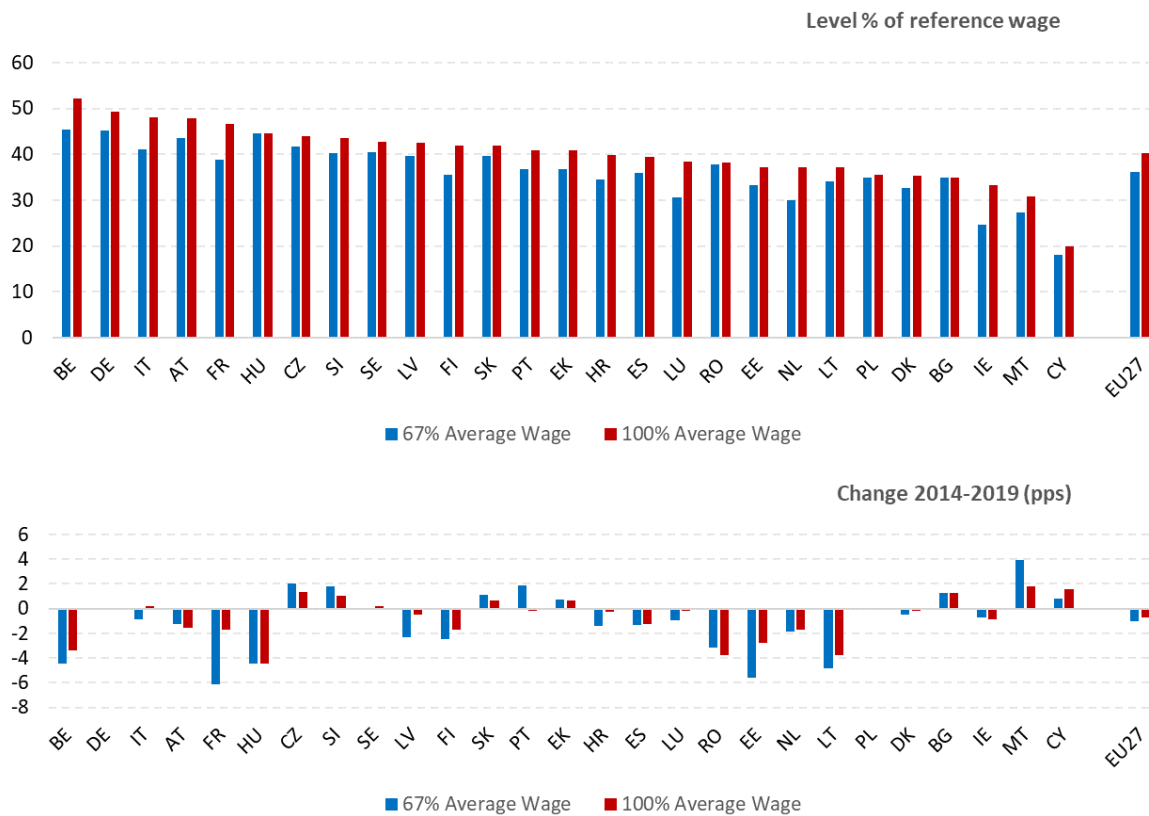
Source: calculs de la Commission sur la base des données d'Eurostat (provenant de l'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, SWD(2020) 245 final).

Note: tant les salaires moyens que médians sont calculés sur la base d'enquêtes sur les salaires. Le dernier salaire disponible de l'enquête sur la structure des salaires (SES, faisant référence aux salaires de 2014) a en particulier été utilisé pour extrapoler les salaires médians et moyens en 2019. Les salaires médians et moyens ont été extrapolés à l'aide de la composante salariale des données de l'indice du coût de la main-d'œuvre (ICM), publiées dans l'ensemble de données "lc_lci_r2_a" d'Eurobase. Les ratios finaux ont été calculés en divisant le salaire mensuel minimum brut en vigueur au 1^{er} juillet 2019 par le salaire mensuel médian/moyen estimé pour l'année de référence 2019. Les États membres disposant d'un salaire minimal légal sont indiqués.

Le 28 octobre 2020, la Commission a proposé une directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (2020/0310 (COD)). Les négociations sur la proposition de directive sont en cours. La proposition envisage la mise en place d'un cadre garantissant l'accès des travailleurs de l'UE à la protection offerte par des salaires minimaux adéquats. Elle vise à promouvoir la négociation collective sur les salaires dans tous les États membres et à améliorer l'application et le suivi de la protection du salaire minimal. Pour les pays ayant des salaires minimaux légaux, elle propose des exigences qui incluent (1) des critères clairs et stables pour la fixation du salaire minimum, des valeurs de référence indicatives pour guider l'évaluation de l'adéquation, des mises à jour régulières et en temps utile des salaires minimums, (2) le recours proportionné et justifié aux variations et aux déductions des salaires minimaux légaux et (3) la participation effective des partenaires sociaux à la fixation et à la mise à jour du salaire minimal légal. Conformément à l'article 154, paragraphe 3, du TFUE, une consultation en deux étapes des partenaires sociaux a été réalisée.

Graphique 16: Malgré une diminution globale, le coin fiscal sur le travail reste élevé dans plusieurs États membres

Coin fiscal sur le travail sur les bas salaires et les salaires moyens, niveau et variations 2014-2019



Source: base de données sur les impôts et les prestations, Commission européenne/OCDE.

Note: les données correspondent à des célibataires sans enfants.

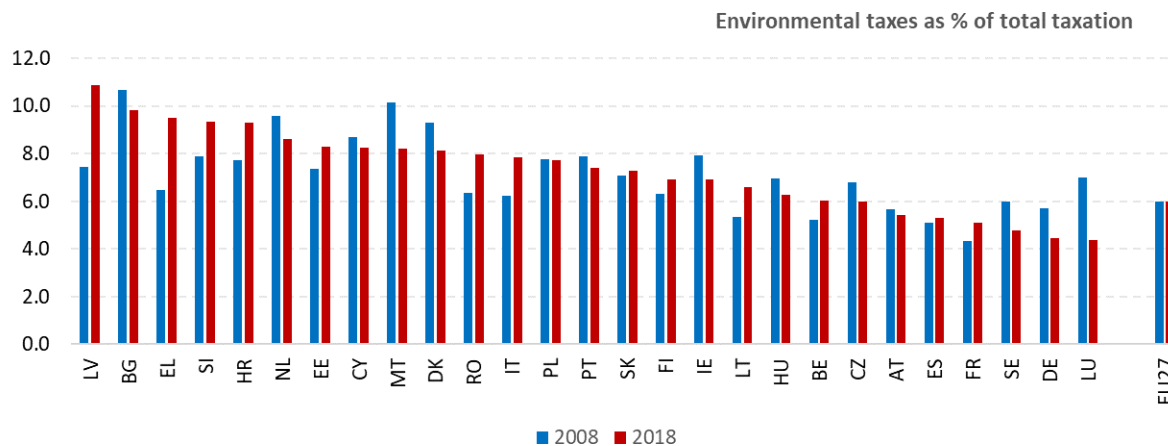
La charge fiscale moyenne sur le travail dans l'UE à 27 poursuit une légère tendance à la baisse, avec des variations relativement faibles dans la plupart des États membres. En 2019, la Lituanie est le pays qui a enregistré la plus forte réduction du coin fiscal pour un travailleur célibataire percevant le salaire moyen (avec -3,4 pp), les réductions ailleurs étant plus limitées (moins d'un pp). Les plus fortes hausses ont été observées à Chypre (1,2 pp) et en Estonie (1,1 pp). Les différences entre les États membres restent importantes (voir le graphique 16), le coin fiscal allant d'environ 20 % à Chypre à plus de 45 % en Belgique, en Allemagne, en Italie, en Autriche et en France. De même, le coin fiscal pour les travailleurs à faibles revenus (définis comme ceux qui gagnent 67 % du salaire moyen) varie considérablement d'un État membre à l'autre. Dans une perspective à plus long terme, le coin fiscal a diminué tant au niveau du salaire moyen que pour les travailleurs à faibles revenus, la réduction pour ces derniers étant en moyenne plus prononcée. Entre 2014 et 2019, le coin fiscal moyen non pondéré dans l'UE a diminué de 0,7 pp (et de 1,1 pp pour les travailleurs à faible revenu). La Lituanie, la Hongrie, la Roumanie, la Belgique et l'Estonie ont enregistré de fortes réductions pour les deux catégories de revenus (bien que, pour la Belgique, les deux niveaux demeurent parmi les plus élevés), tandis que des réductions substantielles pour les travailleurs à faibles revenus ont également été enregistrées pour la France, la Lettonie et la Finlande.

Dans un certain nombre d'États membres, il est possible de déplacer la fiscalité du travail vers d'autres sources moins préjudiciables à la croissance et plus favorables aux objectifs environnementaux. Les taxes environnementales (c'est-à-dire les taxes sur l'énergie, les transports, la pollution et les ressources) ont contribué pour environ 6 % aux recettes fiscales totales de l'UE à 27 en 2018, leur part variant de 10,9 % en Lettonie à 4,4 % au Luxembourg (graphique 17). Les taxes sur l'énergie ont apporté la plus grande contribution, représentant environ 77 % des recettes fiscales environnementales dans l'UE à 27 en 2018. Pour l'ensemble de l'UE à 27, la part des taxes environnementales dans les recettes fiscales totales est restée relativement stable entre 2008 et 2018. Les changements au niveau national ont été plus prononcés, les plus fortes hausses étant enregistrées en Lettonie et en Grèce et les plus fortes baisses au Luxembourg. Toutefois, il convient de noter que la part de la fiscalité environnementale ne suffit pas à elle seule pour conclure si le système fiscal d'un État membre est bien conçu pour soutenir les objectifs environnementaux⁵⁵.

⁵⁵ Le même niveau de taxation environnementale peut résulter d'un faible taux d'imposition sur une grande base d'imposition (c'est-à-dire un niveau élevé d'activité polluante) ou d'un taux d'imposition élevé sur une petite base d'imposition.

Graphique 17: La part des taxes environnementales n'a pas augmenté en moyenne dans l'UE au cours de la dernière décennie

Taxes environnementales en % de la taxation totale, 2008-2018



Source: Commission européenne, DG Fiscalité et Union douanière, sur la base des données d'Eurostat.

Si elles ne sont pas correctement conçues, les taxes environnementales peuvent avoir des effets de répartition négatifs, en imposant aux ménages à faibles revenus des charges comparativement plus élevées. Afin d'offrir des alternatives, des mécanismes de compensation doivent donc garantir un recyclage adéquat des revenus ou des investissements dans les biens publics, tels que les transports publics. Dans le contexte des mesures climatiques visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre (conformément aux objectifs et niveaux d'ambition plus élevés proposés dans le plan cible en matière de climat à l'horizon 2030 et le projet de loi européenne sur le climat), les prix du carbone et les coûts énergétiques sont appelés à augmenter, y compris par le biais de taxes carbone et d'éventuelles extensions du système d'échange de quotas d'émission. Du point de vue des consommateurs, les effets de ces deux mesures sont semblables. Il a été démontré que les taxes sur les carburants et autres produits énergétiques pèsent très lourdement, en pourcentage du revenu disponible, sur les ménages ayant les revenus les moins élevés⁵⁶. L'analyse d'impact accompagnant le plan cible en matière de climat à l'horizon 2030⁵⁷ fait également état de dépenses proportionnelles plus élevées sur l'électricité, le gaz et les combustibles solides dans les ménages à faibles revenus. Par conséquent, du point de vue de l'équité, des instruments fiscaux compensatoires sont requis afin d'atténuer ces effets régressifs. De plus, le caractère inabordable des produits énergétiques peut aggraver la pauvreté énergétique⁵⁸. Afin de garantir l'accès aux services essentiels, inscrit comme principe dans le socle européen des droits sociaux, un soutien à l'aide d'autres instruments fiscaux dédiés peut être envisagé.

⁵⁶ Commission européenne (2020). "Employment and Social Developments in Europe" (Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe). Rapport annuel 2020. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Disponible à l'adresse <https://europa.eu/!MM76mf>

⁵⁷ SWD(2020) 178 final, p. 115.

⁵⁸ Recommandation de la Commission sur la précarité énergétique [(2020) 9600 final] et document de travail des services de la Commission qui l'accompagne contenant les orientations de l'UE sur la précarité énergétique [SWD(2020) 960 final].

Il s'est avéré que des réductions compensatoires de l'impôt sur les revenus du travail ont conduit à des gains en termes d'emploi et de croissance économique. L'allègement de la fiscalité sur les revenus du travail améliore en général les incitations au travail, notamment pour les travailleurs à bas salaire, et d'autres groupes cibles tels que les jeunes et les travailleurs âgés. Une mesure de compensation qui accompagne la hausse des prix du carbone peut être considérée comme un moyen d'améliorer les incitations des employeurs à conserver leur main-d'œuvre pendant que les coûts de production augmentent (stimulation de la demande de main-d'œuvre). En outre, les réductions de l'impôt sur les revenus du travail peuvent être utilisées pour relever le salaire net des travailleurs (à un coût donné de main-d'œuvre), augmentant ainsi leur motivation à être actifs sur le marché de l'emploi (stimulation de l'offre de main d'œuvre). Plus récemment, l'analyse d'impact susmentionnée accompagnant le plan cible en matière de climat à l'horizon 2030 a montré les effets positifs en matière de croissance et d'emploi d'un "recyclage des revenus" du carbone prenant la forme de réductions de l'impôt sur les revenus du travail⁵⁹.

Les recettes générées par la fiscalité environnementale peuvent être utilisées pour soutenir tous les revenus. Le recyclage des revenus fondé sur l'équité a notamment été mis en œuvre sous la forme de transferts forfaitaires ou d'affectations de la "rente carbone", de sorte que les ménages sans revenus du travail peuvent également en bénéficier. Le rapport annuel 2020 de l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, basé sur un exercice de modélisation, présente l'exemple d'une réforme fiscale sans effet sur les revenus, consistant en une taxe sur l'énergie et une prestation forfaitaire octroyées à tous les ménages. Il apparaît que ces transferts peuvent pleinement atténuer les effets négatifs que l'impôt a sur la pauvreté et les inégalités. En effet, la prestation, quoique octroyée de manière universelle, offre relativement plus de soutien aux ménages les plus pauvres qu'aux ménages plus riches⁶⁰.

⁵⁹ Voir d'autres résultats similaires dans l'Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, rapport annuel.

⁶⁰ Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, rapport annuel 2020, chapitre 3, section 4.2.

3.1.2 Mesures prises par les États membres

Au lendemain de l'épidémie de COVID-19, tous les États membres se sont tournés vers des mesures de chômage partiel visant à atténuer les conséquences du choc économique sur le marché du travail. En raison de la pandémie, les entreprises de toute l'UE ont été soudainement contraintes de réduire ou de suspendre leurs activités en raison des perturbations dans les chaînes d'approvisionnement, de l'application de mesures de confinement strictes et de la baisse de la demande qui en a résulté pour une large gamme de produits et de services. En réponse à cette évolution, tous les États membres de l'UE ont renforcé les mesures de chômage partiel existantes ou en ont introduit de nouvelles dans le but de préserver l'emploi pendant la phase la plus aiguë de l'urgence sanitaire. L'Union européenne soutient cet effort avec l'instrument de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE).

Les mesures de chômage partiel sont des programmes publics visant à éviter une perte excessive d'emplois en période de récession. Elles permettent aux entreprises en difficulté économique de réduire temporairement le temps de travail de leurs employés, qui bénéficient à leur tour d'une aide au revenu pour les heures non travaillées. L'objectif principal de ces mesures est de protéger les salariés et l'adéquation entre l'emploi et le travail, limitant ainsi les conséquences à long terme d'un choc passager. En général, elles sont utilisées en cas d'événements externes entravant les activités des entreprises (par exemple, les accidents techniques, les mauvaises conditions météorologiques affectant les travaux dans la construction ou l'agriculture, les causes de force majeure), et en cas de ralentissement transitoire des activités (par exemple, la réduction du chiffre d'affaires ou la baisse des commandes, qui devraient être temporaires). Une caractéristique essentielle est que la relation de travail est maintenue pendant la période de chômage partiel, même dans les cas où le temps de travail est réduit à zéro (c'est-à-dire une suspension totale du travail).

Les mesures de chômage partiel peuvent être bénéfiques pour les employeurs, les travailleurs et l'économie en général. Elles permettent aux entreprises d'ajuster leurs coûts de main-d'œuvre lorsque l'activité économique s'affaiblit, préservant ainsi les emplois et le capital humain, tout en évitant de devoir engager des procédures de licenciement longues et coûteuses ainsi que des frais de réembauche une fois que les activités reprennent pleinement. Du point de vue des travailleurs, ces mesures fournissent un revenu de remplacement (partiel) tout en empêchant les licenciements, ce qui permet de répartir plus équitablement la charge de l'ajustement entre les salariés. En limitant les pertes d'emploi, les mesures de chômage partiel réduisent la volatilité de l'emploi et des revenus et renforcent la résilience du marché du travail, allégeant ainsi la charge sur les systèmes d'allocations de chômage et réduisant la probabilité de chômage de longue durée.

Avant l'apparition de la pandémie de COVID-19, 17 États membres de l'UE avaient mis en place un dispositif ou un cadre pour l'octroi d'une aide au chômage partiel. Toutefois, ces mesures diffèrent considérablement dans la manière dont elles ont été établies et gérées, par exemple par des dispositifs spécifiques, par le système d'allocations de chômage ou par des politiques actives du marché du travail.

Avant la crise, la Belgique, l'Allemagne, la France, l'Italie, le Luxembourg, l'Autriche et le Portugal disposaient de dispositifs spécifiques et bien établis. Dans ces pays, les entreprises soumettent une demande aux autorités responsables de la gestion du dispositif. Une fois l'autorisation accordée, l'entreprise peut aménager le temps de travail de ses employés, en leur versant le salaire normal pour le nombre d'heures travaillées et une indemnité pour les heures non travaillées (généralement inférieure au salaire normal). L'entreprise est ensuite remboursée (totalement ou partiellement) au moyen du dispositif public de chômage partiel⁶¹. La Suède a légiféré sur un dispositif similaire en 2014, qui doit être "activé" en cas de récession économique grave et profonde. La Bulgarie a établi le cadre juridique après la crise de 2009, mais son dispositif était "inactif" avant la crise de la COVID-19 car il n'a pas été financé ces dernières années. La Hongrie avait également mis en place un tel dispositif de chômage partiel permanent (*'Azonnal Cselekszűnk'*), qui était relativement peu développé et n'était utilisé et financé que de manière intermittente avant la crise liée à la pandémie.

Au Danemark, en Irlande, aux Pays-Bas, en Espagne et en Finlande, l'aide au travail à court terme était généralement (avant la crise) fournie par le biais du système d'allocations de chômage. Dans le cadre de ces systèmes, les entreprises peuvent réduire temporairement le temps de travail de leurs employés (dans certains cas, par exemple en Finlande, elles peuvent également licencier temporairement des employés, sans qu'il soit mis fin à la relation de travail). Les travailleurs concernés peuvent à leur tour s'inscrire comme demandeurs d'emploi et demander des allocations de chômage d'un montant proportionnel aux jours non travaillés (dites "allocations de chômage partielles"). Les conditions de perception de cette allocation de chômage "partielle" sont définies au niveau de chaque travailleur et sont les mêmes que pour l'allocation de chômage standard ("complète"). En particulier (hormis certaines exceptions, par exemple en Espagne), les travailleurs peuvent demander l'allocation de chômage partielle s'ils ont le dossier de cotisation nécessaire, et doivent se conformer aux exigences classiques de recherche d'emploi et de disponibilité au travail (ce qui signifie qu'ils sont censés accepter d'éventuelles offres d'emploi à temps plein).

⁶¹ La Belgique constitue une exception, car les travailleurs reçoivent l'indemnité directement de l'organisme fédéral chargé du paiement des prestations d'assurance chômage.

En Croatie et en Slovaquie, l'aide au travail à court terme a été gérée comme une forme de politique active du marché du travail. Ces régimes avaient au départ un budget limité, un faible nombre d'entreprises et de travailleurs couverts et ils comportaient des exigences de maintien de l'emploi (obligation pour les employeurs de préserver les niveaux d'emploi pendant une certaine période suivant la réception de l'aide). Ils ont été considérablement renforcés pour répondre à la crise de la COVID-19: ils bénéficient désormais d'importantes dotations budgétaires et couvrent un grand nombre d'entreprises et de travailleurs.

Suite à l'apparition de la COVID-19, tous les États membres ont adapté leurs mesures nationales de chômage partiel en vue de faciliter leur utilisation et d'élargir le champ des bénéficiaires potentiels. Ainsi, ils ont rationalisé les procédures administratives pour l'autorisation de l'aide au chômage partiel, par exemple en raccourcissant les délais de notification, en introduisant une nouvelle justification "urgence contre la COVID-19" (automatiquement considérée comme un cas de "force majeure") et/ou en assouplissant les exigences de consultation préalable des représentants des travailleurs et en réduisant le délai de demande des prestations. Ils ont également élargi la couverture des dispositifs à des entreprises et des secteurs qui n'étaient pas éligibles auparavant. Ainsi, l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Italie, le Luxembourg, l'Autriche, le Portugal et la Finlande ont modifié les règles de leurs mesures de chômage partiel afin de rationaliser les procédures, de faciliter l'accès et/ou d'élargir leur couverture (par exemple, inclure les travailleurs indépendants et les travailleurs qui viennent d'être employés). L'Espagne et la Finlande ont rationalisé les procédures administratives et considérablement assoupli les critères d'éligibilité, afin de permettre à tous les salariés de recevoir une aide au titre du chômage partiel, indépendamment de leurs antécédents de cotisation, et sans préjudice de leurs droits accumulés aux prestations de chômage "standard". Les États membres ont réduit les coûts pour les employeurs, jusqu'à zéro dans certains pays. La durée d'utilisation du chômage partiel a également été augmentée en raison de la nature exceptionnelle de la crise et de l'incertitude quant à sa durée. En outre, certains États membres (dont la Belgique et la France) ont temporairement augmenté le niveau de l'indemnité accordée aux travailleurs pour les heures non travaillées. La France a par ailleurs créé des dérogations sectorielles aux règles communes afin de soutenir certains secteurs particulièrement touchés par les mesures d'urgence liées à la COVID-19 (aviation, tourisme).

Certains États membres ont opté pour l'introduction de nouveaux programmes visant spécifiquement à préserver les niveaux d'emploi dans les entreprises touchées par la pandémie de COVID-19. Par exemple, le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas ont introduit de nouvelles mesures de chômage partiel d'urgence par lesquelles l'aide est directement acheminée par l'employeur, plutôt que par le système d'allocations de chômage. Ainsi, aux Pays-Bas, l'ancien dispositif de chômage partiel a été remplacé par un système plus généreux. Les employeurs qui s'attendent à une perte de revenus (au moins 20 %) peuvent demander une indemnité pour les coûts de main-d'œuvre s'élevant à un maximum de 90 %. Ce régime a pris effet en mars 2020 et a été prolongé jusqu'en juillet 2021. La subvention au coût de la main-d'œuvre a été réduite à 80 % à partir d'octobre 2020. Compte tenu des nouvelles mesures de confinement, le gouvernement néerlandais a porté le pourcentage des subventions aux coûts salariaux à 85 % à la fin du mois de janvier 2021.

Tous les États membres qui n'avaient pas encore mis en place des mesures de chômage partiel ont pris des mesures d'urgence pour empêcher les licenciements dans l'esprit du chômage partiel. Il s'agissait d'accorder un soutien temporaire aux travailleurs employés par des entreprises dont les activités sont suspendues ou considérablement réduites. En particulier, certains pays (par exemple Malte, la Grèce, la Lituanie et la Roumanie), dans lesquels la législation permettait déjà aux employeurs de réduire le temps de travail ou de suspendre les contrats de leurs employés dans des cas dûment justifiés, ont introduit des subventions publiques pour financer l'aide au revenu des travailleurs concernés. Ainsi, en Grèce, le dispositif SYN-ERGASIA permet, depuis juin 2020, une réduction du temps de travail hebdomadaire allant jusqu'à 50 % pour les travailleurs à temps plein dans les entreprises enregistrant une baisse d'au moins 20 % de leur chiffre d'affaires. L'État couvre 60 % du salaire net des employés et 100 % des cotisations de sécurité sociale correspondant aux heures non travaillées. Dans le cas où le salaire net est, après l'adaptation susmentionnée, inférieur au salaire minimal légal net ou au salaire journalier, la différence est payée par le budget de l'État.

Alors qu'à court terme, le chômage partiel est adapté pour faire face aux conséquences immédiates d'un choc économique externe, son utilisation prolongée peut entraver les changements structurels. La préservation des emplois existants a été la principale préoccupation sur le marché du travail au début de la crise de la COVID-19. À mesure que la pandémie se prolonge, l'impact économique de la crise sur la structure de la demande et sur l'activité des entreprises devient de plus en plus évident et, avec lui, la nécessité d'un changement structurel se fait plus pressante. Plus la crise sera longue, plus le risque sera grand de voir les dispositifs de chômage partiel subventionner des emplois au sein d'entreprises qui ne sont plus viables. Les mesures de chômage partiel peuvent également réduire la probabilité que les personnes sans emploi sût trouvent du travail et, partant, ralentir la croissance de l'emploi pendant la reprise. Il serait dès lors envisageable, lorsque la reprise économique s'annoncera, de mettre en avant des politiques promouvant un changement structurel et une réallocation des travailleurs dans les différents secteurs (par exemple grâce à des incitations judicieusement conçues et à des mesures de reconversion), ces politiques devant être adaptées à la situation économique de chaque pays.

Certains États membres ont déjà commencé à réduire les dispositifs de chômage partiel et autres mesures d'urgence, tandis que d'autres les ont adaptés ou prolongés. Par exemple, en Estonie, les mesures d'urgence prises en réponse à la pandémie ont expiré au cours de l'été et (au moment de la rédaction du présent rapport) n'ont pas été renouvelées. D'autres États membres ont commencé à restreindre l'accès aux régimes d'urgence aux entreprises encore directement touchées par les restrictions liées à la crise sanitaire (par exemple la Belgique, Chypre et la Grèce). Enfin, certains États membres ont déjà prolongé la validité de certaines mesures d'urgence jusqu'à la fin de l'année 2020 (par exemple la France⁶², l'Italie et la Grèce) ou jusqu'en 2021 (par exemple l'Allemagne, Chypre, l'Espagne, Malte et la Suède).

⁶² La France est un cas particulier: le niveau de l'indemnité pour les employeurs a été réduite à partir du 1^{er} juillet, mais elle a été maintenue au niveau des mesures d'urgence pour les secteurs qui ont été les plus touchés par la crise.

Plusieurs États membres ont adopté des mesures visant à accroître la rétention des employés et à soutenir la demande de main-d'œuvre par des incitations à l'embauche⁶³. En Grèce, par exemple, les programmes existants de subventions à l'embauche gérés par le service public de l'emploi ont été renforcés par de nouvelles places, une durée prolongée (jusqu'à 2 ans) et un taux de subvention accru (75 %-100 % des coûts salariaux avec un plafond de 750-900 EUR, en fonction de chaque programme). De plus, un nouveau dispositif a été lancé en octobre afin d'encourager la création de 100 000 emplois dans le secteur privé, l'État prévoyant dans ce cadre d'assumer les cotisations de sécurité sociale pendant six mois. En Croatie, un régime temporaire de soutien salarial (égal à 50 % du salaire minimal) a été étendu pour soutenir les travailleurs touchés par les restrictions sanitaires, pour la plupart des travailleurs saisonniers du secteur du tourisme et des services. En Roumanie, un certain nombre de mesures ont été prises (en plus des dispositifs de subventions à l'emploi existantes) pour relever les nouveaux défis apparus sur le marché du travail, y compris des mesures de soutien aux travailleurs les plus jeunes et les plus âgés ainsi qu'aux travailleurs indépendants. La région belge de Flandre a procédé à une révision des incitations à l'embauche existantes pour les chômeurs de longue durée, tandis que la Wallonie évalue son cadre global d'incitations à l'embauche afin d'en améliorer l'efficacité. En mai 2020, la Hongrie a adopté un plan d'action pour préserver les emplois et en créer de nouveaux dans des secteurs définis comme prioritaires, notamment les soins de santé, la construction, l'agriculture, les transports et le tourisme. Le plan d'action comprend notamment des mesures octroyant des compensations de salaire aux entreprises en ce qui concerne leurs salariés hautement qualifiés dans le secteur de la recherche, du développement et de l'innovation (RDI) et des subventions salariales pour les entreprises lorsqu'elles recrutent des demandeurs d'emploi. En août, l'Italie a introduit des mesures d'incitation à l'embauche afin de favoriser la création d'emplois à durée indéterminée. L'Espagne a introduit des mesures d'incitation à l'embauche ciblant les travailleurs touchés dans le secteur du tourisme des Baléares et des Canaries. En Lettonie, une nouvelle subvention salariale a été fixée pour trois mois, jusqu'à la fin de l'année 2020. L'employeur recevra l'équivalent de 50 % au maximum du salaire mensuel de l'employé (430 EUR par mois au maximum) à condition que la personne qui était auparavant au chômage soit embauchée au plus tard trois mois après la fin de la subvention. Chypre compte mettre en place des régimes de subventions pour encourager le recrutement de chômeurs, d'anciens détenus et de jeunes à la fin du mois d'octobre. Dans le cadre d'une vaste réforme, la Finlande vise à simplifier le système actuel de subventions aux salaires afin d'en accroître l'utilisation par les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises.

⁶³ Ce paragraphe concerne les aides à l'embauche non ciblées. Les sections 3.2 et 3.3 donnent plus de détails sur les mesures ciblant des groupes spécifiques ou prises plus généralement dans le cadre des politiques actives du marché du travail (PAMT).

Il est notamment prévu de réduire la charge administrative pour les employeurs et d'accélérer le processus de paiement, qui sera étroitement lié à l'identification des futurs besoins de compétences de l'employé. En Lituanie, des subventions salariales ont été mises en place pour les employeurs qui emploient des personnes bénéficiant d'une aide (par exemple des personnes handicapées, des travailleurs âgés ou des jeunes, des chômeurs de longue durée, etc.). Ces subventions pouvaient être versées pendant un maximum de six mois (sans dépasser le salaire mensuel minimal de 607 EUR) et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Les salaires minimaux légaux ont été augmentés dans la plupart des États membres en 2020 par rapport à l'année précédente⁶⁴. Dans certains cas, ils ont été augmentés de manière substantielle (par exemple en Pologne de 17 %, en Slovaquie de 12 %, en Tchéquie de 11 %). En Roumanie, le salaire minimal a été augmenté de 7 %, correspondant désormais à environ 40 % du salaire moyen dans le pays. En Belgique, le salaire minimal légal est resté gelé (hormis l'indexation), les partenaires sociaux n'ayant pu parvenir à un accord. En Espagne, la dernière augmentation du salaire minimal (de 5,5 %, après une hausse de 22,3 % en 2019) a été négociée et convenue avec les partenaires sociaux, différemment de la précédente. Le salaire minimal de la Lettonie sera augmenté de 16 % à partir de janvier 2021, selon une décision du gouvernement. En Allemagne, la Commission sur le salaire minimal a proposé une augmentation de 10 % du salaire minimal en quatre étapes au cours des deux prochaines années. L'Allemagne est en train de revoir sa fixation du salaire minimal à la lumière de l'expérience acquise avec l'introduction d'un salaire minimal légal. Certains gouvernements (comme l'Espagne) ont annoncé qu'ils porteraient le salaire minimal légal à 60 % du salaire médian ou moyen ou qu'ils l'envisagent. En Slovaquie, un nouveau mécanisme de fixation du salaire minimal national, adopté en 2019, prévoit que si les partenaires sociaux ne se mettent pas d'accord sur le niveau pour l'année suivante dans le délai requis (15 juillet de chaque année), celui-ci sera automatiquement fixé à 60 % du salaire nominal brut moyen de l'économie de l'année précédente. Ce nouveau mécanisme aurait dû être appliqué pour la première fois au salaire minimal en 2021, mais un autre amendement adopté par le Parlement en octobre 2020 prévoit une augmentation ponctuelle en 2021 (inférieure au niveau initialement calculé) et abaisse la formule automatique à 57 % du salaire nominal brut moyen des deux années précédentes. De nombreux pays débattent d'une nouvelle augmentation substantielle des salaires minimaux au-delà de 2020, en partie par rapport à un objectif relatif, en partie en termes absolus.

⁶⁴ Voir Eurofound (2020): Salaires minimum en 2020: rapport annuel. Consultable à l'adresse suivante: <https://europa.eu/hR69mk>

Seuls des changements limités dans les règles et les cadres de fixation des salaires ont été enregistrés au cours de l'année écoulée. Une exception est la Grèce, où la possibilité de se retirer des accords sectoriels ou des accords de branche a été introduite en octobre 2019, notamment pour les entreprises confrontées à des problèmes économiques (faillite, restructuration, liquidation, prêts non performants), ou relevant de catégories spécifiques, comme les entreprises de l'économie sociale. En outre, l'extension des conventions collectives est laissée à la discrétion du ministre du travail, suite à une demande explicite introduite par l'une des parties signataires. Cette demande doit être accompagnée d'une analyse de l'impact estimé sur l'économie et le marché du travail, en plus du critère de représentativité existant (50 % de la main-d'œuvre déjà couverte par l'accord). Un registre public pour, respectivement, les associations d'employeurs et les syndicats est créé, afin de vérifier leur représentativité pour la conclusion de conventions collectives de travail. Reste à savoir quelle sera l'incidence pratique de ces changements sur les négociations collectives. Dans toute l'UE, certaines mesures de fixation des salaires (soit par convention collective, soit à l'initiative du gouvernement) ont été ciblées sur la santé et les professions qui y sont liées, dans le cadre de la réponse à la COVID-19. Un certain nombre d'États membres, dont la Bulgarie, la Lettonie et la Lituanie, ont introduit des mesures visant à augmenter temporairement les salaires du personnel de santé et/ou d'autres catégories de travailleurs directement impliqués dans la lutte contre la pandémie. Des conventions collectives liées au secteur de la santé ont été récemment conclues, par exemple, en Autriche, en Belgique (niveau fédéral), en France et en Allemagne (infirmières).

La plupart des mesures prises dans le domaine de la fiscalité du travail au cours des derniers mois ont été conçues en réponse à la pandémie de COVID-19. Une analyse de la réponse fiscale initiale des États membres à l'épidémie souligne que ces mesures ont été adoptées pour prévenir une forte hausse du chômage et alléger la pression sur les entreprises. Les États membres ont également introduit des mesures visant à protéger les flux de trésorerie des entreprises, la mesure la plus courante étant les reports d'impôt. Ces reports ont été introduits pour les catégories d'impôts suivantes: l'impôt sur le revenu des sociétés (IRS), l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRP), l'impôt foncier, la TVA et les cotisations de sécurité sociale (CSS). Certains États membres ont également introduit des allègements fiscaux plus larges, notamment des réductions d'impôts et/ou de cotisations sociales pour les paiements ponctuels, des réductions d'impôts pour les entreprises gravement touchées, des suspensions temporaires de certains paiements d'impôts et de cotisations sociales et des crédits d'impôts.

De nombreux États membres ont conçu des mesures fiscales visant à protéger les travailleurs, les secteurs économiques ou les catégories de population vulnérables avec des mesures temporaires ciblées. La Belgique et l'Italie, par exemple, ont introduit la possibilité de reporter le paiement des cotisations de sécurité sociale pour 2020. En Belgique, les travailleurs indépendants peuvent également bénéficier d'une réduction ou d'une suppression des cotisations de sécurité sociale, selon des conditions spécifiques. En Espagne, les travailleurs indépendants pouvaient différer le paiement des impôts et des cotisations de sécurité sociale pendant six mois si leurs activités étaient suspendues en raison de la déclaration de l'état d'urgence. La Pologne a mis en place une exonération temporaire (ou, selon la taille de l'entreprise, une réduction) des cotisations de sécurité sociale pour les petites entreprises et les coopératives sociales. Le Portugal a introduit une exonération partielle du paiement des cotisations patronales à la sécurité sociale jusqu'à trois mois pour les travailleurs couverts par des mesures de soutien extraordinaires. La Slovaquie a reporté la date limite pour les versements obligatoires des employeurs et des travailleurs indépendants aux caisses de sécurité sociale. Selon ce cadre, tout employeur et travailleur indépendant qui verse des cotisations obligatoires à des fonds d'assurance sociale, et dont les revenus d'entreprise ont diminué d'au moins 40 %, a le droit de différer le paiement. En Finlande, pour aider les employeurs du secteur privé à maintenir le plus grand nombre d'emplois possible, les cotisations patronales de sécurité sociale ont été réduites de 2,6 pp entre mai et décembre 2020. Pour couvrir les coûts supplémentaires, les contributions seront augmentées de 0,4 pp entre 2022 et 2025. Cette mesure a été conçue en coordination avec les partenaires sociaux. En outre, l'État cofinance une partie des cotisations de sécurité sociale pour les entrepreneurs qui ont enregistré une baisse de leur chiffre d'affaires pendant une période de 3 mois (avec possibilité de prolongation). En Italie, une exemption temporaire des cotisations sociales dues a été introduite pour les employeurs qui renoncent aux régimes de chômage partiel et reprennent leur activité complète. La Hongrie a introduit des exonérations fiscales temporaires de l'impôt sur les salaires pour certains secteurs et des impôts forfaitaires pour les petites entreprises afin de contrer les effets de la crise.

Dans d'autres cas, des mesures ont été prises sur une base plus stable ou permanente, dans le but de réduire le coin fiscal sur le travail, ce qui aura des effets potentiellement bénéfiques sur la demande et l'offre de travail. Par exemple, la Grèce a réduit les cotisations de sécurité sociale pour les employés à temps plein de 0,9 pp avec effet à partir de juin 2020. Le gouvernement a annoncé une nouvelle réduction de 3 pp en 2021. En Pologne, en plus d'une exonération fiscale pour les jeunes travailleurs, le premier taux d'imposition sur le revenu a été réduit de 18 % à 17 % depuis octobre 2019. Les coûts déductibles des impôts pour les employés ont également été augmentés. La Lituanie a augmenté l'abattement fiscal de 350 EUR par mois à 400 EUR par mois, à compter de juillet 2020. L'Italie a réduit le coin fiscal pour les travailleurs dépendants: pour les revenus jusqu'à 28 000 EUR par an, une allocation de 600 EUR est accordée pour les six derniers mois de 2020, passant à 1 200 EUR à partir de 2021. Des allocations plus faibles sont prévues pour les revenus plus élevés, jusqu'à 40 000 EUR. Cette mesure remplace un précédent rabais ("bonus Renzi") sur les revenus compris entre 8 000 et 26 600 EUR. En Flandre (Belgique), à partir de 2021, une "prime à l'emploi" augmentera d'au moins 50 EUR par mois les salaires nets des travailleurs dont le salaire mensuel brut ne dépasse pas 1 700 EUR. La prime diminue progressivement jusqu'à zéro pour les personnes ayant un salaire mensuel brut de 2 500 EUR. Une telle mesure devrait permettre de s'attaquer aux pièges du chômage et de l'inactivité. En Hongrie, les cotisations sociales ont été ramenées de 19,5 % à 17,5 % à partir du 1^{er} juillet 2019 et de 2 pp supplémentaires, à 15,5 %, à partir du 1^{er} juillet 2020.

3.2 Ligne directrice n° 6: Renforcer l'offre de travail et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 6, qui recommande aux États membres de mettre en place un cadre soutenant l'offre de travail, les qualifications et les compétences. La section 3.2.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

3.2.1 Indicateurs clés

Au cours des dix dernières années, la proportion de jeunes quittant prématurément l'éducation et la formation⁶⁵ a considérablement diminué au niveau de l'UE, mais la crise de la COVID-19 souligne la nécessité de poursuivre les efforts. Le taux de décrochage scolaire se situait à 10,2 % en 2019, soit seulement 0,2 pp au-dessus de l'objectif global de la stratégie Europe 2020, résultant d'une amélioration considérable (de près de 4 pp) depuis 2009. Les progrès au niveau de l'UE sont principalement dus aux améliorations remarquables enregistrées dans certains États membres, à savoir le Portugal (-20,3 pp), l'Espagne (-13,6 pp), la Grèce (-10,1 pp) et Malte (-8,5 pp)⁶⁶. Seules la Slovaquie et la Tchéquie ont connu une augmentation de leurs taux de décrochage scolaire au cours de la dernière décennie (respectivement + 3,4 et + 1,3 pp, voir graphiques 17 et 19). Néanmoins, aucune amélioration majeure n'a été enregistrée au niveau de l'UE au cours des quatre dernières années, où la proportion moyenne de jeunes quittant prématurément l'éducation et la formation a stagné. Pour quelques États membres qui affichent de mauvais résultats à cet égard dans le tableau de bord social (notamment l'Espagne, Malte, la Roumanie, la Bulgarie et l'Italie), le décrochage scolaire reste un défi majeur et une priorité, différents niveaux d'amélioration y ayant été enregistrés depuis l'année précédente. Dans plusieurs États membres, le taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation varie considérablement en fonction des régions (voir annexe 4). Les périodes prolongées de fermeture des établissements scolaires dues à la crise de la COVID-19 risquant d'accroître les taux de décrochage scolaire en raison de leur effet disproportionné sur les élèves les plus vulnérables, il est nécessaire de redoubler d'efforts pour relever ce défi.

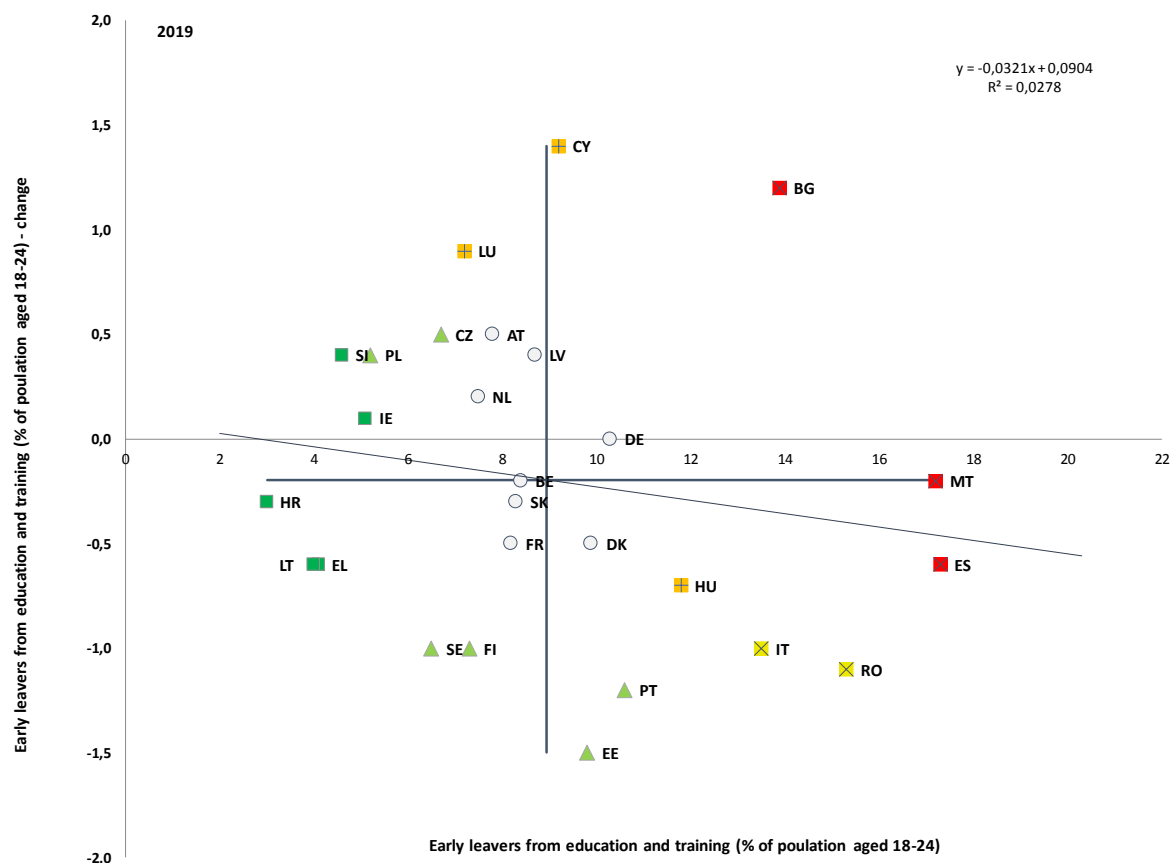
⁶⁵ La part des jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation se définit comme la part des 18 à 24 ans diplômés au mieux du premier cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 0-2 de la CITE) et ne suivant pas d'études ni de formations complémentaires durant les quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail dans l'UE.

⁶⁶ Les États membres ont mis à profit diverses interventions, y compris le soutien des fonds de l'UE, pour parvenir à ces améliorations. Une analyse est présentée dans le document de la Commission européenne (2019) intitulé "Assessment of the Implementation of the 2011 Council Recommendation on Policies to Reduce Early School Leaving" (Évaluation de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2011 sur les politiques de réduction de l'abandon scolaire).

Le décrochage scolaire touche principalement les jeunes qui auraient besoin d'un soutien supplémentaire pour rester dans le système éducatif. En 2019, le taux de décrochage scolaire dans l'UE était en moyenne plus important pour les jeunes hommes (11,9 %) que pour les jeunes femmes (8,4 %). Seules la Roumanie et la Tchéquie font figure d'exceptions à cet égard (en Roumanie, ce taux était de 14,9 % chez les garçons contre 15,8 % chez les filles; en Tchéquie, il était de 6,6 % chez les garçons contre 6,8 % chez les filles). Dans l'ensemble, le milieu socio-économique des élèves a une forte incidence sur le décrochage scolaire, l'éducation des parents jouant un rôle clé. L'origine migratoire joue également un rôle: en moyenne, dans l'UE, les taux de décrochage scolaire sont nettement plus faibles parmi les personnes autochtones (8,9 %) que parmi les personnes nées dans un autre pays de l'UE (21,4 %) et parmi les personnes nées en dehors de l'UE (22,5 %). Dans trois États membres (l'Italie, l'Espagne et la Grèce), plus de 25 % des jeunes nés en dehors de l'UE avaient quitté prématurément le système d'éducation et de formation en 2019.

Graphique 18: Les taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation diffèrent considérablement entre les États membres

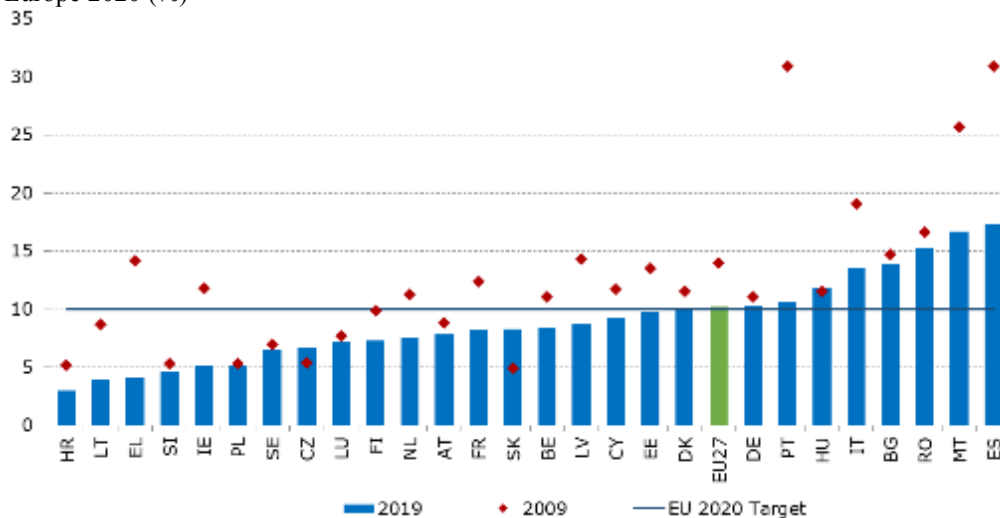
Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (% de la population âgée de 18 à 24 ans) et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social)



Source: Eurostat, EFT, code des données en ligne: [[edat_lfse_14](#)]. Période: niveaux de 2019 et variations annuelles par rapport à 2018. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe. Les données ne sont pas fiables pour HR. Ruptures de série pour NL.

Graphique 19: L'objectif d'Europe 2020 en matière d'abandon scolaire précoce est presque atteint

Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, 2009, 2019 et objectif fixé par la stratégie Europe 2020 (%)



Source: Eurostat, EFT, code des données en ligne: [[edat_lfse_14](#)].

Note: ensemble des pays: rupture des séries chronologiques en 2014 (passage de la CITE 1997 à la CITE 2011). Les données de 2019 ne sont pas fiables pour HR.

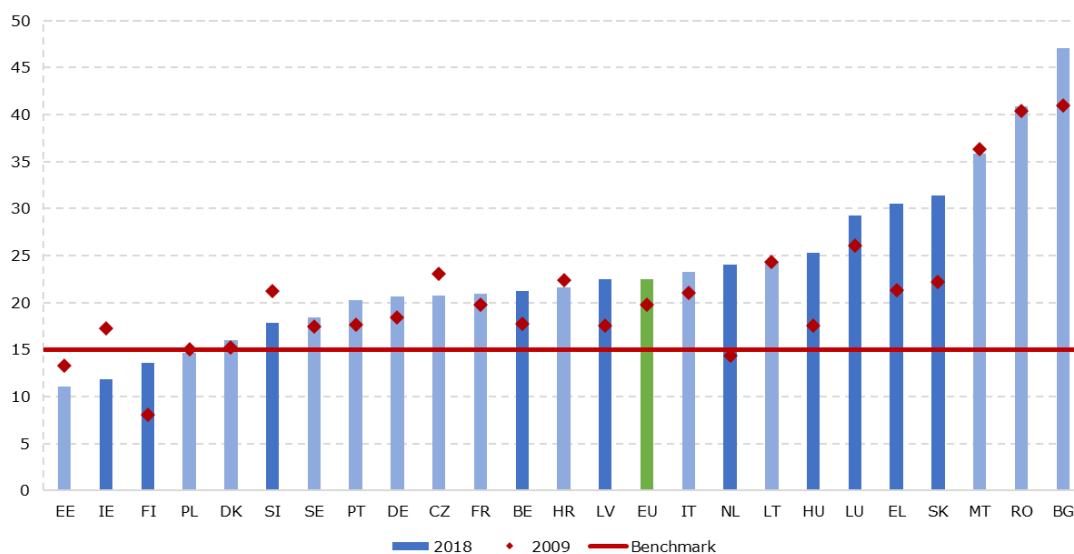
Dans toute l'UE, plus d'un élève sur cinq n'atteint pas le niveau de compétence minimal en lecture, en mathématiques et en sciences, les progrès enregistrés étant très limités au fil du temps. Le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (ET 2020), qui vise à réduire (en dessous de 15 % dans l'UE d'ici 2020) le taux d'élèves de 15 ans ayant de mauvais résultats en lecture, en mathématiques et en sciences, n'a été atteint dans aucun des trois domaines testés par le programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA). En 2018, dans l'UE à 27, 22,5 % des élèves européens étaient peu performants en lecture, 22,9 % en mathématiques et 22,3 % en sciences. Depuis 2009, la part de l'UE s'est détériorée tant en sciences qu'en lecture, et elle est restée stable en mathématiques (voir le graphique 20⁶⁷). Les différences entre les filles et les garçons étaient relativement faibles en ce qui concerne les mauvais résultats en mathématiques et en sciences, mais considérables pour ce qui est de la lecture (le taux d'élèves en difficulté étant de 17,4 % chez les filles contre 27,3 % chez les garçons). Pour inciter les responsables à s'attaquer à ce problème fondamental, la communication relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation renouvelle l'engagement de l'UE, dans son ensemble, à faire en sorte que le taux d'élèves en difficulté en lecture, en mathématiques et en sciences descende en dessous de 15 % d'ici 2030⁶⁸.

⁶⁷ Ce défi est présenté plus en détail dans le "Suivi de l'éducation et de la formation" (2019), p. 60. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!GK66PF>

⁶⁸ Communication de la Commission relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation d'ici à 2025, COM(2020) 625 final.

Graphique 20: Il existe de grandes différences entre les États membres de l'UE en ce qui concerne les résultats en lecture

Évolution à long terme du taux d'élèves en difficulté en lecture, 2009-2018 (%)



Source: PISA 2018, OCDE. Note: les barres verticales plus sombres indiquent des changements statistiquement significatifs entre 2009 et 2018. Données non disponibles pour l'Autriche, Chypre et l'Espagne.

La crise de la COVID-19 a mis en lumière le défi que représentent les écarts dans les compétences et le parcours éducatif, accentuant l'urgence de concevoir des stratégies adéquates pour y faire face.

En accélérant soudainement la numérisation de l'apprentissage, la crise de la COVID-19 pourrait amplifier l'étroite corrélation qui persiste entre le milieu socio-économique et les résultats scolaires. D'après une analyse préliminaire⁶⁹, les périodes de confinement ont eu un effet négatif disproportionné sur les personnes vulnérables ou vivant dans les régions les moins développées. Par exemple, l'enseignement à distance suppose que chaque enfant dispose au moins d'un ordinateur ou d'une tablette, combiné à une connexion internet rapide, ainsi que des compétences nécessaires pour s'en servir et du soutien des parents. Ce n'est pas toujours le cas pour les élèves vivant dans des zones ou des familles plus pauvres. En 2018, dans l'UE, 3,9 % des ménages n'avaient pas les moyens d'acheter un ordinateur. Pour les ménages dont le revenu est inférieur à 60 % du revenu national médian égalisé, ce pourcentage s'élevait à 12,8 %, et il était de 8 % pour les ménages constitués de personnes nées en dehors de l'UE⁷⁰. La situation pourrait être encore plus grave pour les élèves demandeurs d'asile et réfugiés, dont l'accès à l'éducation est souvent compliqué. Les effets réels de la crise sur les résultats d'apprentissage ne peuvent être évalués à ce stade, mais ils méritent d'être suivis de près dans les années à venir.

⁶⁹ Commission européenne, "Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2020" (rapport annuel 2020 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe), p. 32.

⁷⁰ Commission européenne, "Suivi de l'éducation et de la formation" (2020), fondé sur l'enquête EU-SILC "Personnes n'ayant pas les moyens de posséder un ordinateur" d'Eurostat, code des données en ligne: [ilc_mddu03].

La participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants (EAJE) a augmenté régulièrement au cours des dix dernières années, mais elle concerne toujours dans une moindre mesure les enfants issus de milieux socio-économiques défavorisés. En 2009, le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (ET 2020) a établi pour ambition la participation à l'EAJE, d'ici 2020, d'au moins 95 % des enfants ayant entre 4 ans et l'âge de début de l'enseignement primaire obligatoire⁷¹. En 2018, l'UE à 27 a presque atteint cet objectif, avec une moyenne de 94,8 % (soit une augmentation de 4,5 pp depuis 2009). Depuis 2018, le Danemark, la France et l'Irlande fournissaient un accès à l'EAJE à tous les enfants appartenant à la tranche d'âge susmentionnée. En outre, des améliorations considérables ont été enregistrées en Irlande (+ 26,4 pp), en Pologne (+ 22,1 pp) et en Finlande (+ 17,4 pp) au cours des dix dernières années. Au contraire, les taux de participation se sont légèrement détériorés en Italie (-4,9 pp), en Estonie (-3,3 pp), aux Pays-Bas (-2,6 pp), en Bulgarie (-1,8 pp), en Roumanie (-1,7 pp), en Belgique (-0,8 pp) et en Espagne (-0,4 pp). En dépit de ce tableau globalement positif, d'importants défis en matière d'inclusion et d'égalité subsistent. L'analyse des données des enquêtes révèle des taux de fréquentation des structures d'EAJE considérablement plus faibles pour les enfants issus de milieux socio-économiques ou de groupes socialement défavorisés⁷². De telles inégalités, si tôt dans la vie, se traduiront sans doute plus tard par des résultats scolaires, un taux d'achèvement scolaire et des perspectives sur le marché du travail plus faibles.

⁷¹ Conclusions du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (ET 2020). L'espace européen de l'éducation affiche à présent l'ambition de voir au moins 98 % des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de début de l'enseignement primaire obligatoire participer à l'EAJE d'ici 2030.

⁷² Flisi, S. et Blasko, Zs. "A note on early childhood education and care participation by socio-economic background", 2019.

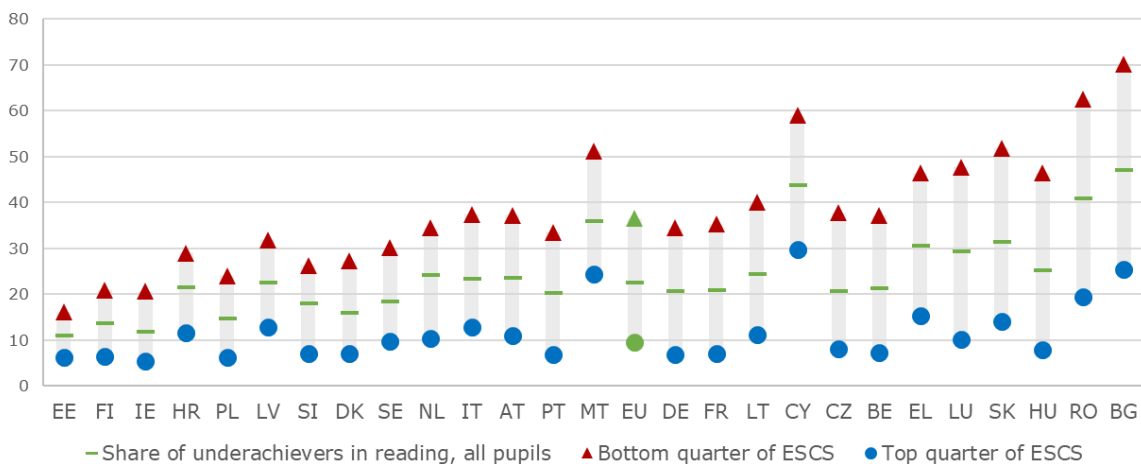
Le milieu socio-économique et les origines des migrants restent de puissants indicateurs des résultats scolaires, et de grands écarts de performance existent entre les zones urbaines et rurales dans de nombreux États membres. Le graphique 21 montre que, dans tous les États membres, la proportion d'élèves en difficulté en lecture est beaucoup plus importante dans le quartile inférieur de l'indice de statut économique, social et culturel (SESC)⁷³ que dans le quartile supérieur. La Bulgarie (44,9 pp), la Roumanie (43,1 pp), la Hongrie (38,6 pp), la Slovaquie (37,8 pp) et le Luxembourg (37,5 pp) présentent les écarts de performances les plus importants entre les élèves appartenant au premier et au dernier quartile. Néanmoins, des pays tels que l'Estonie, la Finlande, l'Irlande, la Pologne, la Croatie et la Lettonie ont pu réduire l'impact du milieu socio-économique sur les résultats scolaires. En outre, les États membres ayant une faible proportion d'élèves en difficulté en lecture ont également tendance à présenter une différence plus faible entre le haut et le bas de l'échelle du SESC. Cela suggère que de bons systèmes éducatifs peuvent promouvoir à la fois la qualité et l'équité. En 2018, la proportion d'élèves en difficulté en lecture parmi les élèves issus de l'immigration était encore beaucoup plus élevée que pour les élèves non issus de l'immigration dans de nombreux États membres de l'UE⁷⁴. Les obstacles linguistiques semblent jouer un rôle essentiel dans cette inégalité, ce qui souligne l'importance de la formation linguistique. Enfin, la différence de performances en lecture entre les élèves fréquentant des écoles en ville et ceux inscrits dans des écoles en zone rurale est statistiquement significative et assez importante dans de nombreux États membres. En Hongrie, Bulgarie, Roumanie, Slovaquie et au Portugal, elle dépasse même les 100 points PISA, ce qui correspond à environ 2 à 3 ans de scolarité.

⁷³ L'OCDE mesure l'indice SESC en tenant compte de plusieurs variables liées à l'environnement familial des élèves, à savoir l'éducation des parents, la profession des parents, les biens du foyer, le nombre de livres et les ressources éducatives disponibles à la maison.

⁷⁴ Pour éviter les calculs basés sur des échantillons très réduits, ce rapport ne présente les résultats que pour les États membres de l'UE où le pourcentage d'élèves issus de l'immigration est d'au moins 5 %.

Graphique 21: Le milieu socio-économique des élèves affecte leurs compétences en lecture

Élèves en difficulté en lecture (%), en fonction de leur statut économique, social et culturel, 2018



Source: PISA 2018, OCDE. Note: les pays sont triés par ordre croissant en fonction de l'écart de sous-performance entre le quart inférieur et supérieur de l'indice socio-économique. Données non disponibles pour ES.

L'inclusion des Roms dans l'éducation est un défi que la crise de la COVID-19 pourrait aggraver. Cela est dû à plusieurs facteurs, notamment la ségrégation scolaire, un enseignement non inclusif, des obstacles induits par la grande pauvreté ou la ségrégation en matière de logement et le manque d'accès à l'apprentissage à distance. Malgré les efforts déployés pour accroître la participation et réduire le décrochage des jeunes en âge de scolarisation obligatoire, moins d'un tiers des jeunes Roms (20-24) ont achevé le cycle d'enseignement secondaire supérieur⁷⁵, tandis que l'écart en matière de participation à l'éducation des jeunes enfants (entre 3 ans et l'âge de début de l'enseignement obligatoire) par rapport à la population générale est particulièrement élevé (53 pp). Le décrochage scolaire, bien qu'en diminution entre 2011 et 2016, reste beaucoup plus élevé que dans la population générale (68 % contre 10,2 %). La part des jeunes Roms ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation a augmenté entre 2011 et 2016, passant de 56 % à 62 %⁷⁶. Au cours de la période de confinement induite par la COVID-19, un grand nombre d'enfants roms ont été confrontés à des difficultés pour participer à l'enseignement à distance, et les premiers résultats suggèrent un écart croissant avec la population générale⁷⁷. Souvent, l'enseignement à distance est inaccessible et/ou n'est pas abordable pour les enfants Roms et Gens du voyage menacés de pauvreté, qui n'ont pas d'équipement informatique adéquat, d'accès à l'internet ou même d'électricité dans leurs foyers, camps ou campements irréguliers⁷⁸.

Le niveau élevé de décrochage scolaire et la faible proportion de diplômés de l'enseignement supérieur chez les personnes handicapées ont une incidence négative sur leur taux d'emploi.

Au niveau de l'UE à 27, le taux de décrochage scolaire chez les jeunes (tranche d'âge des 18-24 ans) atteints d'un handicap s'élevait, en 2018⁷⁹, à 20,3 %, contre 9,8 % pour les personnes non handicapées (soit un écart d'environ 10,5 pp). Cet écart était le plus faible au Danemark (0,4 pp) et en Slovénie (2,8 pp) et relativement élevé en Croatie (18,2 pp), en Allemagne (17,3 pp) et en Roumanie (15,5 pp). En parallèle, seules 29,4 % des personnes handicapées ont terminé des études supérieures ou équivalentes, contre 43,8 % des personnes non handicapées. Cet écart était le plus faible en Italie (4,3 pp), en Slovénie (4,4 pp) et au Portugal (4,5 pp), et le plus élevé en Suède (27,9 pp), en Allemagne (27,2 pp), en Bulgarie (25,8 pp) et en Irlande (21,8 pp).

⁷⁵ Annexe 2 du document de travail des services de la Commission (SWD(2020) 530 final) accompagnant la communication sur le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms (COM (2020) 620 final), basée sur les enquêtes FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019; Eurostat [edat_lfse_03] 2019 (population générale).

⁷⁶ L'enquête 2019 sur la situation des Roms et des Gens du voyage, qui porte sur les Roms de Belgique, de France, d'Irlande, des Pays-Bas et de Suède, présente un résultat similaire. FRA (2020), ["Roma and Travellers in six countries"](#) (La situation des Roms et des Gens du voyage dans six pays).

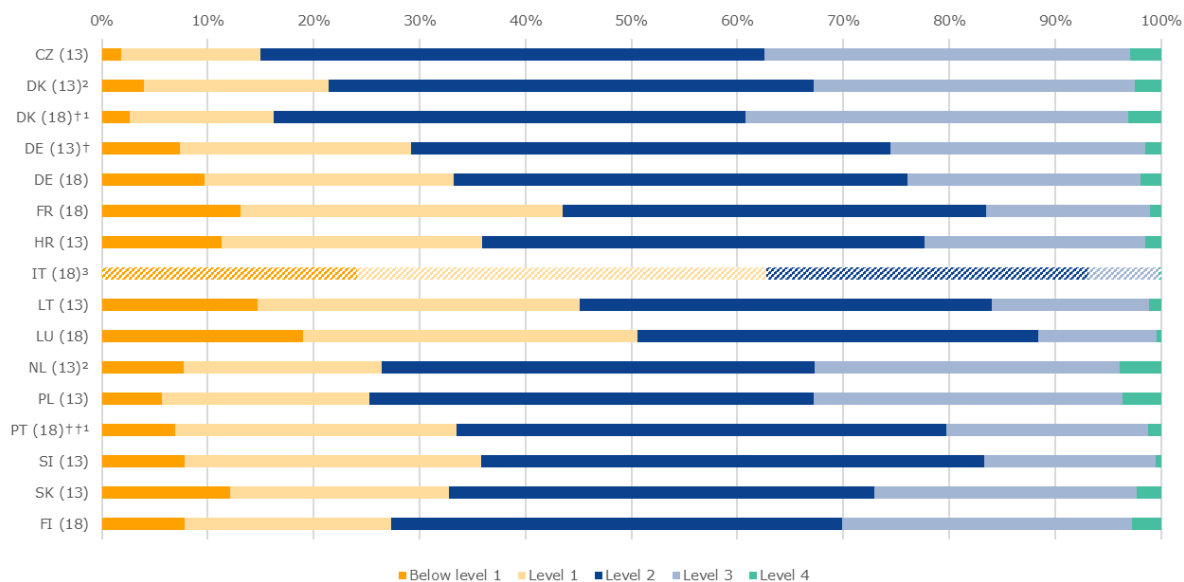
⁷⁷ FRA (2020) ["Coronavirus pandemic in the EU – impact on Roma and Travellers – Bulletin 5"](#) (Pandémie de coronavirus dans l'UE – impact sur les Roms et les Gens du voyage – Bulletin n°5).

⁷⁸ [Commission européenne, "Overview of the impact of coronavirus measures on marginalised Roma communities in the EU" \(Aperçu de l'incidence des mesures de lutte contre la COVID-19 sur les communautés roms marginalisées dans l'UE\), avril 2020.](#)

⁷⁹ Les données provenant de l'enquête EU-SILC 2018 ont été analysées par le réseau EDE ("European Disability Expertise", ou Expertise européenne sur le handicap).

Graphique 22: De nombreux élèves ne possèdent toujours pas les compétences numériques de base

Répartition des scores de maîtrise de l'informatique et de l'information sur les différents niveaux de l'échelle de performance 2018, 2013



Source: IEA, ICILS 2018 et ICILS 2013. En dessous du deuxième cycle, les élèves ne peuvent faire preuve que d'une connaissance fonctionnelle des ordinateurs en tant qu'outils et que d'une compréhension fondamentale des conséquences du fait que plusieurs utilisateurs accèdent à un même ordinateur. † Conforme aux lignes directrices pour l'échantillonnage des taux de participation uniquement après l'inclusion des écoles de remplacement. †† Presque conforme aux lignes directrices pour l'échantillonnage des taux de participation après l'inclusion des écoles de remplacement. ¹ La population nationale définie couvre 90 à 95 % de la population nationale cible. ² Non conforme à l'échantillonnage des taux de participation. ³ L'expérience a eu lieu au début de l'année scolaire. Les résultats ne sont donc pas comparables à ceux des autres États membres.

Les élèves du XXI^e siècle sont des "natifs du numérique", mais ils manquent encore de compétences numériques. L'étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information (ICILS)⁸⁰, qui évalue la capacité des élèves de huitième année (13 ou 14 ans) à utiliser les technologies de l'information et de la communication (TIC), suggère que de nombreux élèves ne sont pas capables de comprendre et d'effectuer les opérations TIC les plus élémentaires. Le graphique 22 montre que la proportion d'élèves n'atteignant pas le niveau 2 de l'échelle des résultats en matière de culture informatique et d'information a dépassé 30 % dans 9 des 14 États membres participant à l'ICILS 2013 et 2018. En 2018, pas moins de 62,7 % des élèves italiens n'ont pas franchi le seuil de sous-performance⁸¹. Ils sont également 50,6 % d'élèves au Luxembourg, 43,5 % en France, 33,5 % au Portugal, 33,2 % en Allemagne et 27,3 % en Finlande à ne l'avoir pas franchi. Les filles affichent de meilleurs résultats en ce qui concerne la maîtrise de l'informatique et de l'information ainsi qu'en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM)⁸². En moyenne, les élèves issus de milieux socio-économiques défavorisés et/ou de l'immigration obtiennent de moins bons résultats en informatique et en maîtrise de l'information que leurs camarades issus de milieux socio-économiques favorisés ou non immigrés. La communication relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation propose un objectif de réduction en dessous de 15 % du taux d'élèves de huitième année ayant des difficultés en ce qui concerne la maîtrise de l'informatique et de l'information d'ici 2030.

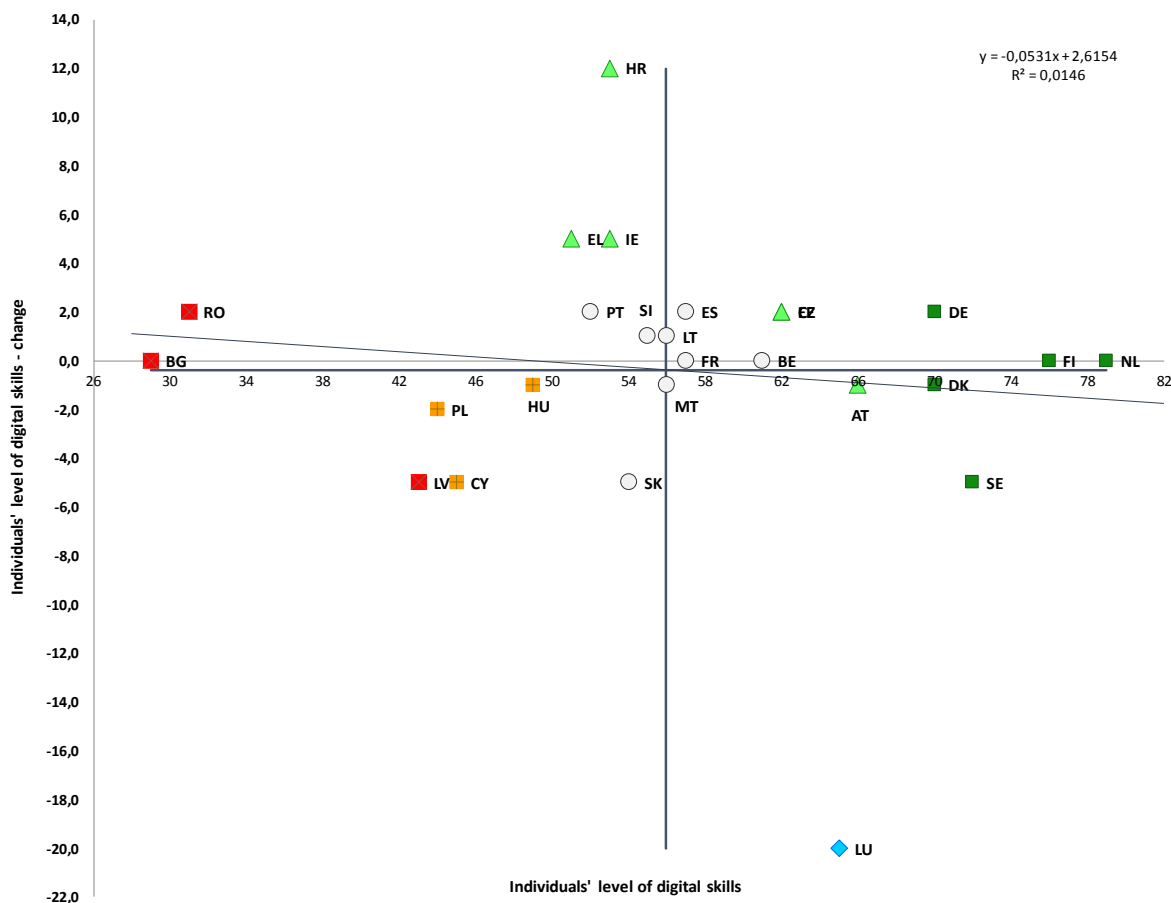
⁸⁰ L'ICILS mesure les résultats des élèves par une évaluation informatisée dans deux domaines de compétences numériques: la maîtrise de l'informatique et de l'information et la pensée informatique. Jusqu'à présent, deux cycles ont été complétés, en 2013 et en 2018. Au total, 14 États membres ont participé, neuf au premier cycle et sept au second (seuls le Danemark et l'Allemagne ont participé aux deux cycles). Les résultats de l'ICILS sont présentés dans Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Duckworth, D. (2019). ["Preparing for Life in a Digital World: IEA International Computer and Information Literacy Study 2018 International Report"](#) (Se préparer à la vie dans un monde numérique: rapport international de l'IEA sur l'étude internationale de 2018 sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information). Amsterdam: Association internationale pour l'évaluation du rendement scolaire (IEA); et Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Gebhardt, E. (2014). [Preparing for Life in a Digital Age: the IEA International Computer and Information Literacy Study International Report](#). (Se préparer à la vie dans un monde numérique: rapport international de l'IEA sur l'étude internationale de 2018 sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information). Cham: Springer.

⁸¹ L'évaluation en Italie ayant eu lieu au début de l'année scolaire, les résultats ne sont pas comparables à ceux des autres États membres.

⁸² Commission européenne (2020), document de travail des services de la Commission accompagnant la communication sur le "Plan d'action en matière d'éducation numérique (2021-2027): Adapter l'éducation et la formation à l'ère numérique".

Graphique 23: Il existe des écarts importants entre les États membres dans les niveaux d'acquisition des compétences numériques de base

Part de la population possédant des compétences numériques générales de base ou plus avancées et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social)

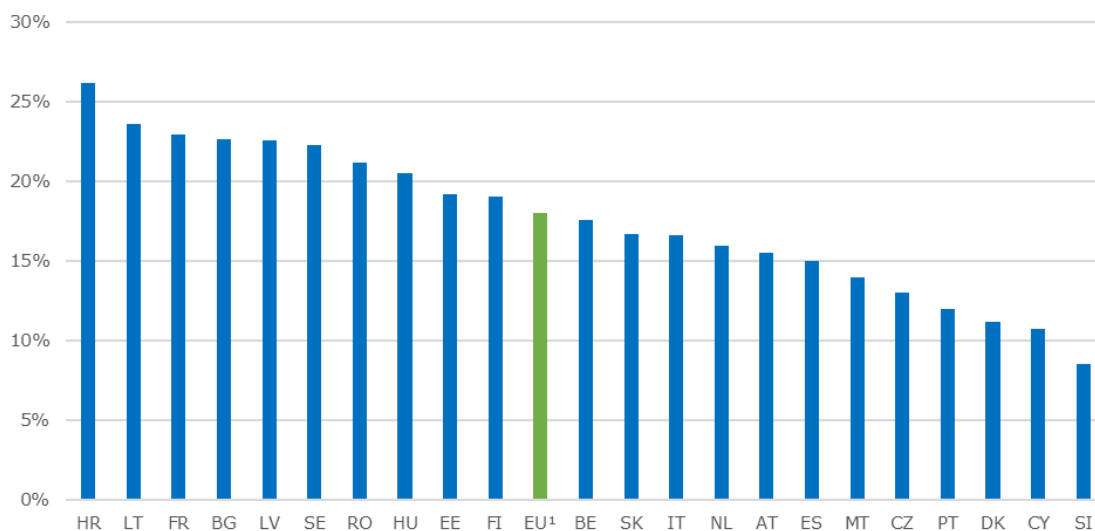


Source: Eurostat, code des données en ligne: [\[TEPSR_SP410\]](#). Période: niveaux de 2019 et variations par rapport à 2017. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe. Rupture de série pour l'Italie, la Lettonie, le Luxembourg et la Tchéquie en 2019. Données de 2017 non disponibles pour l'Italie (2019: 42 %).

La crise de la COVID-19 a mis en évidence l'insuffisance des niveaux de compétences numériques des adultes ainsi que les écarts importants entre les pays. Les mesures de confinement prises dans la plupart des États membres au cours du premier semestre 2020 ont révélé l'importance que revêtent les compétences numériques pour la continuité des activités, pour l'éducation et la formation, pour les soins de santé, ainsi que pour l'interaction sociale ordinaire. La faiblesse des compétences numériques limite l'innovation ainsi que la pleine participation à la société. Les progrès sont très lents: en 2019, dans l'UE à 27, 56 % en moyenne de la population âgée de 16 à 74 ans possédaient au moins des compétences numériques de base (1 pp de plus qu'en 2017⁸³) et quatre personnes sur dix n'avaient toujours pas de compétences numériques de base (graphique 23). Au niveau de l'UE, les hommes ont un niveau de compétences numériques légèrement plus élevé que les femmes (58 % contre 54 % en 2019), mais cet écart s'est réduit de 2 pp depuis 2015. Depuis 2015, seuls la Grèce, l'Irlande, la Lituanie, les Pays-Bas, la Roumanie et la Tchèque ont obtenu des améliorations de 5 pp ou plus. On observe de grandes disparités au sein de l'UE: dans cinq pays (par ordre croissant: le Danemark, l'Allemagne, la Suède, la Finlande et les Pays-Bas), la part des personnes possédant des compétences numériques de base se situe entre 70 % et 80 %, mais dans sept autres, elle reste inférieure à 50 % (moins de 40 % en Bulgarie et en Roumanie). Les aspects sociodémographiques sont essentiels, car moins d'un quart des personnes âgées (65-74 ans) disposent de compétences numériques élémentaires, contre huit jeunes (16-24 ans) sur dix; ce pourcentage atteint 32 % chez les personnes ayant un faible niveau d'instruction, contre 84 % chez les personnes ayant un niveau d'instruction élevé. De récentes initiatives de l'UE visent à accroître les compétences numériques de base des adultes et des jeunes dans l'UE: la stratégie en matière de compétences fixe un objectif de 70 % pour les adultes d'ici 2025, et l'espace européen de l'éducation prévoit un objectif de 85 % pour les jeunes de 14 ans d'ici 2030.

Graphique 24: Environ un enseignant sur cinq signale un besoin important de formation aux TIC

Pourcentage d'enseignants déclarant un besoin élevé de développement professionnel en matière de compétences en TIC pour l'enseignement



Source: OCDE, base de données TALIS 2018. Note: résultats basés sur les réponses d'enseignants du secondaire inférieur. Données non disponibles pour DE, EL, PL, LU et IE.

¹ Moyenne pondérée de l'UE basée sur les 22 États membres participant à TALIS 2018.

⁸³ Données non disponibles pour 2018.

La transition vers un apprentissage en ligne et à distance enclenchée par la crise de la COVID-19 crée de nouveaux défis pour le corps enseignant. Les enseignants doivent être dotés des compétences nécessaires pour tirer profit du potentiel des technologies numériques afin d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage et de préparer leurs élèves à la vie dans une société numérique⁸⁴. Selon TALIS 2018, le pourcentage d'enseignants du secondaire inférieur qui se sentent "bien préparés" ou "très bien préparés" à utiliser les TIC dans l'enseignement varie considérablement d'un État membre à l'autre. En Roumanie (69,5 %), en Slovénie (67,0 %), en Hongrie (65,7 %) et à Chypre (61,8 %), une plus grande proportion d'enseignants se sentent suffisamment préparés à utiliser les TIC dans l'enseignement qu'en Autriche (19,9 %) ou en Finlande (21,5 %)⁸⁵. Interrogés sur leur niveau de besoin en formation aux TIC, 18 % des enseignants en moyenne dans l'UE ont déclaré un "niveau élevé de besoin". En 2018, c'est en Croatie (26,2 %), en Lituanie (23,6 %) et en France (22,9 %) que ces besoins étaient les plus élevés, tandis qu'en Slovénie, moins d'un enseignant sur dix a signalé un niveau élevé de besoin de compétences en TIC (graphique 24).

L'UE dans son ensemble a atteint son objectif global de 40 % de réussite dans l'enseignement supérieur pour 2020, bien que de grandes disparités persistent entre les États membres et les différents groupes de population⁸⁶. En 2019, 40,3 % des personnes âgées de 30 à 34 ans étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans l'UE. Depuis 2009, les progrès ont été particulièrement notables en Slovaquie (+ 22,5 pp), en Autriche (+ 19,0 pp), en Tchéquie (+ 17,6 pp), en Lituanie (+ 17,4 pp) et en Grèce (+ 16,5 pp). Les États membres ayant les niveaux d'études supérieures les plus élevés parmi les 30-34 ans sont Chypre (58,8 %), la Lituanie (57,8 %), le Luxembourg (56,2 %) et l'Irlande (55,4 %), tandis que la Roumanie (25,8 %), l'Italie (27,6 %), la Bulgarie (32,5 %) et la Croatie (33,1 %) obtiennent les résultats les plus faibles. Dans l'UE, le clivage villes-campagnes en matière de niveau d'études supérieures était de 22,1 pp. Les écarts les plus importants ont été enregistrés au Luxembourg (41,2 pp), en Roumanie (38,4 pp), en Slovaquie (35,5 pp) et en Bulgarie (35,4 pp) (graphique 25). D'importantes disparités persistent entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les taux moyens de réussite des études supérieures dans l'UE (45,6 % contre 35,1 %). Seuls environ 29,4 % des personnes handicapées (30-34 ans) sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent, contre 43,8 % pour les personnes non handicapées en 2018.

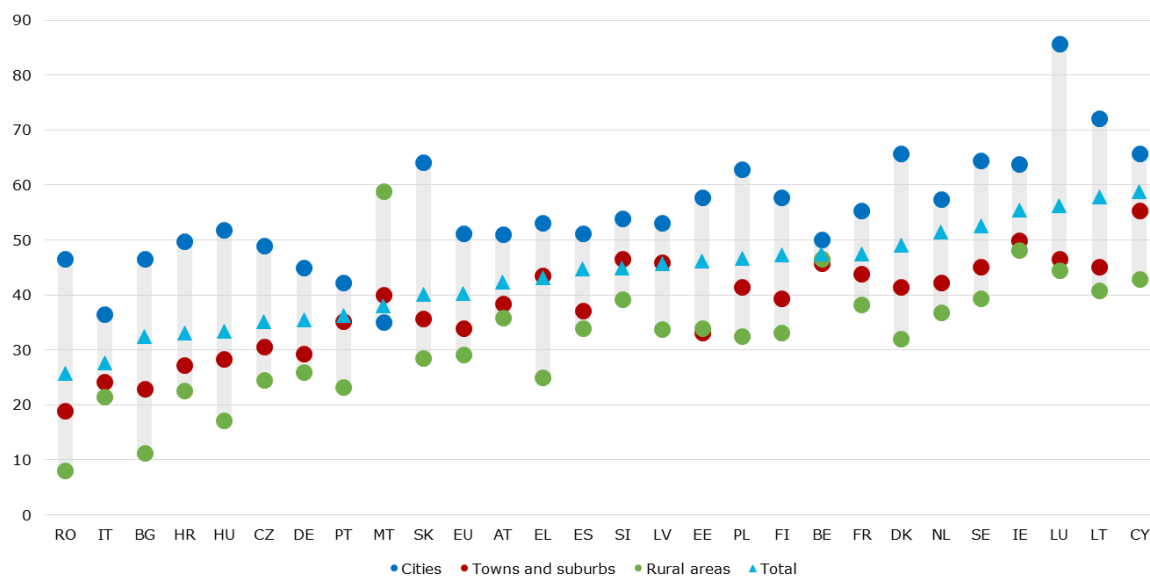
⁸⁴ Redecker, C. (2017). "[European Framework for the Digital Competence of Educators](#)" ([Cadre européen pour la compétence numérique des éducateurs](#)): DigCompEdu.

⁸⁵ L'enquête a mesuré l'opinion personnelle et non le niveau de compétence. Par conséquent, certains enseignants qui sont bien préparés à utiliser les TIC dans l'enseignement pourraient néanmoins signaler un besoin de formation supplémentaire pour faire face aux besoins croissants en matière d'utilisation maîtrisée des technologies numériques dans l'apprentissage et l'enseignement.

⁸⁶ L'espace européen de l'éducation propose pour objectif que la part des 30-34 ans ayant complété des études supérieures ait atteint au moins 50 % d'ici 2030.

Graphique 25: Disparités substantielles dans le niveau d'études supérieures entre les zones rurales et les villes

Clivage villes-campagnes dans le niveau d'études supérieures par pays, 2019 (% des personnes âgées de 30 à 34 ans)



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail de l'UE. Code des données en ligne: [\[edat_lfs_9913\]](#) Note: les indicateurs portent sur la part de la population totale âgée de 30 à 34 ans ayant terminé avec succès des études supérieures (niveaux 5 à 8 de la CITE). Les données relatives aux zones rurales ne sont pas fiables pour Malte.

Les dépenses publiques en matière d'éducation sont restées relativement constantes au niveau de l'UE au cours des cinq dernières années, bien que les besoins d'investissement augmentent. En 2018, les États membres ont investi 4,6 % du PIB total dans l'éducation et la formation, et la part moyenne des dépenses publiques de l'UE pour l'éducation s'élevait à 9,9 %. Néanmoins, des différences importantes existent entre les États membres, certains pays ayant des difficultés à assurer des ressources suffisantes pour couvrir leurs besoins d'investissement en termes d'éducation et de formation. La Banque européenne d'investissement (BEI) estime le déficit d'investissement dans les infrastructures éducatives de l'UE à 27 jusqu'en 2030 à environ 8 milliards d'euros par an⁸⁷. Parallèlement, l'utilisation pédagogique des technologies numériques dépend également de la disponibilité, de l'accessibilité et de la qualité des ressources en TIC⁸⁸. Le manque de ressources affecte les écoles à des degrés divers dans les différents pays de l'UE. TALIS 2018 indique qu'en moyenne, 35,9 % des enseignants du secondaire inférieur dans l'UE considèrent qu'il est très important d'investir dans les TIC. À Chypre (66,3 %) et en Hongrie (56,3 %), plus de 50 % des enseignants considèrent cette question comme une priorité. L'importance relative de l'équipement en TIC a encore été soulignée par une récente enquête menée auprès d'enseignants, ces derniers y ayant souligné que, selon eux, les obstacles liés à l'équipement sont ceux qui nuisent le plus à l'utilisation des technologies numériques⁸⁹.

Avant la crise de la COVID-19, l'écart entre l'offre et la demande de compétences se réduisait dans l'UE. Cette tendance est principalement due à la diminution de la part de la population peu qualifiée et à l'augmentation générale du niveau d'éducation⁹⁰. L'augmentation des taux d'emploi des personnes peu et moyennement qualifiées, liée au contexte macroéconomique favorable, a également contribué à cette tendance. Pourtant, de grands écarts dans les taux d'emploi par niveau d'éducation subsistent dans plusieurs pays. En 2019, le taux d'emploi moyen dans l'UE à 27 était de 55,7 % pour les personnes qui n'ont pas terminé l'équivalent du second cycle de l'enseignement secondaire, de 73,4 % pour celles ayant une qualification professionnelle de niveau moyen et de 84,8 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur (graphique 26). En fonction des tendances sectorielles et des politiques visant à préserver l'emploi et à prévenir ou combattre le chômage dans le cadre de l'actuelle crise de la COVID-19, la diminution de l'inadéquation des compétences macroéconomiques pourrait ralentir, voire s'inverser dans certains pays.

⁸⁷ Banque européenne d'investissement (BEI), Rapport sur l'investissement 2018/2019 – Retravailler l'économie européenne, 2018.

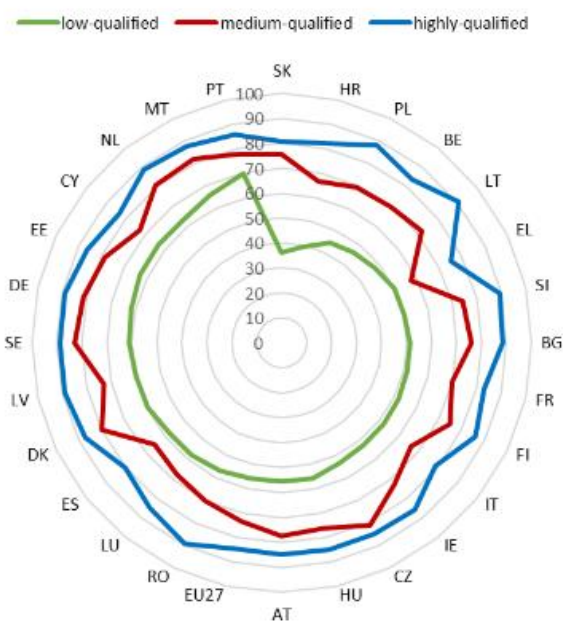
⁸⁸ OCDE (2019). "[PISA 2021 ICT Framework](#)" (Cadre PISA 2021 pour les TIC) (avril 2019), p. 6.

⁸⁹ Commission européenne (2019). "[2nd Survey of Schools: ICT in Education. Objective 1: Benchmark progress in ICT in schools](#)" (2^e enquête sur les écoles: Les TIC dans l'éducation. Objectif 1: Évaluation des progrès des TIC dans les écoles).

⁹⁰ L'analyse présentée dans ce paragraphe et dans les suivants repose sur une mise à jour du cadre de référence de l'UE sur les compétences et l'apprentissage des adultes.

Graphique 26: Il existe une corrélation entre l'enseignement supérieur et des taux d'emploi plus élevés dans tous les États membres

Taux d'emploi par niveau d'éducation atteint, tranche d'âge 20-64 ans, 2019



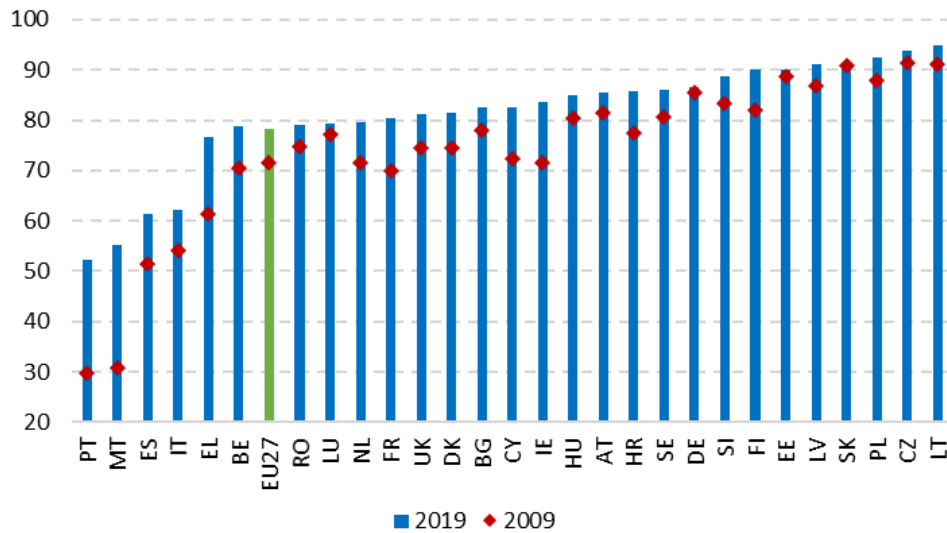
Source: Eurostat, code des données en ligne: [[lfsa_ergaed](#)]. Remarque: rupture de série chronologique pour les Pays-Bas.

Le niveau d'éducation de la population adulte est en hausse depuis 2009 dans toute l'UE.

L'analyse au sein du cadre de référence de l'UE sur les compétences et l'apprentissage des adultes a révélé qu'en 2019, plus des trois quarts de la population de l'UE (78,7 %) dans le groupe d'âge 25-64 ans avaient au moins un niveau d'études secondaires supérieures. Il s'agit d'une amélioration par rapport à la valeur de 72 % enregistrée en 2009 (graphique 27). Bien que des améliorations aient été enregistrées aussi bien chez les femmes que chez les hommes entre 2009 et 2019, ces progrès sont plus marqués chez les femmes: parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans, les femmes affichaient 1,8 pp de retard par rapport aux hommes en 2009, et les devançaient de 1 pp en 2019. Les États membres dont la proportion de la population ayant atteint au moins le niveau de l'enseignement secondaire supérieur est la plus élevée sont la Lituanie, la Pologne, la Slovaquie et la Tchéquie. À l'inverse, l'Espagne, l'Italie, Malte et le Portugal comptent parmi les pays enregistrant les taux les plus élevés de personnes peu qualifiées, bien que certains aient accompli des progrès notables au cours des dix dernières années (notamment Malte et le Portugal). Cette augmentation de l'offre de compétences s'est accompagnée d'une hausse de la demande de compétences moyennes et élevées, qui se traduit par des taux d'emploi plus élevés pour les adultes moyennement et hautement qualifiés.

Graphique 27: Plus des trois quarts des adultes avaient au moins un niveau d'études secondaires supérieures en 2019

Part des adultes de 25 à 64 ans ayant au moins un niveau d'études secondaires supérieures (2009 et 2019)

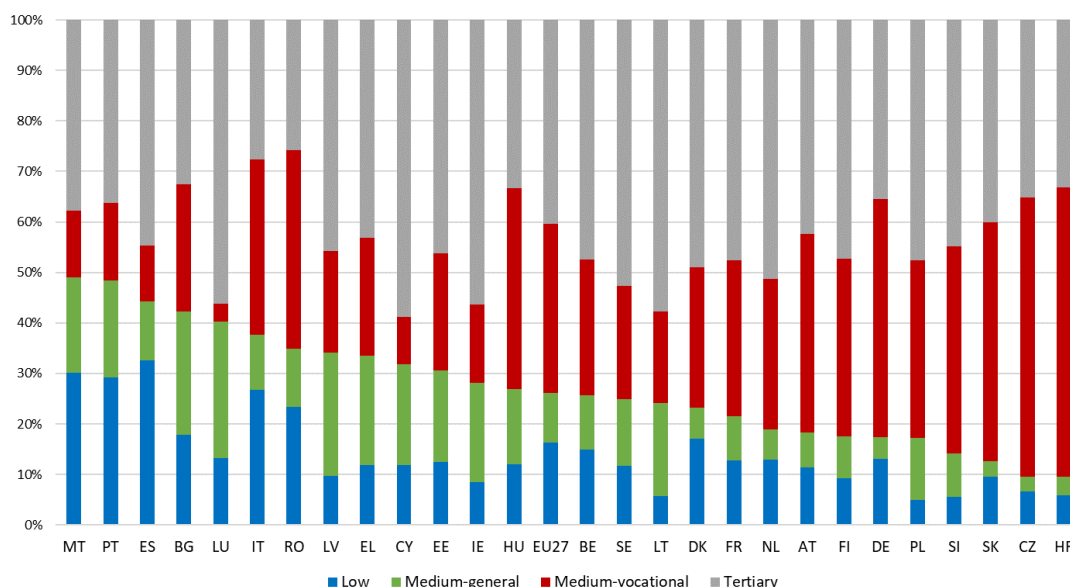


Source: Eurostat, code des données en ligne: [[edat_lfs_9903](#)]. Remarque: rupture des séries chronologiques pour Chypre, la Grèce et le Luxembourg en 2009; l'Allemagne, la Bulgarie, la Croatie, les Pays-Bas, la Pologne et la Roumanie en 2010; Malte, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie et la Tchéquie en 2011; la France et les Pays-Bas en 2013; tous les pays en 2014; le Luxembourg en 2015; le Danemark en 2016; la Belgique, le Danemark et l'Irlande en 2017; la Suède en 2018; les Pays-Bas en 2019.

Cependant, plus d'un quart des jeunes adultes (âgés de 30 à 34 ans) n'ont qu'un faible diplôme ou un diplôme général de l'enseignement secondaire supérieur. Cela signifie qu'ils n'ont pas acquis de compétences adaptées au marché du travail, que ce soit par l'enseignement et la formation professionnels (EFP) ou par l'enseignement supérieur (graphique 28). Il existe de grandes différences entre les États membres, 40 à 50 % des jeunes adultes (30-34 ans) entrant dans cette catégorie à Malte, au Portugal, en Espagne, en Bulgarie et au Luxembourg, contre moins de 20 % dans 9 États membres de l'UE (Allemagne, Autriche, Croatie, Finlande, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, Slovénie et Tchéquie). En moyenne, les diplômés récents de l'EFP (79,1 %) et de l'enseignement supérieur (85,0 %) ont obtenu de meilleurs résultats en matière d'emploi que les diplômés récents de l'enseignement secondaire supérieur issus de programmes d'orientation générale (62,8 %) ainsi que les personnes peu qualifiées (53,9 %). Dans les États membres qui comptent une forte proportion de jeunes adultes peu qualifiés et un écart important dans leurs taux d'emploi (voir graphique 28 et graphique 29), l'orientation et les offres d'apprentissage (en milieu professionnel) adaptées peuvent faciliter la transition de l'enseignement secondaire inférieur vers un parcours professionnel de qualité dans le secondaire supérieur et réduire les inadéquations existantes en matière de compétences. Dans les États membres où une grande partie des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur général n'ont pas acquis d'éducation supérieure, cela peut être réalisé en améliorant la perméabilité des parcours éducatifs et en étendant l'offre d'EFP post-secondaire non tertiaire, d'EFP tertiaire à cycle court ou d'éducation supérieure.

Graphique 28: Plus d'un quart des jeunes adultes n'ont pas de qualification leur permettant d'accéder directement au marché du travail

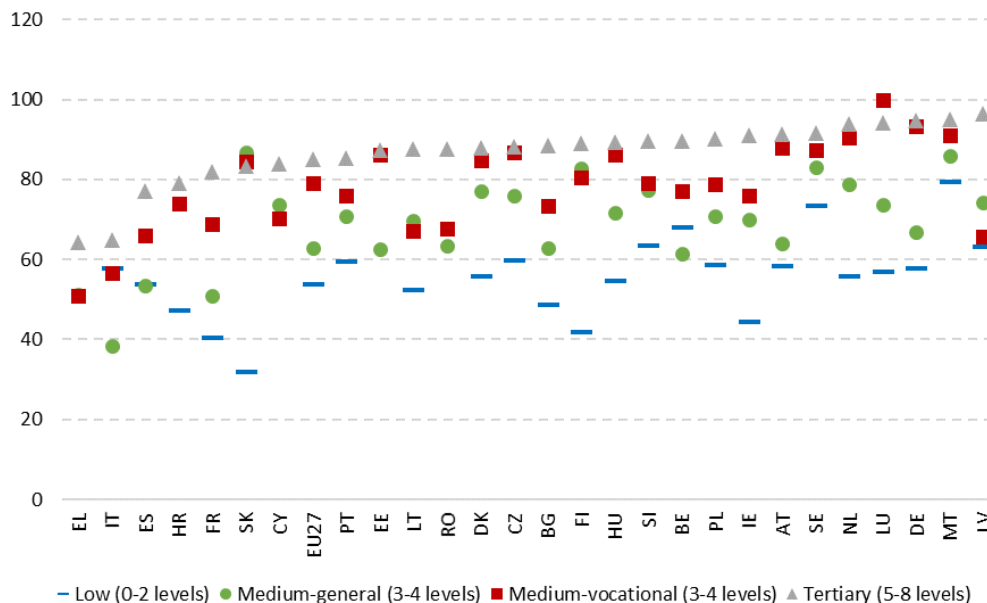
Niveau d'instruction et orientation des jeunes adultes âgés de 30 à 34 ans, 2019



Source: Eurostat, EFT, source des données en ligne: [[edat_lfs_9914](#)].

Graphique 29: Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et ceux ayant une qualification professionnelle de niveau moyen bénéficient de meilleures perspectives sur le marché du travail

Taux d'emploi des personnes de 20 à 34 ans ayant récemment obtenu leur diplôme, par niveau, 2019 (%)



Source: Eurostat, EFT UE, 2019, code des données en ligne: [\[edat_lfse_24\]](#). Remarque: Les données ne comprennent pas les personnes toujours inscrites dans un programme d'enseignement ou de formation. Lorsqu'elles sont disponibles, les données portent uniquement sur les personnes ayant obtenu leur diplôme d'un à trois ans avant l'enquête. En Autriche, en Bulgarie, à Chypre, en Croatie, en Estonie, en Finlande, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Lettonie, en Lituanie, à Malte, en Roumanie, en Slovaquie, en Slovénie et en Tchéquie, les données sur le taux d'emploi des personnes peu qualifiées et récemment diplômées ne sont pas disponibles; les chiffres présentent donc le taux d'emploi de tous les diplômés peu qualifiés âgés de 20 à 34 ans dans ces pays.

Compte tenu des besoins du marché du travail, la demande de spécialistes des TIC dans l'UE est supérieure à l'offre. Les compétences en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM), y compris les compétences en TIC, jouent un rôle clé dans la stimulation de l'innovation et dans la réalisation d'une croissance et de gains de productivité fondés sur les connaissances⁹¹. Une analyse des offres d'emploi effectuée par le Cedefop montre que les compétences informatiques dans les domaines du contrôle de la qualité, de la gestion des données et de la communication représentent la troisième compétence la plus demandée (après la capacité d'adaptation au changement et les compétences en anglais), apparaissant dans environ 13,5 millions d'offres d'emploi en ligne entre juillet 2018 et décembre 2019⁹². Dans cette même analyse, les concepteurs de logiciels ont été identifiés comme étant la deuxième profession la plus demandée au cours de cette période (1,6 million de postes vacants), devant les analystes concepteurs (1,3 million de postes vacants). Ensemble, les professionnels des TIC (groupe 2 de la classification internationale type des professions) formaient le deuxième groupe de professions le plus demandé, représentant 8,2 % de tous les postes vacants. Toutefois, les spécialistes des TIC représentent moins de 4 % de la main-d'œuvre de l'Union, n'enregistrant qu'une légère augmentation entre 2016 (3,7 %) et 2018 (3,9 %)⁹³. L'augmentation du nombre de diplômés en TIC est encore plus lente, ce nombre étant passé de 3,5 % en 2017 à 3,6 % en 2019. On observe un écart manifeste entre la demande et l'offre: en 2019, plus de la moitié (57 %) des entreprises de l'UE recherchant des spécialistes des TIC éprouvaient des difficultés à en recruter (graphique 30). Les différences entre les femmes et les hommes forment une part considérable de ce défi: bien que le taux de femmes ayant achevé des études supérieures soit nettement plus élevé que celui des hommes, seul un diplômé en STIM sur trois est une femme⁹⁴. En outre, les femmes n'occupent que 17 % des postes dans le secteur des technologies (malgré d'importantes divergences d'un pays à l'autre)⁹⁵. Pour relever ce défi, la Commission a proposé, dans sa communication relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation d'ici 2025, de nouvelles initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs des STIM et les secteurs numériques.

⁹¹ Shapiro et al., 2015; Peri et al., 2015; Deming et Noray, 2018.

⁹² Outil [Skills-OVATE](#) du Cedefop (outil d'analyse des offres d'emploi publiées en ligne pour l'Europe).

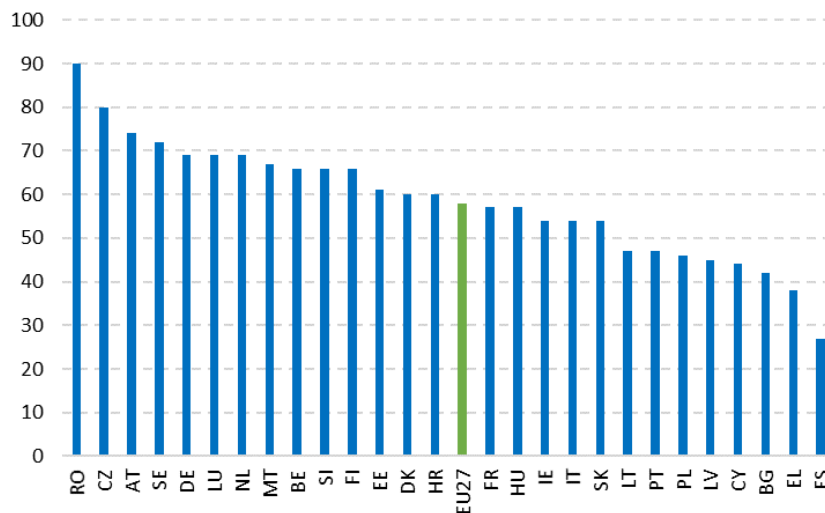
⁹³ Ces données ainsi que d'autres chiffres inclus dans ce paragraphe sont tirés de la section de l'indice relatif à l'économie et à la société numériques 2020, consacrée au [capital humain et aux compétences numériques](#).

⁹⁴ Eurostat, code des données: [educ_uoe_grad04].

⁹⁵ Parlement européen (2020), Éducation et emploi des femmes dans les sciences, les technologies et l'économie numérique, y compris l'IA et son influence sur l'égalité hommes-femmes.

Graphique 30: Le manque de spécialistes des TIC risque d'entraver la transition numérique

Entreprises ayant recruté ou tenté de recruter des spécialistes des TIC et ayant eu des postes difficiles à pourvoir en 2019 (%)



Source: Enquête communautaire d'Eurostat sur l'utilisation des TIC et le commerce électronique dans les entreprises [[isoc_ske_itcrn2](#)].

Le défi que représentent les compétences pour les entreprises ne concerne pas que le numérique: il s'étend aux compétences nécessaires pour la transition écologique ainsi qu'aux compétences transversales, et il convient de s'efforcer constamment d'identifier les besoins en évolution. En 2019, la pénurie de personnel qualifié était toujours la raison la plus fréquente pour laquelle les entreprises limitaient leurs investissements à long terme: 77 % des entreprises en ont fait part⁹⁶. Toutes les entreprises devront adapter leurs activités économiques ainsi que leurs compétences internes face à la transition vers une Europe neutre pour le climat. Il existe cependant peu d'informations quantitatives sur les compétences nécessaires ou disponibles pour les "emplois verts", principalement parce qu'il n'existe pas encore de définition convenue des concepts pertinents⁹⁷. Il sera impossible d'anticiper et d'analyser les besoins réels en matière de compétences tant que des scénarios prévisionnels n'auront pas été établis avec les entreprises au sein d'écosystèmes industriels spécifiques et tant que les concepts susmentionnés ne seront pas correctement définis, ce qui facilitera également la détermination et la validation appropriées des compétences liées aux emplois, activités et processus verts. Pour être pertinente, l'anticipation des compétences devrait être réalisée au niveau des écosystèmes industriels, et pas simplement au niveau macro. Les faits indiquent que la réorganisation des lieux de travail due à la transition numérique et à la transition écologique augmente l'importance des compétences transférables, telles que l'auto-organisation, la communication, la gestion, la créativité et la conscience. La productivité du travail est positivement associée à ces caractéristiques, même si l'on tient compte des différences en matière d'aptitudes cognitives⁹⁸. Il existe également des preuves d'un effet d'interaction, de sorte que la possession de compétences non cognitives est une condition préalable à l'utilisation optimale des aptitudes cognitives. Cela montre que la transition écologique et la transition numérique accroîtront la demande d'un large éventail de compétences et plaide en faveur d'une promotion de l'apprentissage des adultes au sens large.

⁹⁶ [Enquête de la Banque européenne d'investissement sur l'investissement en 2019](#), p. 19.

⁹⁷ Voir Cedefop, "Skills for green jobs:2018 update" (Compétences pour les emplois verts: mise à jour 2018), p. 47; et Commission européenne, "Employment and Social Developments in Europe - Annual Review 2020" (Rapport annuel 2020 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe).

⁹⁸ Maria Chiara Morandini, Anna Thum-Thysen et Anneleen Vandeplas (2020), "[Facing the Digital Transformation: are Digital Skills Enough?](#)" (Les compétences numériques seront-elles suffisantes face à la transformation numérique?), Bulletin économique n° 054, Office des publications de l'Union européenne.

La participation globale à l'apprentissage et à la formation des adultes a peu progressé entre 2009 et 2019: dans l'UE à 27, cette participation a augmenté de 3 pp au cours de la décennie, passant de 7,8 % à 10,8 %, ce qui est nettement inférieur à l'objectif fixé par le cadre stratégique "Éducation et formation 2020", à savoir parvenir à ce que 15 % de la population de l'Union dans la tranche des 25 à 64 ans prenne part à des activités d'apprentissage et de formation formels ou non formels au cours des quatre dernières semaines (graphique 31). Les taux les plus faibles de participation des adultes à des activités d'apprentissage s'observent en Roumanie, en Bulgarie, en Croatie, en Slovaquie, en Grèce et en Pologne (moins de 5 % de la population adulte), et les plus élevés en Suède, en Finlande et au Danemark (plus de 25 %). Dans certains États membres (Danemark, Slovénie et Chypre), la situation s'est dégradée dans ce domaine au cours des dix dernières années; en revanche, les progrès les plus notables (hausse de plus de 5 pp) sont enregistrés en Estonie, en Finlande et en Suède⁹⁹. En outre, la participation des adultes à des activités d'apprentissage et de formation est moins fréquente pour certains sous-groupes. Par exemple, en ce qui concerne les personnes nées en dehors de l'UE (âgées de 25 à 64 ans), elles étaient en moyenne à l'échelle de l'UE aussi susceptibles d'avoir participé à un programme d'enseignement ou de formation (au cours des quatre dernières semaines) (11,1 %) en 2019 que les personnes qui y sont nées (10,8 %). La situation varie toutefois d'un pays à l'autre. Par exemple, en Estonie, en France, en Italie, en Lettonie et en Slovénie, les autochtones sont nettement plus susceptibles d'avoir accès à l'éducation des adultes que les personnes nées en dehors de l'UE. Dans ces pays, les écarts sont encore plus prononcés chez les migrantes. En 2016, seuls 2,4 % des personnes handicapées âgées de 25 à 64 ans ont pris part à des activités d'apprentissage, contre 4,1 % des personnes non handicapées de ce groupe d'âge. Comme indiqué ci-dessous, l'apprentissage des adultes se déroule principalement dans des contextes non formels. La stratégie européenne en matière de compétences présentée en 2020 propose une amélioration de l'indicateur de l'apprentissage des adultes en modifiant la fenêtre de mesure: ce ne sont plus les quatre dernières semaines qui sont prises en compte, mais les douze derniers mois¹⁰⁰. L'ambition de cette stratégie est de susciter une augmentation significative de la participation des adultes à l'apprentissage mesurée durant cette période (de 38 % en 2016¹⁰¹ à 50 % en 2025). Le nouvel indicateur modifiera également les valeurs de base pour certains pays.

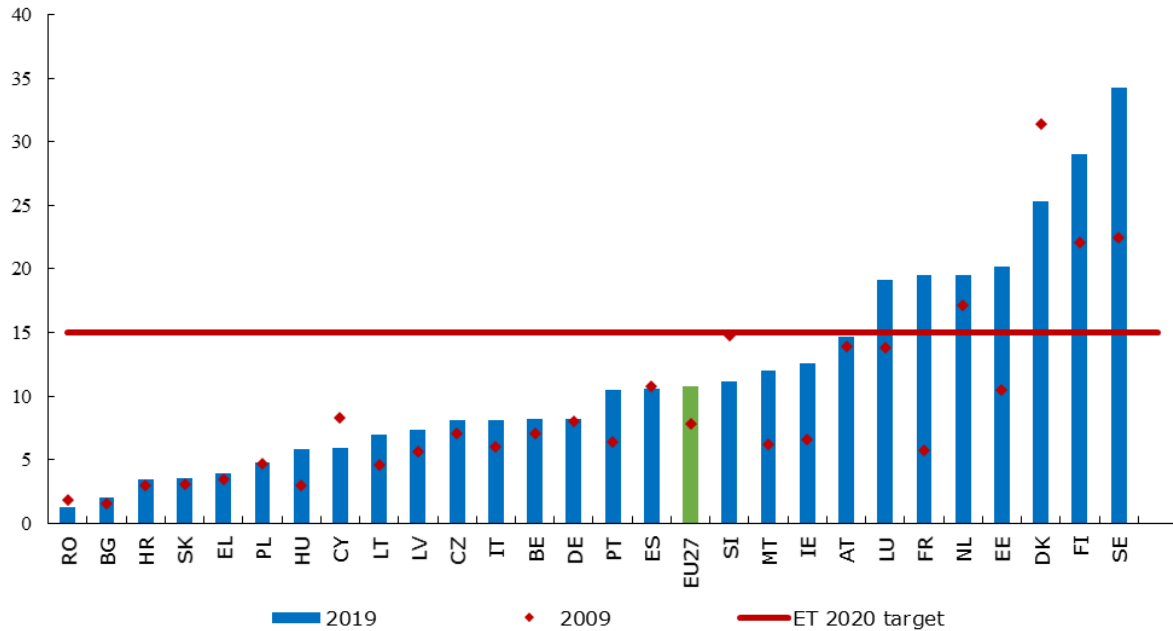
⁹⁹ La France, l'Irlande, le Luxembourg et Malte ont également enregistré une forte augmentation de la participation, mais les ruptures des séries chronologiques pour ces pays rendent leur interprétation difficile.

¹⁰⁰ À partir de 2022, les données relatives à la participation des adultes à l'apprentissage au cours des douze derniers mois seront disponibles tous les deux ans dans l'enquête sur les forces de travail. D'ici là, il est possible d'utiliser les informations de l'enquête de 2016 sur l'éducation des adultes pour estimer les taux de participation durant cette période d'observation plus longue. Pour une réflexion sur les avantages du recours à une période de référence plus longue pour mesurer la participation à l'apprentissage des adultes, voir le "Suivi de l'éducation et de la formation" 2020.

¹⁰¹ L'indicateur inclut l'apprentissage formel ou non formel des adultes, à l'exception de la formation encadrée en cours d'emploi. Pour plus de détails, voir Commission européenne (2020), "European Skills Agenda - Background note on the skills objectives" (Stratégie européenne en matière de compétences - Note d'information sur les objectifs en matière de compétences), <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22833&langId=en>

Graphique 31: La participation des adultes à des activités d'apprentissage est faible et varie fortement entre les États membres

Part des adultes (de 25 à 64 ans) participant à des programmes d'enseignement et de formation, 2009 et 2019



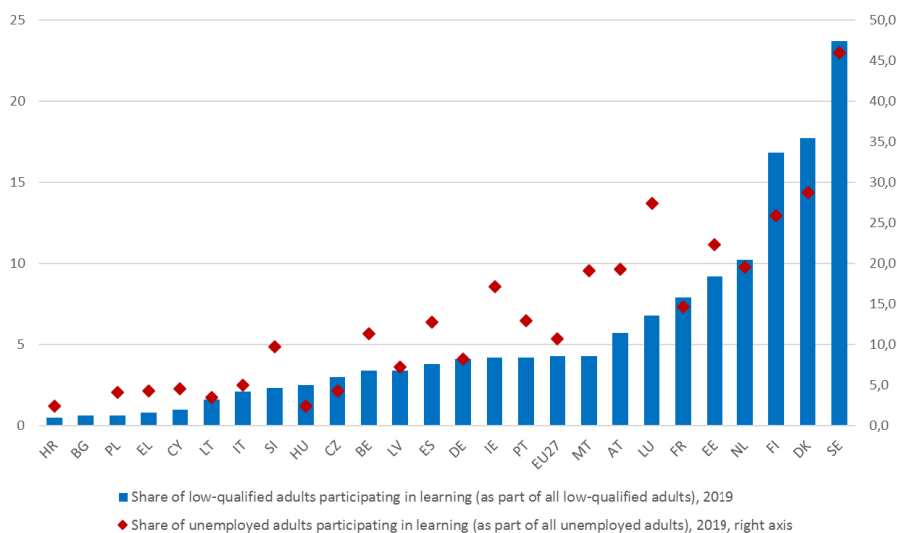
Source: Eurostat, EFT, 2019, code des données en ligne: [\[trng_lfs_01\]](#). Remarque: rupture des séries chronologiques pour le Danemark, l'Irlande, le Luxembourg, le Royaume-Uni et la Suède en 2007; pour l'Allemagne, la Grèce, la Pologne, le Royaume-Uni et la Suède en 2008; pour Chypre, l'Estonie, la Grèce, l'Irlande et le Luxembourg en 2009; pour l'Allemagne, les Pays-Bas, la Pologne et la Roumanie en 2010; pour les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie et la Tchéquie en 2011; pour la France, les Pays-Bas, la Pologne et la Tchéquie en 2013; pour l'Espagne et la France en 2014; pour la Hongrie et le Luxembourg en 2015; pour le Danemark en 2016; pour la Belgique, l'Irlande et Malte en 2017; pour la Pologne et la Suède en 2018.

Les personnes peu qualifiées et les demandeurs d'emploi sont des groupes cibles prioritaires pour les politiques visant à améliorer la participation globale des adultes à l'apprentissage et à la formation. Les personnes peu qualifiées ont particulièrement besoin de renforcer leurs compétences pour participer pleinement au sein de la société et du marché du travail. En 2019, la part de ces personnes ayant participé à des activités d'apprentissage au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête variait entre 0,5 % en Croatie et près de 23,7 % en Suède (moyenne de l'UE à 27: 4,3 %, graphique 32). Dans la plupart des pays, moins de 10 % des adultes peu qualifiés participent à des activités d'apprentissage. En revanche, en Finlande, au Danemark et en Suède, ce taux est respectivement de 16,8 %, de 17,7 % et de 23,7 %, ce qui démontre qu'il est possible d'atteindre des taux élevés de participation des adultes à l'apprentissage, même parmi les personnes peu qualifiées. Les demandeurs d'emploi forment un deuxième groupe cible prioritaire pour l'apprentissage: la formation peut leur être très efficace pour améliorer leurs perspectives sur le marché du travail et prévenir le chômage de longue durée¹⁰². Il existe de grands écarts entre les États membres en ce qui concerne la proportion des adultes sans emploi ayant participé à une activité de formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête, les pourcentages allant de 2,4 % en Croatie à près de 46 % en Suède en 2019 (moyenne de l'UE à 27: 10,7 %). En Allemagne, à Chypre, en Croatie, en Grèce, en Hongrie, en Italie, en Lettonie, en Lituanie, en Pologne, en Roumanie, en Slovaquie, en Slovénie et en Tchéquie, moins de 10 % des adultes sans emploi participent à des activités d'apprentissage. En revanche, cette proportion est élevée au Danemark, au Luxembourg et en Finlande, où elle dépasse 25 %. La stratégie européenne en matière de compétences déployée en 2020 vise à garantir une amélioration significative de la participation des personnes peu qualifiées et des demandeurs d'emploi à l'apprentissage, proposant notamment de presque doubler la part de demandeurs d'emploi ayant récemment eu une expérience d'apprentissage dans l'UE à 27, qui devrait ainsi atteindre 20 % d'ici 2025 (par rapport à 11 % en 2016).

¹⁰² Par exemple, voir Card, Kluve et Weber (2018), "[What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations](#)", Journal of the European Economic Association (Qu'est-ce qui fonctionne? Une méta-analyse des évaluations récentes des programmes actifs du marché du travail, Journal de l'Association économique européenne).

Graphique 32: Malgré d'importantes différences entre les États membres, les adultes peu qualifiés et sans emploi rencontrent des difficultés pour participer à des activités d'apprentissage

Part des adultes âgés de 25 à 64 ans qui sont peu qualifiés, aux niveaux 0-2 de la CITE, (part de l'ensemble des adultes peu qualifiés) et sans emploi (part de l'ensemble des adultes sans emploi, axe de droite) et qui participent à des activités d'apprentissage, 2019



Source: Eurostat, EFT, 2019, code des données en ligne: [\[trng_lfse_03\]](#). Remarque: les données pour la Roumanie et la Slovaquie ne sont pas disponibles, le nombre d'apprenants dans ce groupe y étant trop faible pour qu'il soit possible de publier un indicateur fiable. En revanche, ce nombre révèle des taux de participation très faibles pour ce groupe. Pour la Croatie, c'est le chiffre de 2018 qui est utilisé en raison de données manquantes pour 2019. Les données relatives à la Bulgarie, à la Croatie, à Chypre, à la Lituanie, à la Pologne et à la Slovaquie ne sont pas fiables pour la même raison.

Source (axe de droite): Eurostat, EFT, 2019, code des données en ligne: [\[trng_lfse_02\]](#). Remarque: les données pour la Bulgarie, la Roumanie et la Slovaquie ne sont pas disponibles, le nombre d'apprenants dans ce groupe y étant trop faible pour qu'il soit possible de publier un indicateur fiable. En revanche, ce nombre révèle des taux de participation très faibles pour ce groupe. Les données relatives à la Croatie, à Chypre, à la Lituanie, à la Hongrie et à la Slovaquie ne sont pas fiables pour la même raison.

La plus grande partie de l'apprentissage des adultes se déroule dans des cadres non formels ou informels, et il existe un large consensus quant à la pertinence de la validation des compétences pour ce qui est de répondre aux besoins de compétences et de réduire les déficits de compétences¹⁰³. Selon l'enquête sur l'éducation des adultes de 2016 (dernières données disponibles), 42,1 % des adultes dans l'UE à 27 ont participé à des activités d'apprentissage non formel au cours des douze mois précédant l'enquête et seuls 5,1 % ont participé à des activités d'apprentissage formel. Cela souligne l'importance que revêt la validation de l'apprentissage non formel et informel. D'après les conclusions du document de travail des services de la Commission évaluant la recommandation du Conseil de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel¹⁰⁴, publiée le 1^{er} juillet 2020, malgré les progrès évidents réalisés depuis l'adoption de ladite recommandation, de nombreuses personnes n'ont pas accès aux possibilités de validation de ces types d'apprentissage. Tous les États membres ont désormais mis en place des modalités de validation. Toutefois, la plupart de ces modalités comportent certaines restrictions (par exemple, seules les personnes ayant une expérience professionnelle peuvent postuler), beaucoup sont incomplètes (par exemple, elles concernent uniquement les qualifications de formation professionnelle) et différentes modalités peuvent coexister dans un même pays sans coordination. Les informations quantitatives sur l'utilisation de ces modalités restent limitées et fragmentées. Les mises à jour de l'inventaire européen de la validation¹⁰⁵ montrent que la validation est en bonne place dans les programmes stratégiques nationaux et que son utilisation s'est améliorée depuis 2012, avec certaines exceptions (graphique 33). Il s'avère que, du fait d'un "effet d'évaporation", certaines personnes entament une procédure de validation, mais ne la terminent pas¹⁰⁶. En fait, s'engager dans des processus de validation nécessite un engagement sérieux de la part des personnes¹⁰⁷ et la disponibilité d'un soutien actif, par exemple l'octroi de temps rémunéré par l'employeur ou d'une aide financière. Ces formes de soutien actif ne sont pas courantes: d'après les réponses à une consultation publique donnée, seul un bénéficiaire de validation sur dix a reçu une forme de soutien pour engager cette procédure¹⁰⁸.

¹⁰³ "Les responsables politiques sont de plus en plus conscients que l'apprentissage en dehors des salles de classe et autres cadres formels constitue une source importante de capital humain" [traduction libre], OCDE (2018), Document de travail sur l'éducation n° 180, "Making skills transparent: recognising vocational skills acquired through work-based learning" (Rendre les compétences transparentes: reconnaître les compétences professionnelles acquises dans le cadre de la formation par le travail), p. 11. Disponible à l'adresse suivante: <https://doi.org/10.1787/5830c400-en>

¹⁰⁴ Document de travail des services de la Commission [SWD(2020)121], "Evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning" (Évaluation de la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel). Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!Uk64Pk>

¹⁰⁵ Inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel, disponible sur le site du Cedefop, en particulier les mises à jour de 2016 et de 2018 (publiées en 2020).

¹⁰⁶ "[Study supporting the evaluation](#) of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning" (Étude appuyant l'évaluation de la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel), section 4.1.1.3, p. 40.

¹⁰⁷ Cf. OCDE (2018), cité ci-dessus, p. 59.

¹⁰⁸ Cf. annexe 2 du document de travail des services de la Commission, question 17.

Graphique 33: De nombreuses personnes n'ont pas accès aux possibilités de validation et l'on observe d'importantes différences entre les États membres

Tendance du nombre de personnes ayant recours à la validation (en 2018, par rapport à 2016)

BE	BG	CZ	DK	DE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SK	FI	SE
↑	↑	↔	↓	↔	↔	↑	↑	↓	↑	↑	↑	↑	↑	↓	↕	↑	↓	↑	↑	↑

↑ nombre en hausse; ↓ nombre en baisse; ↔ nombre stable; ↕ variation du nombre dans différents secteurs

Source: Cedefop, Inventaire européen de la validation, 2016 et 2018. Pas de données disponibles pour l'Autriche, la Croatie, l'Estonie, la Hongrie, la Lituanie et la Slovaquie.

La pandémie de COVID-19 accroît le besoin de renforcement des compétences et de reconversion professionnelle, mais elle pourrait entraîner une diminution des possibilités d'y parvenir si aucune réponse stratégique n'est déployée. La récession due à la COVID-19 aura un effet disproportionné sur certains secteurs économiques et, tout comme la transition numérique et la transition écologique, nécessitera la création de nouvelles compétences ou l'adaptation des compétences existantes. Cette crise réduira en outre le coût d'opportunité qu'implique l'investissement de temps dans la formation. Cependant, de récentes analyses¹⁰⁹ ont révélé qu'entre 2005 et 2019, dans l'UE à 27, la participation à l'apprentissage des adultes n'a pas augmenté en période de récession. Dans les pays d'Europe centrale et d'Europe de l'Est, dans lesquels les taux de participation sont déjà généralement faibles, cette participation s'est réduite encore davantage lors des récessions. Ce constat s'applique également aux personnes inactives, ce qui peut résulter des pressions exercées sur les budgets publics consacrés à la formation en période de hausse du chômage. À l'inverse, les analyses laissent entendre que l'augmentation des dépenses publiques dans la formation est associée à un comportement davantage contracyclique vis-à-vis de l'apprentissage des adultes, ce qui souligne l'importance des réformes et des investissements publics dans les systèmes d'apprentissage des adultes en vue d'en renforcer la résilience durant les récessions.

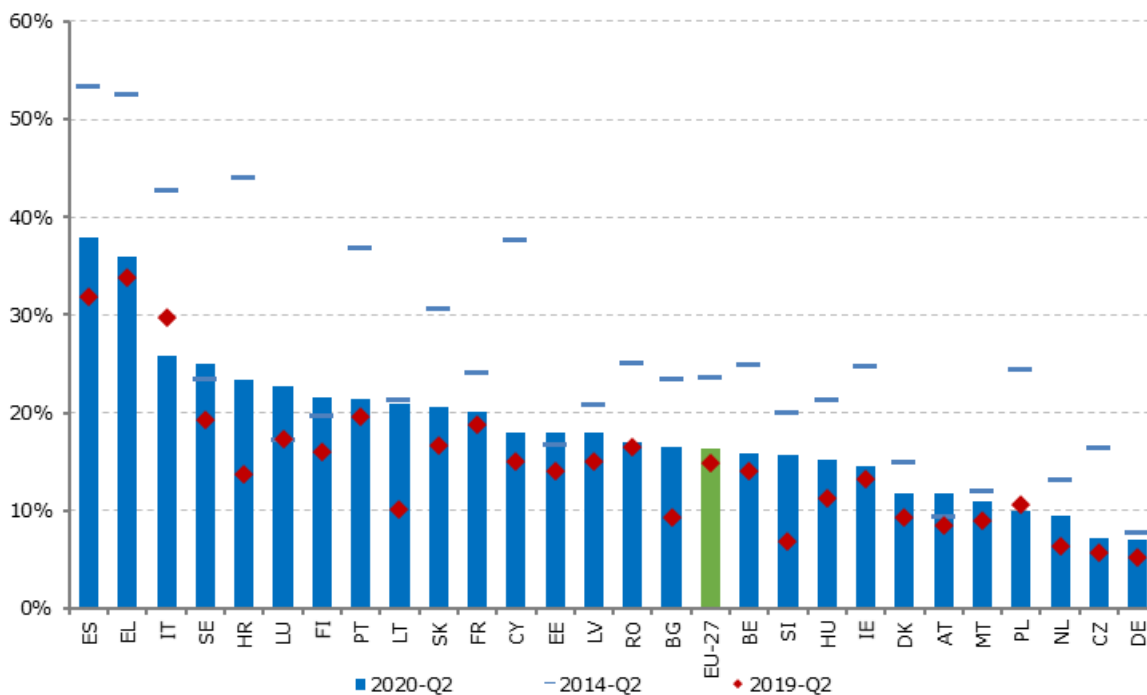
¹⁰⁹ Giorgio Di Pietro, Zbigniew Karpiński et Federico Biagi (2020), "Adult learning participation and the business cycle" (La participation à l'apprentissage des adultes et le cycle économique), rapport préparé par le Centre commun de recherche pour la DG EMPL (non publié). Marco Bertoni et Giorgio Brunello (2020), "Skills Investment and the Business Cycle in Europe" (L'investissement dans les compétences et le cycle économique en Europe), projet de rapport préliminaire pour le Réseau d'experts européens en matière d'économie de l'éducation.

En raison de la pandémie de COVID-19, les États membres risquent d'être confrontés à une possible crise de l'emploi des jeunes prolongée, face à laquelle il convient d'adopter de nouvelles réponses stratégiques. Avant la crise, le taux de chômage des jeunes s'élevait, en mars 2020, à 15,2 % en moyenne dans l'UE à 27, soit une baisse de 0,2 pp par rapport à mars 2019 (15,4 %). Ce taux est toutefois remonté à 17,7 % en novembre 2020. Pour l'ensemble de la population, ces chiffres étaient respectivement de 6,6 % en mars et de 7,5 % en novembre. Cinq États membres ont vu le chômage des jeunes augmenter fortement entre le premier et le deuxième trimestre de 2020 (Estonie: 8,2 pp; Lituanie: 6,1 pp; Luxembourg: 5,6 pp; Croatie: 5,5 pp; Bulgarie: 5,3 pp). À l'échelle de l'UE, le taux de chômage des jeunes s'élevait à 17,9 % au troisième trimestre de 2020, contre 7,4 % pour l'ensemble de la population. L'expérience de la précédente crise économique est source d'inquiétude. Bien que le taux de chômage moyen des jeunes dans l'Union ait connu une amélioration notable et constante avant la crise de la COVID-19 (voir graphique 34), il a toujours constitué plus du double du taux de chômage observé pour la population adulte (6,7 % en 2019), signe d'un défi structurel existant même en l'absence de nouveaux chocs. Avant la crise, la dispersion des taux de chômage des jeunes - bien qu'elle se réduisait avec le temps - restait élevée et le chômage des jeunes restait supérieur à 30 % dans certains États membres (Grèce: 35,2 %; Espagne: 32,5 %). Le redressement n'a pas toujours entraîné la création d'emplois de qualité pour les jeunes: en 2019, 14,6 % des salariés de 15 à 24 ans travaillaient sous contrat temporaire à défaut de pouvoir trouver un emploi permanent (contre 7,2 % des travailleurs de 25 à 64 ans); cette proportion était de plus d'un jeune sur trois en Croatie, en Espagne, en Italie et au Portugal¹¹⁰. Pour relever les défis structurels et faire face aux difficultés générées par la COVID-19, la Commission a proposé, en juillet 2020, un renforcement de la garantie pour la jeunesse. Cette nouvelle initiative élargira la tranche d'âge afin que soient éligibles les personnes ayant jusqu'à 29 ans, se concentrera davantage sur les groupes vulnérables, soutiendra les compétences utiles pour les transitions numérique et écologique et améliorera les services de conseil, d'orientation et de mentorat.

¹¹⁰ Source: Eurostat (code des données en ligne: LFSA_ETGAR)

Graphique 34: Le taux de chômage des jeunes a augmenté pendant la crise de la COVID-19, mais reste inférieur à celui de 2014

Taux de chômage des jeunes (15-24 ans), comparaison pluriannuelle des deuxièmes trimestres de 2014, de 2019 et de 2020



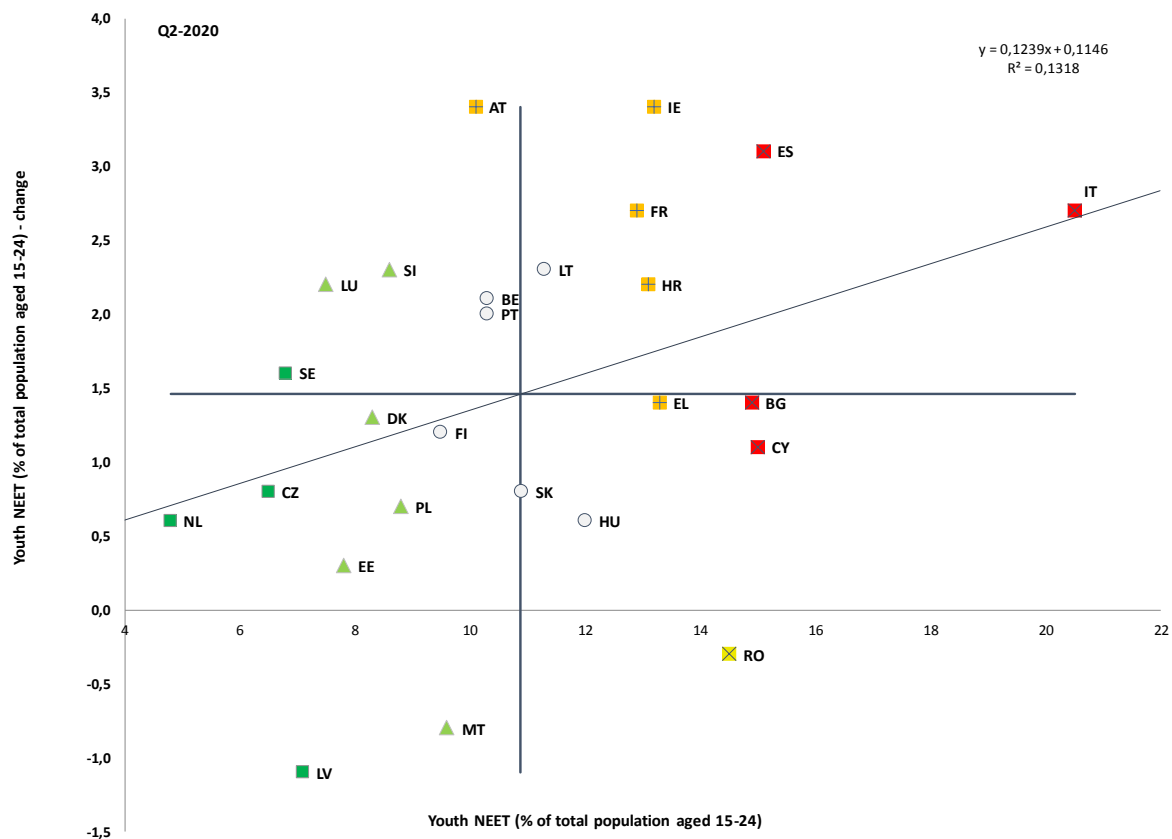
Source: Eurostat, EFT, code des données en ligne: [[une_rt_q](#)].

Le choc de la COVID-19 a annulé l'amélioration des taux de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) dans tous les États membres, sauf deux. Avant la crise, les États membres accomplissaient des progrès réguliers dans la réduction des taux de NEET de 15 à 24 ans: entre le deuxième trimestre de 2013 et le deuxième trimestre de 2019, ces taux sont passés d'un niveau historiquement élevé de 13,1 % à un niveau historiquement bas de 9,8 %. La crise a radicalement inversé la tendance: entre le deuxième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020, le taux de NEET dans l'UE à 27 a augmenté de 1,8 pp (de 9,8 % à 11,6 %), et a ensuite légèrement diminué pour atteindre 10,8 % entre le deuxième et le troisième trimestre de 2020. L'indicateur clé du tableau de bord social (graphique 35) révèle que les taux de NEET ont augmenté en glissement annuel au T2 2020 dans tous les États membres, sauf trois (Lettonie et Malte: -0,8 pp; Roumanie: -0,4 pp). Cinq États membres ont connu une augmentation des taux de NEET nettement supérieure à la moyenne (Autriche, Espagne, France, Irlande et Italie), même si, en Autriche, ce taux est demeuré en dessous de la moyenne de l'UE à 27. Ce sont les Pays-Bas, la Suède et la Tchéquie qui ont obtenu les meilleurs résultats dans ce domaine. Les écarts entre les taux de NEET ont pu en partie résulter de la divergence des mesures de santé publique, ce qui aurait pu avoir une incidence sur la viabilité des secteurs où la concentration de jeunes travailleurs est la plus élevée (par exemple, l'hôtellerie et le commerce de détail). Dans l'ensemble, la pandémie de COVID-19 a eu un effet sans précédent: aux premier et deuxième trimestres de 2020, les taux de NEET ont connu les hausses trimestrielles les plus importantes enregistrées depuis qu'Eurostat a commencé à collecter ces données, en 2006¹¹¹ (de 10,4 % à 11,6 %). Malgré une légère reprise au troisième trimestre de 2020, il est crucial de suivre de près l'évolution de la situation et d'établir des mesures cibles pour les taux de NEET, comme celles proposées dans la proposition de juillet 2020 concernant le renforcement de la garantie pour la jeunesse, qui a été adoptée en octobre.

¹¹¹ L'[analyse d'Eurostat](#) a révélé que les jeunes (15-24 ans) risquaient davantage de perdre leur emploi au début de la crise de la COVID-19 que la moyenne de la population dans tous les États membres de l'UE pour lesquels des données étaient disponibles (données manquantes pour l'Allemagne, la Croatie, l'Estonie et Malte).

Graphique 35: Les taux de NEET ont augmenté dans la plupart des États membres et les niveaux sont préoccupants dans plusieurs pays

Taux de NEET (15-24 ans) et variation entre le T2 2019 et le T2 2020 (indicateur clé du tableau de bord social).

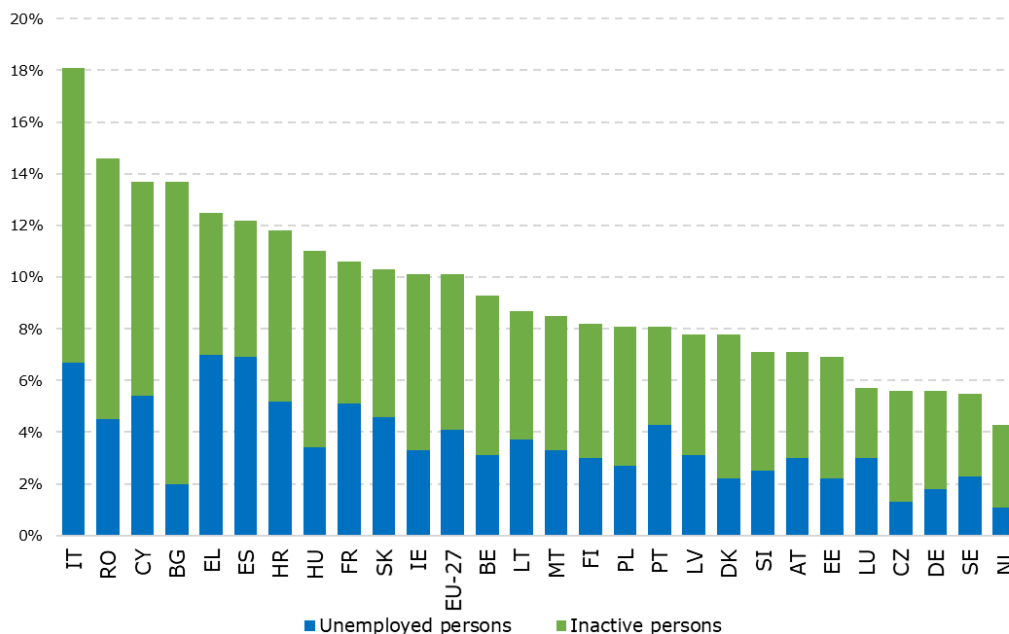


Source: Eurostat. Période: niveaux du T2 2020 et variations annuelles par rapport au T2 2019. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe. Données manquantes pour le T2 2020 en Allemagne.

Les variations du taux de NEET en période de récession économique sont principalement dues à la hausse du chômage plutôt qu'à celle de l'inactivité, cette dernière posant un défi plus stable dans le temps. Selon la tendance précédant la crise de la COVID-19, la diminution du chômage des jeunes correspondait à une augmentation du taux des NEET inactifs¹¹² (qui formaient 46,9 % de ce groupe en 2013 et 59,4 % en 2019). En 2019, la part des NEET inactifs était particulièrement élevée en Bulgarie (85,4 %), en Tchéquie (75,4 %), aux Pays-Bas (74,4 %) et au Danemark (72,7 %). Elle était particulièrement faible en Espagne (43,8 %), en Grèce (44,0 %), au Portugal (47,5 %) et au Luxembourg (48,2 %). Parmi les jeunes femmes NEET, l'inactivité est plus fréquente que le chômage, alors que les deux taux sont pratiquement similaires chez les hommes. D'après les leçons tirées de la dernière crise économique, la part des NEET au chômage devrait augmenter plutôt rapidement. Après la reprise, les taux d'inactivité devraient redevenir l'enjeu principal en ce qui concerne les NEET.

Graphique 36: La majorité des jeunes NEET sont des inactifs, mais des différences importantes existent entre les États membres

Profil des NEET (15-24 ans) dans les États membres de l'UE en 2019 (en %)



Source: Eurostat, EFT, code des données en ligne: [[edat_lfse_20](#)].

¹¹² Les NEET inactifs ne cherchent pas d'emploi en raison, par exemple, de leur propre maladie ou handicap, de leurs responsabilités concernant la prise en charge d'enfants ou d'adultes en situation d'incapacité, ou d'autres responsabilités personnelles ou familiales.

Les jeunes issus de l'immigration sont davantage susceptibles de ne pas travailler et de ne pas suivre d'études ou de formation. Le taux NEET des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) nés en dehors de l'UE s'élevait à 17,1 % en 2019, contre 9,9 % pour les jeunes nés dans l'UE¹¹³. L'écart était supérieur à 10 pp dans plusieurs États membres, tels que l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, Malte et la Slovaquie. Qui plus est, la situation était en moyenne plus difficile pour les jeunes migrantes (taux de NEET de 25,9 %, soit 13,2 pp de plus que leurs pairs autochtones). En plus des personnes nées en dehors de l'UE, les jeunes autochtones descendants d'immigrés sont également susceptibles d'être concernés: dans la plupart des États membres de l'UE, ils étaient davantage susceptibles de ne pas travailler et de ne pas suivre d'études ou de formation que les jeunes dont les parents sont nés dans l'UE. L'écart était particulièrement élevé (taux supérieur de plus de 8 pp) dans six États membres (Belgique, France, Luxembourg, Pays-Bas, Slovaquie et Tchéquie)¹¹⁴. Les jeunes à la fois issus de l'immigration et ayant un faible niveau d'instruction étaient particulièrement exposés à ce risque. Le taux de NEET parmi les Roms est bien plus élevé que celui de la population générale (écart de 52 pp)¹¹⁵.

¹¹³ Eurostat, [[edat_lfse_28](#)]

¹¹⁴ OCDE/UE (2018), Trouver ses marques 2018: les indicateurs de l'intégration des immigrés (graphique 7.19). Disponible à l'adresse suivante: <https://www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2018-9789264307216-en.htm>

¹¹⁵ Annexe 2 du document de travail des services de la Commission (SWD (2020) 530 final) accompagnant la communication sur le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms (COM (2020) 621 final), basée sur les enquêtes FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) est demeuré robuste, malgré une baisse causée par la crise de la COVID-19. La part des personnes actives dans cette tranche d'âge s'établissait à 59,2 % au deuxième trimestre de 2020, un niveau légèrement inférieur (0,5 %) à celui du trimestre précédent et inchangé par rapport à la même période en 2019. Elle s'est néanmoins redressée pour s'établir à 59,7 % au troisième trimestre, soit un niveau plus élevé qu'un an auparavant. Le taux élevé d'activité des 55-64 ans sur le marché du travail¹¹⁶ a soutenu la performance de l'UE au cours des dernières années: entre le deuxième trimestre de 2013 et le deuxième trimestre de 2020, ce taux a augmenté de 9,3 pp, contre 0,7 pp pour le taux d'activité des 20-64 ans. Il demeure cependant nécessaire de surveiller la situation du marché du travail pour les travailleurs âgés. Dans une enquête réalisée en 2019 dans toute l'UE¹¹⁷, 47 % des répondants ont déclaré que l'âge était un facteur qui pouvait désavantager les postulants à un emploi. Cette situation pourrait avoir des effets négatifs pour les travailleurs âgés ayant perdu leur emploi en raison de la crise de la COVID-19, ce qui risque également d'aboutir à des départs involontaires en retraite anticipée. Il est particulièrement nécessaire de surveiller la situation dans les États membres dont le taux d'emploi des travailleurs âgés a baissé entre le premier et le troisième trimestre de 2020 (les quatre plus fortes baisses ont été enregistrées à Malte (2,4 pp), en Irlande (1,1 pp), en Lettonie (0,8 pp) et en Lituanie (0,7 pp)). Le taux d'emploi des personnes âgées pourrait également soutenir la croissance de l'emploi pendant quelques années encore, malgré la diminution de la population en âge de travailler. Il existe encore un fort potentiel en ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi des femmes âgées en particulier (le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans était de 53,4 % au T3 2020, contre 66,7 % pour les hommes).

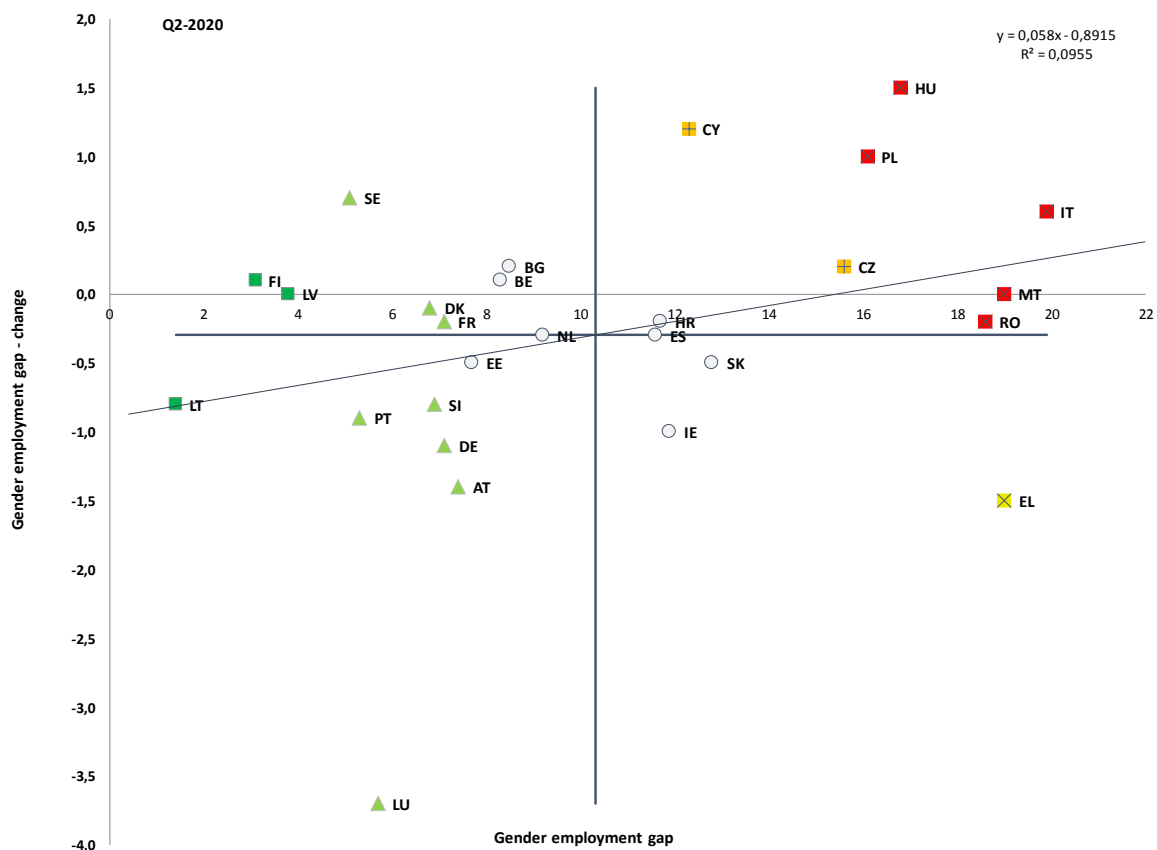
¹¹⁶ Le taux d'activité constitue la mesure de la participation de la population, avec ou sans emploi, au marché du travail.

¹¹⁷ Enquête Eurobaromètre 2019, "La discrimination dans l'Union européenne".

Après des années d'augmentation constante, le taux d'emploi des femmes a chuté en raison de la crise, à peu près au même rythme que le taux d'emploi des hommes. Entre le deuxième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020, le taux d'emploi des femmes (20-64 ans) a diminué de 1,2 pp, s'établissant à 66,3 % au niveau de l'UE à 27 au T2 2020. Le déclin du taux d'emploi des hommes s'étant avéré légèrement plus important durant cette période (1,3 pp), l'indicateur clé du tableau de bord social concernant l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes a fait état d'une légère amélioration (graphique 37). Tous les États membres, sauf deux (Croatie et Luxembourg), ont enregistré une baisse du taux d'emploi des femmes entre le deuxième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020. Des diminutions de 3 pp ou plus ont notamment été enregistrées en Bulgarie et en Espagne. Malgré une baisse de 2,1 pp, la Suède affiche toujours les meilleurs résultats (le taux d'emploi des femmes y étant de 77,9 %), suivie de près par la Lituanie, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Lettonie, où les taux d'emploi des femmes sont supérieurs à 75 %. Au T2 2020, les écarts les plus faibles du taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'observaient en Lituanie (1,4 pp), en Finlande (3,1 pp), en Lettonie (3,8 pp) et en Suède (5,1 pp). À l'opposé se trouvaient l'Italie (19,9 pp), Malte (19 pp), la Grèce (19 pp) et la Roumanie (18,6 pp). Ces derniers pays sont tous classés dans la catégorie "situation critique" dans le tableau de bord social à l'exception de la Grèce, classée dans la catégorie "faible mais en voie d'amélioration" grâce à une réduction considérable de 1,5 pp sur l'année écoulée. Il ressort du graphique 37 que la convergence ne se produit pas pour cet indicateur car, dans plusieurs États membres affichant un écart du taux d'emploi important - ou proche de la moyenne - entre les hommes et les femmes, la situation s'est dégradée en 2020. Au troisième trimestre de 2020, l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes est resté stable à 11,5 pp.

Graphique 37: L'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes reste élevé, avec d'importantes différences d'un État membre à l'autre

Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social)



Source: Eurostat, EFT. Période: niveaux du T2 2020 et variations annuelles par rapport au T2 2019. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe.

En équivalents temps plein (ETP), l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'est encore creusé. Les femmes âgées de 20 à 64 ans qui travaillaient à temps plein dans l'Union en 2019 étaient moins nombreuses que les hommes (58,7 % contre 76,1 %). En 2019, les écarts du taux d'emploi entre les hommes et les femmes en ETP étaient les plus faibles en Lituanie, en Lettonie et en Finlande, et les plus élevés à Malte (24,3 pp), en Italie (24,2 pp) et aux Pays-Bas (24,1 pp). Ces résultats sont liés aux chiffres du travail à temps partiel. En 2019, parmi les personnes employées, 29,4 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre 7,8 % des hommes, les femmes comptabilisant des taux de travail à temps partiel involontaire inférieurs à ceux des hommes (respectivement 23,5 % contre 33 %). Dans la plupart des États membres d'Europe centrale et orientale, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est traditionnellement inférieure à 10 % (en Bulgarie, en Croatie, en Hongrie, en Lituanie, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie). À l'inverse, cette proportion reste la plus élevée aux Pays-Bas (73,4 %), bien qu'elle enregistre une lente diminution pour la quatrième année consécutive. Des politiques flexibles en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peuvent avoir une incidence positive sur la participation au marché du travail des parents et des aidants, mais elles peuvent également contribuer à élargir les écarts dans les taux d'emploi en ETP. Ce phénomène est particulièrement évident dans les États membres qui comptent une proportion importante de femmes travaillant à temps partiel (par exemple l'Allemagne, l'Autriche et les Pays-Bas), parmi lesquels les Pays-Bas ont également affiché d'importants écarts du taux d'emploi entre les hommes et les femmes en ETP. La part déséquilibrée des responsabilités en matière de soins qu'assument les femmes favorise les préjugés sur le marché du travail qui se manifestent par des écarts entre les femmes et les hommes, par exemple en ce qui concerne le chômage, les salaires et les pensions. C'est notamment ce que révèle le fait que l'écart entre les hommes et les femmes dans la proportion de chômeurs est le plus important dans la principale tranche d'âge des femmes en âge de procréer (30-44 ans)¹¹⁸.

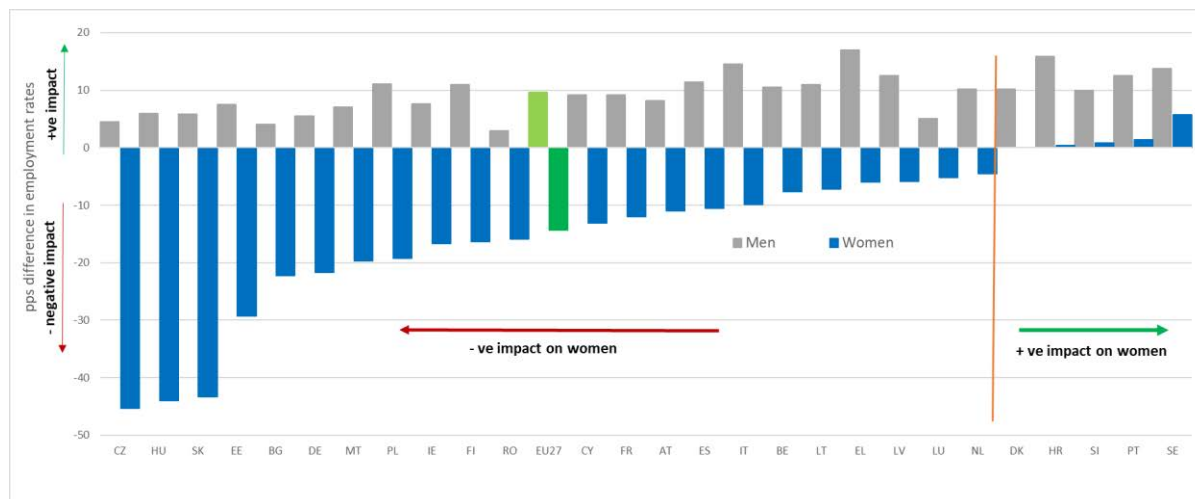
Dans l'UE à 27, les écarts du taux d'emploi sont plus profonds dans le cas des femmes qui ont des enfants. La parentalité creuse l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes dans tous les États membres. Pour les parents (25-49 ans) qui ont au minimum un enfant de moins de 6 ans, le taux d'emploi a augmenté pour les hommes dans tous les États membres (de 9,6 pp au niveau de l'UE) en 2019, alors qu'il a diminué pour les femmes dans la plupart des États membres (de 14,3 pp au niveau de l'UE). Les exceptions sont la Croatie, le Danemark, le Portugal, la Slovénie et la Suède, où le fait d'avoir au minimum un enfant de moins de 6 ans a une incidence soit positive, soit neutre sur le taux d'emploi des femmes. En Hongrie, en Slovaquie et en Tchéquie, l'incidence négative de la parentalité pour les femmes ayant au minimum un enfant de moins de 6 ans est particulièrement élevée (plus de 40 pp) (graphique 38)¹¹⁹. Le niveau d'éducation est important pour expliquer l'incidence de la maternité sur l'emploi: le taux d'emploi des femmes peu qualifiées ayant au minimum un enfant de moins de 6 ans était de 36,3 % seulement.

¹¹⁸ Proportion de chômeurs par rapport à la population active (ceux qui travaillent et cherchent du travail).

¹¹⁹ Ce problème a été abordé en détail dans le rapport "Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2019" (Rapport annuel 2019 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe) de la Commission européenne, p. 130. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!tN33hy>

Graphique 38: L'incidence de la parentalité sur l'emploi des hommes et des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans varie considérablement; cette incidence est positive pour les hommes dans tous les États membres

L'incidence de la parentalité sur l'emploi des hommes et des femmes (20-49 ans) en 2019



Source:

Eurostat [[lfst_hheredch](#)]. Remarque: l'incidence de la parentalité sur l'emploi correspond à la différence, exprimée en points de pourcentage, entre le taux d'emploi des mères et des pères ayant au minimum un enfant de moins de 6 ans.

L'écart du taux d'emploi qui subsiste se reflète également dans l'important écart de rémunération entre les hommes et les femmes. L'écart de rémunération non ajusté est resté globalement stable dans l'UE à 27, s'établissant à 14,1 % en 2018, soit une baisse de 0,4 pp depuis 2017. Cette tendance s'oppose à l'augmentation, en 2019, de l'écart dans les niveaux d'éducation, en faveur des femmes âgées de 30 à 34 ans par rapport aux hommes (respectivement 45,6 % contre 35,1 %). La pandémie de COVID-19 a en outre souligné à quel point les femmes continuent d'être surreprésentées dans les secteurs et les professions les moins bien rémunérés, et a davantage mis en lumière les contraintes liées aux obligations familiales en matière de soins qu'elles doivent prendre en compte dans leurs choix professionnels. De plus, une étude¹²⁰ a révélé que les facteurs tels que les différences d'expérience, de niveau d'instruction et de type de contrat justifient moins d'un tiers de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. La part de l'écart explicable était en grande partie due à l'activité économique et au temps de travail.

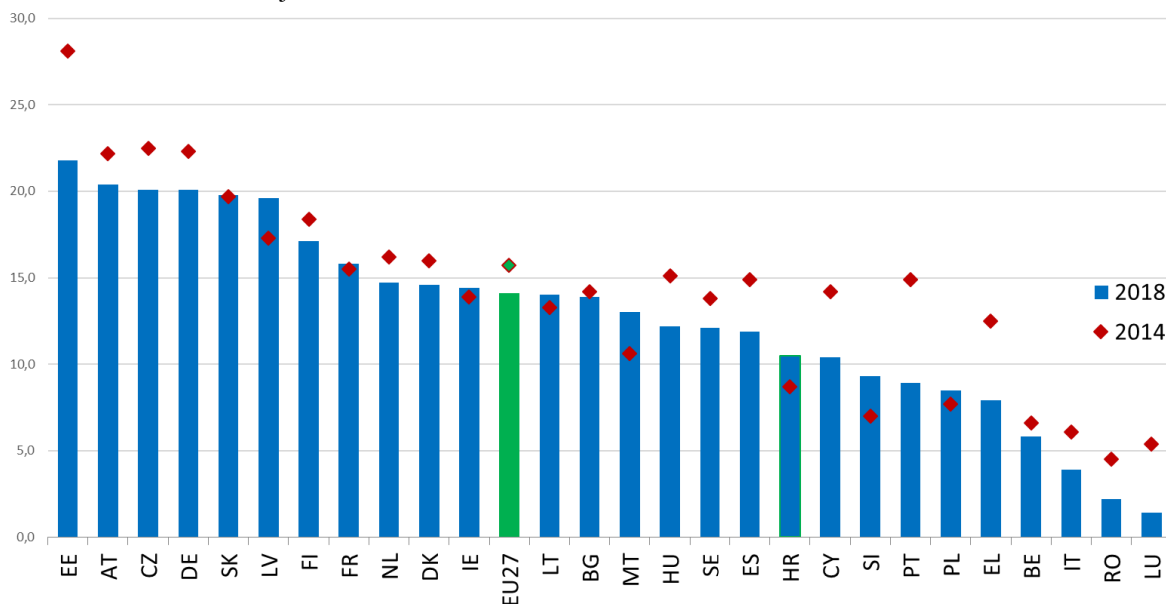
¹²⁰ Leythienne, D., Ronkowski, P., (2018), "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data" (Une décomposition de l'écart non ajusté de rémunération entre les hommes et les femmes en utilisant les données de l'enquête sur la structure des salaires), documents de travail statistiques, Eurostat. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!pu34qq>

Des différences considérables sont observées entre les pays en ce qui concerne l'écart non ajusté de rémunération entre les hommes et les femmes; ces écarts de rémunération peuvent aboutir à des écarts de pension. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste supérieur à 20 % en Allemagne, en Autriche, en Estonie et en Tchéquie, tandis que les valeurs les plus faibles (entre 1 et 4 %) sont enregistrées en Italie, au Luxembourg et en Roumanie.

Depuis 2014, la situation s'est nettement améliorée en Estonie (-6,3 pp), au Portugal (-6 pp), en Grèce (-4,6 pp) et au Luxembourg (-4 pp), alors que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est accru de plus de 2 pp en Lettonie, à Malte et en Slovénie.

Graphique 39: Un important écart de rémunération subsiste entre les hommes et les femmes

Écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes en 2014 et en 2018



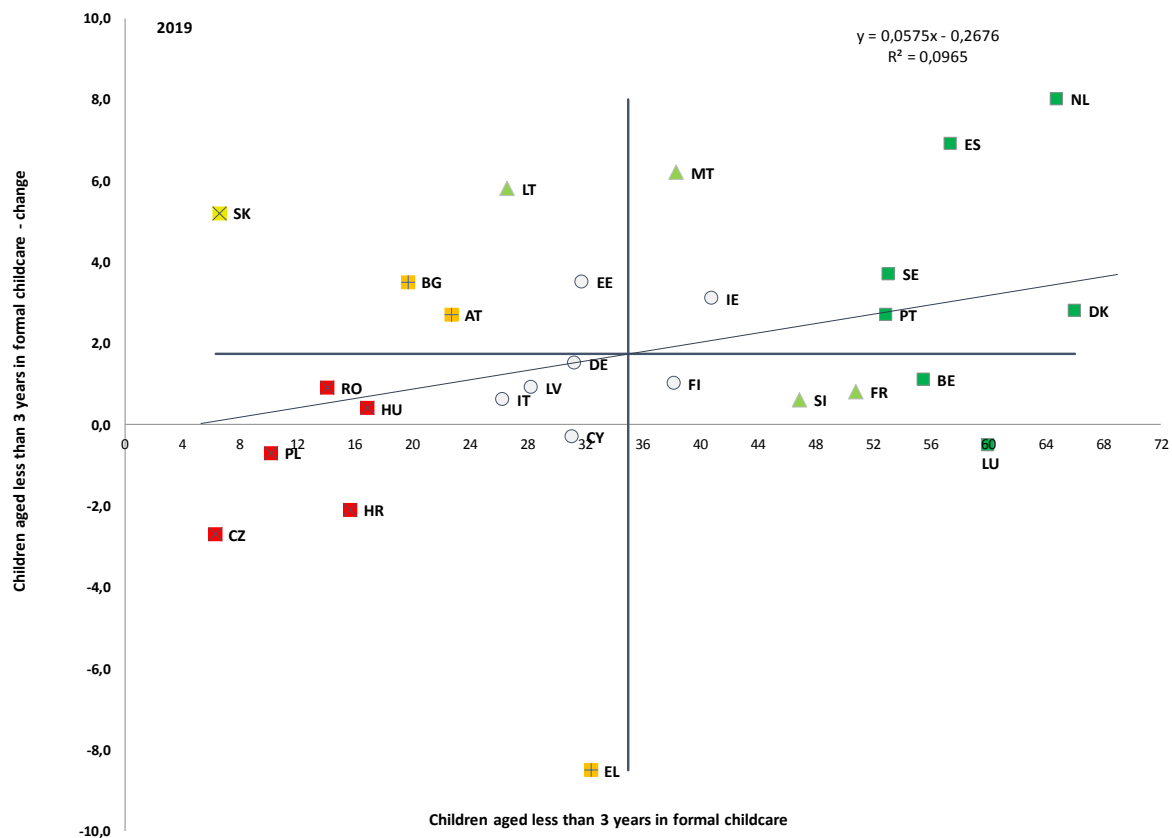
Source: Eurostat, code des données en ligne: [[SDG_05_20](#)]. Remarque: l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes est égal à la différence entre les gains horaires bruts moyens des salariés et ceux des salariées, exprimée en pourcentage des gains horaires bruts moyens des salariés. Pour l'Irlande, les données de 2018 sont remplacées par celles de 2017. Le calcul concernant la Grèce et l'Italie est provisoire; dès lors, le calcul pour l'UE à 27 l'est aussi.

L'emploi des femmes est fortement entravé par le manque d'accès à des structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et à des services de soins de longue durée de qualité à un prix abordable. D'après les estimations de l'indicateur clé du tableau de bord social concernant l'accueil de la petite enfance, le taux d'accueil des enfants de moins de 3 ans en structure formelle d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) était de 35,5 % au niveau de l'UE à 27 en 2019, ce qui signifie que l'objectif de Barcelone de 33 % en la matière a été dépassé (graphique 40). Des différences subsistent toutefois entre les pays et 15 États membres n'ont pas encore atteint cet objectif. Bien que le taux d'accueil des enfants de moins de 3 ans en structure formelle d'EAJE soit égal ou supérieur à 60 % au Danemark, au Luxembourg et en Espagne, cinq autres pays obtiennent des résultats "critiques" dans l'analyse du tableau de bord social (Croatie, Hongrie, Pologne, Roumanie et Tchéquie¹²¹). Des taux d'amélioration nettement supérieurs à la moyenne ont été enregistrés en Espagne, en Lituanie, à Malte et aux Pays-Bas. L'absence de structures d'EAJE ou la fourniture insuffisante de tels services, y compris en ce qui concerne les horaires d'ouverture de ces structures, est liée à l'incidence négative de la parentalité sur l'emploi des femmes (graphique 38). Si même quelques heures par semaine passées dans une structure d'EAJE ont un effet bénéfique sur les enfants sur le plan de la socialisation et de leur future réussite scolaire, il est crucial, pour réduire l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes, que des services formels de garde d'enfants soient fournis plus de 30 heures par semaine. Cela permet d'éviter que l'un des parents, généralement la mère, soit obligé de travailler à temps partiel, ce qui a des conséquences négatives sur l'avancement de sa carrière et les revenus acquis tout au long de sa vie. Les stratégies de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, telles que les régimes de travail flexibles ou les congés familiaux, jouent également un rôle important dans la réduction des obstacles à la participation au marché du travail des personnes assumant des responsabilités en matière de soins. Utilisées de manière équilibrée par les femmes et les hommes, ces stratégies peuvent elles aussi contribuer à réduire les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes.

¹²¹ La Slovaquie affiche également un taux de participation très bas (1,4 %), d'après les données de 2018 (celles de 2019 n'étant pas disponibles au moment de la rédaction du présent rapport).

Graphique 40: D'importantes différences subsistent entre les États membres en termes de recours aux services d'accueil des jeunes enfants

Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social)



Source: Eurostat, EU-SILC. Période: niveaux de 2019 et variations annuelles par rapport à 2018. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. Ruptures de série pour la Belgique. La légende est présentée dans l'annexe.

Certaines mesures de dissuasion financière incluses dans les systèmes d'imposition et de prestations sociales entravent encore davantage la participation des femmes au marché du travail. De plus, lorsque l'impôt sur le revenu est prélevé sur le revenu du ménage et non sur le revenu individuel, cela peut dissuader le deuxième apporteur de revenu du ménage (principalement les femmes) d'exercer une activité rémunérée (trappe à inactivité). D'autres caractéristiques du système d'imposition et de prestations sociales peuvent décourager l'offre de main-d'œuvre, notamment les déductions pour charge de famille ou pour conjoint dépendant et les déductions transférables. Les coûts élevés des établissements de soins aggravent également les trappes à inactivité, notamment pour le deuxième apporteur de revenu du ménage et les familles à faible revenu. En 2019, les plus importantes trappes à inactivité pour le deuxième apporteur de revenus du ménage ont été observées en Allemagne, en Belgique, en France et en Slovaquie. Le piège des bas salaires était le plus élevé en Belgique, en Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas¹²².

Malgré des difficultés persistantes, avant la crise de la COVID-19, la situation de l'emploi des personnes nées en dehors de l'Union s'était constamment améliorée au cours des trois dernières années. En 2019, 64,2 % des personnes nées en dehors de l'UE et en âge de travailler (20-64 ans) avaient un emploi, un taux supérieur de 3 pp à celui enregistré deux ans auparavant (2017). Toutefois, ce taux reste inférieur de 10 points aux taux d'emploi affichés par les autochtones (73,9 %). Dans certains États membres (Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, France, Pays-Bas et Suède), cet écart était supérieur à 15 pp en 2019. La part plus importante de personnes ayant un faible niveau d'instruction parmi les personnes nées en dehors de l'Union par rapport aux autochtones (respectivement 38,5 % et 19,6 % au niveau de l'UE à 27 dans la tranche des 25 à 64 ans) explique partiellement le taux d'emploi plus faible des immigrés. Cependant, même parmi les personnes nées en dehors de l'UE qui ont un niveau d'instruction élevé, le taux d'emploi est plus faible que parmi les autochtones, et cela traduit une importante sous-utilisation des compétences et des qualifications des immigrés¹²³. La situation reste particulièrement défavorable pour les femmes nées en dehors de l'UE, avec un taux d'emploi d'environ 54,6 % en 2019, soit 14 pp en dessous du niveau enregistré parmi les femmes autochtones¹²⁴. Ces chiffres indiquent qu'avec des mesures appropriées d'intégration et d'activation, l'UE pourrait mieux tirer profit du talent et du potentiel des personnes nées en dehors de ses frontières. L'amélioration enregistrée ces dernières années est notamment due à la hausse des taux d'emploi parmi le sous-groupe des "récemment arrivés" (résidents depuis moins de 5 ans nés en dehors de l'Union).

¹²² La trappe à inactivité pour le deuxième apporteur de revenus du ménage mesure le taux d'imposition effectif marginal sur les revenus du travail du deuxième membre d'un couple qui passe de l'assistance sociale à l'emploi. Le piège des bas salaires est calculé pour un couple sans enfants dans lequel le deuxième apporteur de revenus augmente ses gains de 33 % à 67 % du salaire moyen et dans lequel le principal apporteur de revenus perçoit un salaire équivalant à 100 % du salaire moyen (base de données sur les impôts et les prestations de la Commission européenne).

¹²³ Eurofound (2019) "How your birthplace affects your workplace" (Lien entre le lieu de naissance et l'emploi exercé), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹²⁴ Cette différence entre les hommes et les femmes peut être en partie expliquée par un taux d'activité beaucoup plus faible chez les femmes nées en dehors de l'UE, notamment en Belgique, en Croatie, en France et en Italie (qui affichent des taux d'emploi inférieurs à 60 %, Eurostat [Ifsa_argacob]). Voir également Centre commun de recherche (2020), [Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status](#) (Écarts dans les taux de participation au marché du travail de l'UE: une évaluation intersectionnelle du rôle du genre et du statut de migrant).

Il est prouvé que la baisse prévue de l'emploi due à la crise de la COVID-19 affectera plus sévèrement les migrants non originaires de l'UE que les autochtones¹²⁵. Les données indiquent que l'incidence du confinement et de la récession provoqués par la COVID-19 sur le taux d'emploi est plus importante vis-à-vis du taux d'emploi des migrants non originaires de l'UE âgés de 20 à 64 ans (diminution de 64,4 % à 60,9 % entre les deuxièmes trimestres de 2019 et de 2020) que sur les autochtones¹²⁶. En conséquence, entre les deuxièmes trimestres de 2019 et de 2020, l'écart moyen à l'échelle de l'UE a augmenté de plus de 2 pp et d'environ 4 pp, voire plus, dans certains pays, comme l'Espagne, la Pologne et l'Autriche¹²⁷. Cela s'explique par la proportion plus élevée de travailleurs temporaires parmi les migrants que parmi les autochtones, par la durée d'occupation plus courte des emplois, par la proportion plus faible de travailleurs occupant des postes compatibles avec le télétravail et/ou des postes dans le secteur public, ainsi que par la proportion plus élevée de travailleurs dans les secteurs qui risquent d'être plus fortement touchés par la récession (activités d'hébergement et de restauration, tourisme, secteur des services, construction, etc.).

Les faibles taux d'emploi et d'activité des personnes handicapées témoignent d'une sous-utilisation de leurs talents. Au niveau de l'UE à 27 en 2018, le taux d'emploi des personnes handicapées était de 50,8 %, contre 75 % pour les personnes non handicapées¹²⁸. L'écart varie considérablement entre les États membres¹²⁹, de 15,2 pp en Italie à 40,3 pp en Irlande. Malgré une légère augmentation, 62,4 % seulement des personnes handicapées dans l'UE à 27 étaient économiquement actives, contre 82,2 % des personnes sans handicap, ce qui donne à penser que les obstacles importants auxquels les personnes handicapées font face pour accéder au marché du travail n'ont que peu changé. Le taux d'emploi des femmes handicapées (47,8 %) demeurerait inférieur à celui des hommes handicapés (54,3 %). En 2019, les personnes handicapées étaient plus susceptibles d'être confrontées au risque de pauvreté des travailleurs que les personnes non handicapées (10,5 % contre 8,9 % en moyenne dans l'UE)¹³⁰.

¹²⁵ Voir OCDE, "What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?" (Quelle est l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les immigrants et leurs enfants?), <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>

¹²⁶ Eurostat, [[lfsq_ergacob](#)]

¹²⁷ Compte tenu de la nature saisonnière du travail des migrants, du rôle différent qu'ils jouent dans les économies nationales et des différentes réactions des pays à la COVID-19, les chiffres ont considérablement évolué au troisième trimestre de 2020. Par exemple, la Pologne a enregistré une augmentation de 10,9 pp du taux d'emploi des migrants non originaires de l'UE au cours de cette période.

¹²⁸ Les données provenant de l'enquête EU-SILC 2018 ont été analysées par le réseau EDE ("European Disability Expertise", ou Expertise européenne sur le handicap).

¹²⁹ La prévalence du handicap diffère également dans une large mesure d'un État membre à l'autre. Elle est relativement faible dans le cas de Malte (12 %), de l'Irlande (15,9 %) et de la Bulgarie (16,8 %), ces pays présentant tous un écart du taux d'emploi supérieur à la moyenne, par rapport à la moyenne de l'UE à 27 (24,7 %) en 2018 (groupe d'âge 16-64 ans).

¹³⁰ EU-SILC (2019), Taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent [hlth_dpe050].

3.2.2 Mesures prises par les États membres

Il est fondamental d'apporter un soutien ciblé aux groupes vulnérables pour réduire le décrochage scolaire et les inégalités en matière d'éducation ainsi que pour promouvoir la participation à l'enseignement général. De nombreux États membres tiennent compte de cet aspect dans les politiques qu'ils élaborent. En Irlande, le Conseil national pour l'éducation spéciale (NCSE) a lancé un modèle d'inclusion scolaire (School Inclusion Model) pour soutenir l'éducation inclusive dans les établissements de l'enseignement général primaire et secondaire, ainsi que pour renforcer la capacité des écoles à inclure les élèves ayant des besoins supplémentaires. La Lettonie a fait d'importants progrès vers une éducation inclusive en définissant dans sa législation les programmes éducatifs spéciaux qui doivent être mis en œuvre uniquement de manière inclusive dans les écoles ordinaires à partir de septembre 2020. L'éventail des mesures de soutien à fournir dans le cadre du processus éducatif a été élargi en fonction des besoins spécifiques de chaque enfant. En Pologne, le gouvernement a déployé un programme de soutien à l'achat de manuels scolaires et de matériel d'éducation/de formation pour les élèves handicapés; ce programme restera en vigueur jusqu'en 2023. Les autorités scolaires suédoises élaborent actuellement des objectifs et des indicateurs nationaux pour le suivi des activités des écoles afin d'améliorer l'équité et de mieux comprendre les facteurs de réussite des établissements. Ces objectifs et indicateurs serviront ensuite de base pour l'allocation des financements au niveau local et national.

La crise de la COVID-19 a révélé des disparités dans la préparation numérique des écoles et de différents segments de la société, qui risquent d'aggraver les inégalités en matière d'éducation liées aux désavantages socioéconomiques. Dans toute l'Union, quelque 58 millions d'enfants ont dû s'adapter à l'apprentissage à distance, ce qui présente un désavantage évident pour les enfants vulnérables. Les États membres ont pris différentes mesures afin d'atténuer l'incidence de la fermeture des écoles. Certains pays, tels que l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Espagne, la France, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne et la Roumanie, ont fourni aux apprenants défavorisés les équipements nécessaires à l'apprentissage à distance (ordinateurs/tablettes, accès à l'internet, cartes SIM etc.), quoiqu'à des degrés divers. Certains États membres ont distribué du matériel informatique aux élèves vulnérables (Allemagne, Croatie, Grèce, Irlande, Lituanie, Malte, Pologne), d'autres ont encouragé les dons privés d'ordinateurs (Belgique, Espagne, Estonie, Grèce), d'autres encore ont mis des salles de classe à disposition des élèves souhaitant faire leurs devoirs ou participer à des cours en visioconférence dans des environnements calmes (Luxembourg). En outre, dix États membres (Bulgarie, Espagne, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Lituanie, Malte, Portugal et Slovaquie) ont continué à fournir, d'une manière ou d'une autre, des repas gratuits aux élèves défavorisés. Dans certains États membres (par exemple la France, la Lettonie, le Luxembourg et le Portugal), c'est aux municipalités ou aux établissements scolaires qu'il a incombé de faire face à ce défi. Ces mesures d'urgence n'ont généralement pas suffi pour répondre à la demande (par exemple, en Hongrie, 20 % des élèves n'avaient pas accès à l'éducation numérique ou avaient un accès limité à celle-ci, ce qui a entravé leur participation à l'apprentissage à distance).

Les États membres ont adopté des stratégies différentes pour garantir l'accès à l'apprentissage pendant les périodes de confinement. La Grèce a adopté une loi d'urgence permettant aux municipalités d'utiliser les économies réalisées sur les coûts de fonctionnement pendant la durée de la fermeture des écoles pour acheter des équipements TIC et les prêter aux élèves qui en ont besoin. Toujours en Grèce, avec le soutien d'entreprises privées, plus de 17 000 tablettes et ordinateurs portables ont été prêtés à des élèves (pour la plupart issus de groupes défavorisés) et à des enseignants aux fins de l'enseignement à distance. De même, en Irlande, un fonds spécial de 10 millions d'EUR a été annoncé en avril 2020 pour l'achat de technologies et d'appareils destinés aux élèves défavorisés des niveaux primaire et post-primaire, en particulier pour les écoles participant au programme DEIS (Delivering Equality of Opportunity in Schools - Assurer l'égalité des chances à l'école). En Italie, 85 millions d'EUR ont été alloués pour soutenir l'apprentissage à distance, y compris l'acquisition d'appareils numériques. Les Pays-Bas ont mobilisé un soutien d'environ 244 millions d'EUR visant à prévenir les inégalités scolaires et les retards dans l'apprentissage. La Roumanie a approuvé un programme national pour l'"école à la maison" et a mis des financements du Fonds de réserve budgétaire à la disposition du gouvernement. En Pologne, le gouvernement a alloué environ 81 millions d'EUR aux collectivités locales pour l'achat d'équipements TIC destinés aux élèves défavorisés ainsi qu'aux écoles et aux enseignants dans le cadre du programme opérationnel "Pologne numérique" du Fonds européen de développement régional (FEDER). En Slovaquie, le ministère de l'éducation, en coopération avec des organisations non gouvernementales, a lancé un site web pour soutenir l'apprentissage en ligne. Le secteur des technologies de l'information a soutenu les écoles et les enseignants en leur fournissant gratuitement des logiciels et des solutions numériques. Un certain nombre d'États membres ont également organisé des cours de langues nationales pour les enfants défavorisés pendant l'été, afin de limiter l'incidence de la crise sur le processus d'apprentissage des langues. Par exemple, l'Autriche a lancé un programme de cours d'été de deux semaines qui a aidé environ 24 000 élèves vulnérables à rattraper leur retard en matière de compétences linguistiques avant la réouverture des écoles en septembre. De même, en Bulgarie, les étudiants qui ne pouvaient pas participer à l'apprentissage à distance ont été inclus dans des classes de rattrapage, grâce au projet "Soutien à la réussite", cofinancé par le Fonds social européen. En Slovaquie, le ministère a alloué 500 000 EUR à l'organisation de cours d'été pour compenser la fermeture temporaire des écoles. En France, un programme intitulé "Vacances apprenantes" ciblant un million d'enfants âgés de 6 à 16 ans a été mis en place l'été dernier (200 millions d'EUR).

Veiller à ce que chaque élève atteigne un certain niveau de maîtrise des compétences de base, telles que la lecture, les mathématiques et les sciences, ainsi que des compétences numériques, est devenu une priorité essentielle pour l'Union. La Slovénie a adopté une stratégie nationale pour le développement de la capacité à lire à l'horizon 2030, fixant des objectifs pour différents groupes d'âges et groupes cibles (90 % des jeunes de 15 ans ayant au moins des compétences de base dans le cadre du programme PISA et 10 % aux niveaux les plus élevés d'ici 2030). En janvier 2020, les autorités nationales italiennes ont présenté un plan d'action visant à réduire les disparités régionales dans l'éducation ("Piano di intervento per la riduzione dei divari territoriali in istruzione"). Dans le cadre de ce plan d'action, les écoles "en difficulté" seront recensées dans cinq régions du sud du pays (Campanie, Calabre, Sicile, Sardaigne et Pouilles) et un groupe de travail sera créé dans chaque région pour proposer des interventions ciblées, dans un premier temps sur la dernière année du premier cycle de l'enseignement secondaire (huitième année). En Lituanie, un nouveau programme scolaire fondé sur les compétences sera mis à l'essai en 2021 et déployé à partir de 2022, accompagné de nouvelles pratiques d'évaluation formative. Il vise à introduire de nouvelles approches pédagogiques pour mieux répondre aux besoins d'apprentissage des élèves et à améliorer les compétences numériques dès le niveau primaire. Malte a mis en place une nouvelle initiative nationale dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, intitulé "My Journey: Achieving through different paths", dans le but d'établir un programme scolaire plus inclusif et davantage axé sur l'équité. En juin 2020, la Grèce a adopté une nouvelle loi en matière d'enseignement qui prévoit la révision des programmes et des manuels scolaires à tous les niveaux (y compris l'EAJE), l'objectif étant de passer d'une approche axée sur le contenu à une approche axée sur le développement des compétences et structurée autour de quatre piliers thématiques: l'environnement, le bien-être, la créativité et l'éducation civique. Cette loi renforce également l'éducation numérique et introduit l'apprentissage d'une langue étrangère (l'anglais) dès l'enseignement préprimaire. Au Luxembourg, à compter de l'année 2020-2021, le codage sera intégré dans les cours de mathématiques du cycle 4 (élèves âgés de 10-11 ans) et, à compter de l'année 2021-2022, il intégrera l'ensemble des matières enseignées aux cycles 1 à 3 (élèves âgés de 4 à 9 ans). Les enseignants seront formés et aidés par des enseignants spécialisés, qui seront recrutés en 2020. Dans l'enseignement secondaire, l'informatique deviendra une nouvelle matière en 2021-2022, et comprendra le codage et la pensée computationnelle.

Aider les enseignants et les formateurs à développer leurs compétences numériques et leurs compétences pédagogiques, d'une part, et lutter contre la fracture numérique, d'autre part, sont des étapes fondamentales pour la conception d'une éducation numérique qui profite à toutes et tous. De nombreux États membres ont déjà introduit des mesures efficaces à cet égard. En 2019, la France a annoncé que les TIC deviendraient une matière enseignée au lycée par des enseignants spécialisés, l'objectif étant de faire en sorte que les élèves acquièrent une culture numérique et d'accroître le nombre d'étudiants en TIC (en particulier de filles) dans l'enseignement supérieur. L'Autriche a annoncé un plan en huit points pour l'apprentissage numérique qui vise à introduire, à partir de 2020-2021, un portail unique pour les applications et la communication entre élèves, enseignants et parents ("Digital Schule"), à préparer tous les enseignants à l'apprentissage mixte et à distance grâce à l'intensification du perfectionnement professionnel continu, à fournir un accès à du matériel d'apprentissage et d'enseignement harmonisé, et à moderniser l'infrastructure informatique afin que tous les élèves aient accès aux appareils. En Pologne, le projet "Leçon: Enter" est le plus grand projet national d'éducation numérique destiné aux enseignants et aux établissements scolaires. Il est soutenu par le programme opérationnel du FEDER "Pologne numérique". Son principal objectif est de former et d'encourager les enseignants à utiliser plus souvent des contenus et des outils numériques. Environ 15 % du corps enseignant (soit 75 000 enseignants) doivent être formés entre 2019 et 2023. En Croatie, dans les écoles primaires, tous les élèves de cinquième année et de septième année ont reçu des tablettes, et les établissements ont également reçu une tablette par groupe de quatre élèves pour les travaux en classe dans les niveaux inférieurs. Dans les écoles secondaires, des tablettes ont été distribuées aux élèves défavorisés. Les écoles ont également reçu du matériel pour les salles de classe ("tableaux intelligents", projecteurs, matériel de laboratoire) et des ordinateurs portables pour les enseignants dans le cadre du projet e-Škole.

Il demeure prioritaire d'élargir la participation à l'enseignement supérieur grâce à un apprentissage plus inclusif et plus souple, et de doter les étudiants de qualifications et de compétences adaptées au marché du travail. En Finlande, plus de 10 000 places supplémentaires seront attribuées aux universités et aux universités de sciences appliquées sur la période 2020-2022 en vue d'augmenter le niveau d'instruction et de répondre aux pénuries de spécialistes dans différents domaines et régions. À partir de l'année universitaire 2020-2021, la Bulgarie supprime les frais d'inscription à l'université pour les nouveaux inscrits dans huit domaines d'études professionnelles en sciences de l'éducation et sciences naturelles, ainsi que dans huit domaines de spécialisation protégés. En Grèce, en vertu d'une loi adoptée en janvier 2020, le financement des universités sera en partie fondé sur des critères de performance (20 %), dont l'internationalisation, l'intégration des diplômés sur le marché du travail et le ratio des nouveaux entrants et des diplômés. En Pologne, la formule des études de doctorat a été modifiée à la suite de la réforme de l'enseignement supérieur et des sciences adoptée en 2018 (Loi 2.0): ces études ne peuvent désormais être réalisées qu'à temps plein dans des écoles doctorales et tous les doctorants reçoivent des bourses. En outre, les doctorants peuvent postuler au programme de doctorat industriel, qui offre la possibilité d'acquérir de l'expérience dans le système dual d'études, en coopération avec l'entrepreneur. Enfin, l'Irlande a lancé un plan d'action pour accroître la participation des Gens du voyage à l'enseignement supérieur afin de promouvoir l'accès des étudiants marginalisés à l'enseignement supérieur.

Les États membres ont adopté des mesures pour améliorer la participation à l'apprentissage et le niveau d'éducation des ressortissants de pays tiers, des enfants issus de l'immigration et d'autres enfants défavorisés. Le ministère slovaque de l'éducation, des sciences, de la recherche et des sports a alloué 48 000 EUR à des projets de soutien aux étudiants issus de minorités. En Slovaquie, le nombre d'heures de cours de langue slovaque proposées aux élèves issus de l'immigration au cours de la première année dans le système scolaire a été augmenté, passant de 35 heures à 120 heures au moins par élève. Dans le second cycle de l'enseignement secondaire, la Suède a continué d'institutionnaliser le droit de tous les élèves à avoir un mentor. La Tchéquie a élaboré un programme de soutien à l'éducation des étrangers dans les écoles pour 2020, qui prévoit une subvention destinée à adapter l'enseignement du tchèque aux besoins des enfants étrangers et à ajuster les conditions de leur éducation. En Belgique, dans le cadre du "pacte pour un enseignement d'excellence", qui s'étend jusqu'en 2030, de nouvelles méthodes de l'apprentissage du français pour les élèves nouvellement arrivés et vulnérables ont été largement adoptées par les écoles. À Malte, des programmes d'accueil pour les enfants nouvellement arrivés qui ne parlent ni maltais ni anglais ont été mis en place, et les écoles publiques sont tenues de mettre en œuvre le cadre inclusif de 2019. Un certain nombre d'États membres ont cherché spécifiquement à accroître la participation des enfants de ressortissants de pays tiers au système d'éducation et d'accueil des jeunes enfants. En Bulgarie et en France par exemple, l'âge de la scolarité obligatoire a été abaissé à respectivement quatre et trois ans, en vue d'améliorer l'intégration des enfants issus de familles vulnérables. La Grèce a entrepris d'étendre progressivement l'obligation de fréquentation de l'école maternelle aux enfants âgés de 4 ans (pour la prochaine année scolaire, 2020-2021, les 40 municipalités restantes seront concernées).

Certains États membres ont augmenté les ressources financières destinées à soutenir l'éducation, ce qui peut également bénéficier aux enfants issus de l'immigration. En France, le renforcement du système d'éducation préprimaire et primaire et la lutte contre les inégalités figurent parmi les priorités budgétaires en 2020, ce qui se traduit par une augmentation de 991 millions d'EUR du budget consacré à l'enseignement obligatoire. En Irlande, les initiatives visant à améliorer l'accès des groupes vulnérables à l'enseignement supérieur se sont poursuivies et 27 millions d'EUR ont été consacrés au soutien de 30 000 étudiants de l'enseignement supérieur issus de ces groupes. La Suède a consacré en 2020 460 millions d'EUR à la subvention pour l'égalité accordée aux chefs d'établissements aux fins de mesures visant à accroître l'équité et la qualité. L'allocation des fonds suit un indice socio-économique. En outre, la Suède a introduit en juillet 2019 une nouvelle garantie qui intervient plus tôt dans le parcours éducatif des élèves et permet à ces derniers de bénéficier d'une aide dès le début de leur scolarité. Le Danemark a investi et mis en réserve 1,8 milliard de DKK (238 millions d'EUR) pour renforcer les effectifs du personnel pédagogique dans les zones où vivent des enfants issus de milieux vulnérables et pour développer les compétences du personnel pédagogique dans les structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants au cours de la période 2018-2023. En décembre 2019, l'Italie a augmenté de 1 500 EUR l'allocation annuelle versée aux familles à faibles revenus pour la fréquentation d'un établissement préscolaire (bonus Nido).

L'application effective des modifications législatives en faveur de l'inclusion des Roms dans le système éducatif général reste importante. Plusieurs États membres ont récemment engagé des réformes visant à abaisser l'âge de l'éducation préscolaire obligatoire, ce qui pourrait être bénéfique aux élèves défavorisés. Bien que des actions positives¹³¹ aient contribué à améliorer la participation des Roms à l'éducation, il est important d'éviter de réserver des places spécifiques aux Roms qui auraient en tout état de cause pu être admis de façon ordinaire. Les mesures actives visant à lutter contre la ségrégation à l'école et en salle de classe doivent s'accompagner d'un soutien financier et professionnel complémentaire pour promouvoir l'intégration des enfants Roms dans les écoles ordinaires. La Bulgarie a récemment abaissé à 4 ans l'âge de l'éducation préscolaire obligatoire. Les mesures actuellement en place pour les étudiants Roms comprennent des médiateurs d'éducation, des bourses, des activités périscolaires, des cours supplémentaires de langue bulgare et la gratuité des transports dans certaines localités. Depuis 2018, le ministère bulgare de l'éducation et des sciences a commencé à allouer des fonds supplémentaires aux écoles¹³² s'occupant d'enfants vulnérables et/ou situées en zone rurale.

¹³¹ Commission européenne (2020), document de travail des services de la Commission: document analytique accompagnant le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms.

¹³² Ces fonds supplémentaires sont alloués aux élèves du primaire et du premier cycle de l'enseignement secondaire.

En Hongrie, les différences en matière de règles applicables, d'autonomie et de taille des districts scolaires limitent l'incidence potentielle des mesures sur la déségrégation effective dans le système éducatif¹³³. Après la modification, en 2017, des lois hongroises sur l'égalité de traitement et l'enseignement public, des agents et des groupes de travail visant à lutter contre la ségrégation ont été constitués dans les districts d'enseignement en 2018. Des différences subsistent toutefois dans la composition des effectifs étudiants entre écoles publiques et écoles confessionnelles. De plus, la modification, en juillet 2020, des lois sur l'enseignement public risque de réduire les effets dissuasifs des sanctions contre la discrimination dans l'éducation. Bien que plusieurs programmes et mesures aient été mis en œuvre pour améliorer le système éducatif en Roumanie, les étudiants Roms rencontrent toujours de nombreux problèmes, avec d'importantes différences entre les zones rurales et urbaines. En 2016, le ministère de l'éducation nationale a émis une nouvelle ordonnance-cadre interdisant la ségrégation dans les établissements pré-universitaires, mais, en 2020, la mise en œuvre de ce plan n'a toujours pas démarré. Cependant, la méthodologie de surveillance de la ségrégation scolaire dans l'enseignement secondaire n'a été approuvée que début 2020 par arrêté ministériel. Cette méthodologie sera testée au cours de la première phase dans un nombre limité d'écoles primaires et secondaires, situées dans trois comtés. En Slovaquie, où une part disproportionnée d'enfants roms sont toujours scolarisés dans des écoles ou classes spécialisées destinées aux enfants atteints de handicap mental, le plan d'action révisé pour l'intégration des Roms est en cours de mise en œuvre, mais les résultats ne sont pas encore visibles. En outre, la Slovaquie a adopté un plan décennal de développement de l'éducation nationale, qui devrait également tenter de répondre aux questions d'inclusion et de qualité de l'enseignement¹³⁴, y compris pour les enfants roms. L'instauration, à partir de 2021, de l'obligation de suivre l'enseignement préscolaire dès l'âge de 5 ans, conjuguée à l'abolition du niveau zéro auquel participent principalement les enfants roms, pourrait avoir une incidence positive en la matière, bien que des mesures de déségrégation actives n'aient pas encore été mises en place.

¹³³ Commission européenne (2020). Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2020: Hongrie. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/63aabc75-2496-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-171316678>

¹³⁴ Les progrès sont limités, malgré des améliorations partielles en ce qui concerne l'égalité des Roms en matière d'éducation, principalement dues aux investissements au titre du FSE et du FEDER dans l'éducation inclusive, comme en ont fait part les acteurs concernés. La Commission européenne a dès lors publié un avis motivé en 2019, dans le cadre de la procédure d'infraction en cours contre la Slovaquie.

L'ampleur du défi actuel en matière de compétences requiert un changement de paradigme dans les stratégies relatives aux compétences en vue d'assurer à l'avenir une reprise et une croissance inclusives et durables. Les stratégies nationales en matière de compétences, fondées sur des prévisions des compétences efficaces, doivent devenir le principal moyen de mettre en pratique une approche globale et pangouvernementale du développement des compétences. À ce jour, dix États membres ont entrepris d'élaborer une stratégie nationale en matière de compétences, avec l'assistance technique de l'OCDE¹³⁵. La Lituanie a, elle aussi, récemment entrepris d'élaborer une telle stratégie. La Lettonie, le Portugal et la Slovénie, qui ont axé leur stratégie sur l'amélioration des compétences des adultes, sont passés de la phase de diagnostic à la phase d'action¹³⁶. L'Allemagne a adopté en 2019 sa stratégie nationale en matière de compétences¹³⁷. Outre les programmes de renforcement des compétences dans le domaine des TIC, y compris pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés¹³⁸, la Lettonie prend des mesures pour améliorer les compétences numériques de sa main-d'œuvre, notamment au moyen des prochaines lignes directrices relatives à la transformation numérique, qui sont fondées sur les résultats de l'examen de la transformation numérique mené par l'OCDE dans le cadre du projet "Vers le numérique"¹³⁹. La stratégie européenne en matière de compétences, adoptée en 2020, propose un pacte pour les compétences (action 1) pour mobiliser et encourager l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la reconversion professionnelle ainsi qu'un soutien à tous les États membres pour l'établissement de stratégies nationales complètes en matière de compétences (action 3), notamment par le renforcement des renseignements sur les compétences (action 2). En fonction des priorités nationales, les États membres peuvent se concentrer en priorité sur certains défis, par exemple combler des déficits de compétences particuliers, favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, ou concevoir et mettre en place des politiques spécifiquement adaptées aux besoins des adultes peu qualifiés, conformément à la recommandation du Conseil de 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences.

¹³⁵ L'Espagne, le Portugal, l'Italie, la Slovénie, la Slovaquie, la Belgique (Flandre), la Lettonie et la Pologne avec un soutien financier de l'Union, ainsi que l'Autriche et les Pays-Bas sans soutien de l'Union.

¹³⁶ Voir la page web de l'OCDE sur les stratégies nationales en matière de compétences, à l'adresse suivante: <http://www.oecd.org/skills/buildingeffectiveskillsstrategiesatnationalandlocallevels.htm>

¹³⁷ Voir la [page spécifique](#) sur le site internet du ministère fédéral du travail et des affaires sociales.

¹³⁸ OCDE (2019), *Evaluating Latvia's Active Labour Market Policies, Connecting People with Jobs* (Évaluation des politiques actives du marché du travail de la Lettonie, Relier les personnes et les emplois), Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6037200a-en>.

¹³⁹ OCDE (2021). <https://www.oecd.org/fr/lettonie/going-digital-in-latvia-8eec1828-en.htm>

Les transitions écologique et numérique présentent des défis, mais aussi des possibilités que l'Europe doit être prête à exploiter. Pour y parvenir, il convient de développer les compétences appropriées à tous les niveaux: tout le monde a besoin d'avoir les capacités de base pour mener à bien ses activités quotidiennes d'une manière durable du point de vue de l'environnement et pour vivre et travailler au sein d'une société de plus en plus numérique. En parallèle, les entreprises et les institutions ont besoin de personnes dotées des compétences adéquates pour gérer les besoins liés aux transitions écologique et numérique. De nombreuses actions figurant dans la stratégie européenne en matière de compétences, notamment le pacte pour les compétences, le renforcement des renseignements sur les compétences et le développement de normes pour les microqualifications, contribueront au développement des compétences nécessaires à cette double transition. Pour remédier au manque de clarté de l'expression "compétences écologiques", il est envisagé, dans le cadre de la stratégie susmentionnée, d'élaborer une classification convenue des compétences pour la transition écologique et de définir un socle de compétences essentielles utiles sur le marché du travail. Conjointement avec les actions relatives à l'espace européen de l'éducation, l'objectif est de définir un ensemble d'indicateurs et un cadre de compétences européen sur l'éducation au changement climatique et au développement durable. On comprend mieux les compétences numériques et les besoins du marché du travail qui y sont liés. Outre la nécessité urgente d'accroître la réserve de spécialistes des TIC et de renforcer la reconnaissance des métiers des TIC, la stratégie européenne en matière de compétences prévoit notamment deux activités: une réponse aux besoins des PME grâce à des cours numériques accélérés, qui permettront à leurs effectifs d'obtenir un niveau adéquat de compétences numériques, et un soutien aux travailleurs au moyen de formations informatiques Jump-Start qui les aideront à perfectionner leurs compétences numériques. De plus, le nouveau programme pour une Europe numérique soutiendra le développement d'excellentes possibilités de formation dans les domaines numériques, par exemple l'intelligence artificielle et la cybersécurité, en vue de former et d'attirer les meilleurs talents dans l'UE.

Le développement de compétences utiles pour le marché du travail doit aller de pair avec leur reconnaissance et leur utilisation appropriées. Des certifications fiables et correctement délivrées restent le principal moyen de faire reconnaître les compétences de quelqu'un. Leur transparence est essentielle pour favoriser la libre circulation des apprenants et des travailleurs dans le marché intérieur. Tous les États membres, à l'exception de l'Espagne, font référence au cadre européen des certifications (CEC) dans leurs cadres nationaux de certifications, et la plupart d'entre eux (à l'exception de la Bulgarie et de la Croatie) indiquent le niveau du CEC correspondant à leurs certifications ou à leurs suppléments, ce qui facilite leur compréhension et leur comparaison. En outre, l'accent mis sur les acquis d'apprentissage permet de faire plus facilement le lien entre, d'une part, les qualifications formelles et la validation des compétences acquises hors programmes formels et, d'autre part, entre les qualifications formelles et les formes innovantes et émergentes de reconnaissance des compétences. Parmi ces dernières, les microqualifications peuvent jouer un rôle important en rendant l'éducation et la formation initiales et continues plus souples et plus adaptées aux nouveaux besoins. Elles pourraient permettre de suivre des formations de perfectionnement et de reconversion professionnels brèves et ciblées, qui sont particulièrement utiles pour les personnes qui doivent changer de profession ou de secteur d'activité. En vue de soutenir une évolution cohérente, la stratégie européenne en matière de compétences déployée en 2020 et l'espace européen de l'éducation préconisent l'élaboration d'une approche européenne des microqualifications (action 10), qui garantirait des normes minimales convenues en matière de qualité et de transparence.

Les microqualifications peuvent également être utiles pour reconnaître et valider les compétences acquises en dehors des systèmes officiels d'éducation et de formation, après une procédure de validation appropriée, comme le prévoit la recommandation du Conseil de 2012 sur la validation¹⁴⁰. L'évaluation de la mise en œuvre de cette recommandation¹⁴¹ confirme que tous les États membres ont pris des mesures pour appliquer les principes qui y sont énoncés. Dans 23 États membres, la validation peut conduire à l'inclusion de nombreuses certifications (ou de toutes les certifications dans 13 pays) dans le cadre national de certifications, dans 22 États membres, elle conduit à l'obtention d'un crédit formel en vue d'une certification et dans 17 États membres, elle permet d'accéder à des programmes d'éducation formelle et de bénéficier d'une exemption pour certaines parties de ceux-ci. Toutefois, la plupart des dispositifs de validation sont incomplets et ne sont pas ouverts à tous. Le principal enseignement tiré de l'évaluation est que, à l'avenir, l'accès à la validation devrait être étendu à tout le monde et qu'il faudrait encourager activement les personnes à faire valider leurs compétences. Dans huit États membres (Belgique-Flandre, Danemark, Finlande, France, Italie, Luxembourg, Portugal et Suède), les dispositifs de validation couvrent déjà tous les domaines de l'éducation, de la formation et du marché du travail, bien que certaines restrictions d'accès persistent. Une approche prometteuse pour élargir cet accès, si elle est convenablement coordonnée, serait d'accroître l'offre de possibilités de validation sans lien direct avec les systèmes formels d'éducation et de formation. En 2018, la validation a été effectuée en relation avec des réformes du marché du travail dans 17 pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Croatie, Danemark, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède, Tchéquie), souvent avec la participation des systèmes d'emploi publics, tandis que des possibilités de validation ont été fournies par des organisations du secteur tertiaire dans 19 pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Finlande, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède, Tchéquie).

¹⁴⁰ Voir la recommandation du Conseil du 22 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!jk88yN>

¹⁴¹ Document de travail des services de la Commission SWD(2020)121 du 1.7.2020.

La crise de la COVID-19 a souligné encore davantage l'importance des services d'orientation tout au long de la vie pour la gestion de la carrière des individus tout au long de leur vie, y compris la nécessité d'un rôle accru des services publics de l'emploi et des partenaires sociaux et d'une amélioration des dispositifs de validation. La réponse à la crise accélérera l'expérimentation et l'intégration de pratiques et d'outils d'orientation innovants, notamment grâce à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et à la participation d'un éventail d'acteurs plus large¹⁴². En Italie, les services publics de l'emploi jouent un rôle majeur dans une initiative qui vise à dresser le profil des compétences des demandeurs d'emploi et à leur fournir une documentation ainsi qu'une aide personnalisée en matière d'orientation professionnelle. En Belgique, dans la Région flamande, ces mêmes services fournissent aux travailleurs des bons d'orientation professionnelle qu'ils peuvent utiliser à différentes étapes de leur carrière. En Finlande, la validation des acquis et l'orientation professionnelle sont intégrées dans les plans d'apprentissage personnalisés proposés aux adultes. Le système français de comptes de formation individuels aide les adultes à accéder à des services d'orientation et à des programmes de perfectionnement; il s'agit de l'une des pratiques nationales que la stratégie européenne de 2020 en matière de compétences propose d'examiner en vue de sa généralisation (action 9). En Tchéquie, les services publics de l'emploi ont mis en place un projet de "reclassement professionnel" qui prévoit des activités de formation renforcées en vue d'accroître l'employabilité des travailleurs risquant d'être licenciés en raison de la crise de la COVID-19 (3,6 milliards de CZK, soit 130 millions d'EUR).

¹⁴² Voir le rapport de la Commission européenne (2020) intitulé "Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities" (Politiques et pratiques en matière d'orientation tout au long de la vie dans l'UE: tendances, défis et possibilités). Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/VY66fv>

L'enseignement et la formation professionnels sont essentiels au développement de compétences utiles sur le marché du travail, mais doivent s'adapter aux transitions écologique et numérique ainsi qu'aux défis posés par la COVID-19. Pour répondre à l'évolution rapide des besoins du marché du travail, le développement des compétences nécessite une coopération fructueuse entre les nombreux acteurs concernés. Le pacte pour les compétences (action 1 de la stratégie européenne en matière de compétences) encouragera des partenariats multipartites public-privé à grande échelle dans les principaux écosystèmes industriels en vue d'une mise en commun de leur expertise et de leurs ressources, telles que les installations de formation et le financement, pour lancer des initiatives concrètes de perfectionnement des compétences et de reconversion, assorties d'engagements clairs. Les programmes de formation par le travail et d'apprentissage peuvent garantir les liens les plus étroits entre l'école et le monde du travail. L'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA)¹⁴³, qui a été renforcée, va donc s'attacher à promouvoir davantage les coalitions nationales, à soutenir les PME et à accroître la participation des partenaires sociaux. Pour faciliter les réformes des États membres, la proposition de recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) (action 4) indique les principes qui favoriseraient une gouvernance efficace de l'EFP, des liens plus étroits avec les stratégies économiques prospectives, des possibilités de progression souples, l'égalité des chances et l'assurance qualité. Les États membres modernisent activement leurs systèmes d'EFP et leurs programmes d'apprentissage, et vingt-cinq d'entre eux participent au pilier "Benchmarking" des services de soutien à l'apprentissage. En outre, en réponse à la crise de la COVID-19, plusieurs États membres ont investi des ressources financières pour préserver l'offre d'apprentissages: l'Allemagne a lancé un programme de 500 millions d'EUR pour soutenir les PME, sous la forme d'une prime unique de 2 000 EUR versée pour chaque contrat de formation nouvellement conclu et de 3 000 EUR pour les nouveaux contrats de formation supplémentaires. Les entreprises autrichiennes reçoivent une prime de 2 000 EUR par nouvel apprenti afin de sauver environ 10 000 places d'apprentissage. L'Irlande a mis en place un paiement de 3 000 EUR versé aux employeurs pour chaque nouvelle inscription d'apprenti, ce qui a entraîné une forte reprise des inscriptions annuelles. Le programme d'incitation à l'apprentissage, qui découle du train de mesures de l'Irlande intitulé "July Jobs Stimulus", est toujours en cours. Au Danemark, un accord tripartite permet de réaffecter les excédents de la subvention à l'éducation versée aux employeurs afin de mettre en place un régime de subvention salariale pour l'apprentissage. La France a lancé un programme public de 2 milliards d'EUR pour soutenir l'embauche d'apprentis. En Lituanie, la compensation versée aux employeurs pour l'emploi de personnes adressées par les services publics de l'emploi dans le cadre du contrat d'apprentissage a été augmentée de 40 % à 70 % du contrat. Le financement a également été augmenté pour la formation professionnelle en vue d'acquérir des qualifications ou compétences figurant sur la liste des qualifications à haute valeur ajoutée.

¹⁴³ Le renforcement de l'alliance européenne pour l'apprentissage est l'un des piliers de la communication de la Commission intitulée "Soutenir l'emploi des jeunes: un pont vers l'emploi pour la prochaine génération", COM(2020) 276 final. Disponible à l'adresse suivante <https://europa.eu/!VK79Vc>

Les États membres s'engagent à œuvrer à la réalisation des objectifs communs définis dans la résolution du Conseil relative à l'agenda européen dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (2011), qui s'inscrit dans le cadre plus large de la coopération en matière d'éducation et de formation (ET 2020). Le groupe de travail de la Commission européenne sur l'éducation et la formation des adultes a fait le point sur les progrès réalisés dans les quatre domaines prioritaires (gouvernance, offre et adoption, accès et qualité) de l'agenda susmentionné en 2019¹⁴⁴. Fait positif, l'éducation et la formation des adultes font l'objet d'une attention accrue de la part des décideurs politiques, une tendance qui s'accélère au vu des défis liés à la nature changeante du travail, à l'automatisation et aux évolutions démographiques. Plusieurs États membres ont adopté des mesures visant à renforcer la gouvernance en matière d'éducation et de formation des adultes, notamment par une modernisation et une amélioration de leur législation et la création de meilleurs mécanismes de coordination. Le financement européen joue un rôle important dans le soutien à l'apprentissage des adultes dans de nombreux pays, notamment dans le cadre des mesures d'application des parcours de renforcement des compétences¹⁴⁵. Les données du groupe de travail mettent en lumière deux défis interdépendants, à savoir garantir l'égalité d'accès de tous à l'éducation et à la formation des adultes, et aider les groupes vulnérables touchés par la crise de la COVID-19. En outre, les possibilités de professionnalisation du personnel chargé de l'éducation et de la formation des adultes sont encore limitées.

¹⁴⁴ Office des publications de l'Union européenne, Commission européenne (2019), "Réalizations dans le cadre de l'agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes". Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!Up64bh>

¹⁴⁵ Commission européenne (2019), document de travail des services de la Commission intitulé "Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults - Taking stock of implementation measures" (Recommandation du Conseil relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes - Bilan des mesures d'application), SWD(2019) 89. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!Wh39md>

Les États membres, reconnaissant les difficultés auxquelles leurs systèmes d'apprentissage pour adultes font face, ont entrepris plusieurs initiatives au cours du second semestre de 2019 et en 2020. Le socle européen des droits sociaux reconnaît leur droit à l'apprentissage tout au long de la vie, en tant que mécanisme permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour participer pleinement à la société et gérer avec succès les transitions professionnelles. Un certain nombre d'États membres ont adopté des mesures visant à soutenir le perfectionnement des compétences des adultes peu qualifiés ou au chômage. Depuis septembre 2019, la Finlande travaille sur une réforme parlementaire de l'apprentissage continu afin d'élaborer une stratégie globale axée sur le développement et la formation professionnels tout au long de la vie active. En Tchéquie, le projet Upskilling CZ soutient le réseau d'organismes du cadre national de certifications autorisés à organiser des examens qui mènent à ce que l'on appelle la qualification professionnelle complète aux niveaux 3 et 4 dudit cadre. En Bulgarie, l'opération "Skills" a été conçue pour permettre aux employeurs de former dans leur entreprise les employés et les chômeurs nouvellement recrutés. Dotée d'un budget de 17 millions d'EUR, elle devrait permettre de dispenser une formation à la qualification professionnelle, aux compétences clés et à la formation spécifique à au moins 5 500 personnes. Le Danemark est parvenu à un accord politique sur l'affectation de 102 millions de DKK (13,7 millions d'EUR) au perfectionnement des compétences des travailleurs peu qualifiés, ce qui leur permettrait d'avoir les compétences nécessaires pour occuper un poste qualifié. À Chypre, en Italie et en Lettonie, des mesures de soutien aux chômeurs ont récemment été mises en place. La Lettonie a élargi son offre d'éducation et de formation des adultes à l'intention des personnes employées, qui comprend des possibilités d'apprentissage à distance, des modules de formation et des cours dans des universités et des établissements d'enseignement supérieur. Les mesures de soutien aux employés ont elles aussi été élargies pour couvrir les frais de déplacement jusqu'aux lieux de formation.

Les États membres ont également soutenu les choix de formations personnels qui répondent aux préférences et aux besoins de chacun en matière d'apprentissage. En 2019, la France a adopté des décrets d'application de la loi de 2018 sur la liberté de choisir sa future carrière, qui permet aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'accéder à une formation et d'utiliser un compte de formation individuel. Les Pays-Bas ont lancé en 2020 le programme SLIM, un programme d'incitation à l'apprentissage et au développement dans les PME. En outre, le nouveau mécanisme de financement STAP, destiné à stimuler la participation au marché du travail, devrait entrer en vigueur en 2022. Il permettra à toute personne ayant un lien avec le marché du travail néerlandais de se former pour développer ses compétences et améliorer son employabilité. L'Autriche prévoit de mettre en place un compte d'apprentissage (Bildungskonto), fondé sur un accord des partenaires sociaux pour financer la réorientation professionnelle, la formation et l'éducation continue. En Suède, l'investissement dans l'enseignement professionnel régional pour les adultes sera augmenté de 700 millions de SEK (68,2 millions d'EUR). L'État a supprimé l'obligation de cofinancement par les municipalités pour 2020 et financera en outre 1 500 places supplémentaires et les études qui s'y rapportent.

La garantie pour la jeunesse, lancée en 2013, a ouvert de nouvelles portes aux jeunes et constitué un puissant moteur de réformes structurelles et d'innovation. En conséquence, la majorité des services publics de l'emploi ont amélioré et élargi leurs services destinés aux jeunes¹⁴⁶. Au cours des sept années qui ont précédé la pandémie de COVID-19, on a enregistré dans l'Union une diminution d'environ 1,7 million de jeunes sans emploi et ne suivant ni études ni formation (NEET)¹⁴⁷. Bien que l'amélioration du contexte macroéconomique ait certainement joué un rôle, les données laissent entendre que la garantie pour la jeunesse a eu un effet transformateur majeur. Plus de 24 millions de jeunes qui ont participé à un programme de ladite garantie ont reçu une offre d'emploi ou sont entrés en formation continue, en apprentissage ou en stage. Toutefois, dans de nombreux États membres, la proportion estimée de NEET inscrits au dispositif tout au long de l'année reste inférieure à 50 %¹⁴⁸. Avant la pandémie de COVID-19, les mesures sur lesquelles repose la garantie pour la jeunesse étaient davantage ciblées sur des groupes vulnérables particuliers. En juillet 2020, la Commission a proposé de renforcer la garantie pour la jeunesse en élargissant sa portée de manière à couvrir les personnes âgées de 15 à 29 ans (et non plus jusqu'à 25 ans), à en faire un dispositif plus inclusif, à renforcer le lien avec les transitions écologique et numérique, et à fournir des services de conseil, d'orientation et de mentorat.

¹⁴⁶ Si la gestion globale des programmes nationaux ou régionaux de la garantie pour la jeunesse peut être confiée à un ministère particulier, à un autre échelon de l'administration ou au service public de l'emploi, ce dernier gère généralement ces programmes sur le terrain, en s'occupant d'inscrire les jeunes et de leur fournir des services d'emploi particuliers. Voir le rapport de 2019 sur la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse par les services publics de l'emploi (disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/rR34MQ>) et le rapport de 2018 sur l'évaluation de la capacité des services publics de l'emploi (disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/Xg73Ux>).

¹⁴⁷ Données d'Eurostat pour la tranche d'âge 15-24 ans, 2013-2019, à partir de la moyenne de l'UE à 27. Pour la tranche d'âge plus large des 15-29 ans, adoptée dans de nombreux États membres (voir section 2.2), la diminution absolue est d'environ 3,2 millions de NEET.

¹⁴⁸ La couverture limitée dans de nombreux pays est probablement liée à la composition changeante de la population des NEET (la part des NEET au chômage dans le total s'est réduite) et aux baisses du nombre global de NEET.

Avant la pandémie, les niveaux de sensibilisation et d'activation des jeunes les plus difficiles à atteindre commençaient à s'améliorer dans les États membres, conjointement avec le renforcement des aspects des initiatives liés au genre. La Grèce a adopté un programme pilote qui fournit une aide temporaire à l'entrepreneuriat à 3 000 jeunes chômeurs (âgés de 18 à 29 ans). Cette aide comprend l'évaluation des plans d'entreprise et un accompagnement en la matière, suivis d'un programme de subvention pour 2 500 jeunes entrepreneurs. Ce dernier est particulièrement axé sur les jeunes femmes (au moins 60 % des placements) et s'élève soit à 10 000 EUR pour 12 mois, soit à 17 000 EUR pour 18 mois. L'Autriche a prévu de réformer son "Arbeitsmarktservice" en vue de réduire plus durablement le chômage. Les mesures envisagées ciblent en particulier les stéréotypes liés au genre, les personnes handicapées et le chômage de longue durée, et visent une plus grande efficacité grâce à la mise en place de guichets uniques pour les demandeurs d'emploi. L'Autriche prévoit en outre de restructurer entièrement son système d'apprentissage afin de le moderniser et de renforcer les perspectives qu'il offre aux groupes vulnérables, par exemple aux jeunes ayant des besoins spécifiques, aux jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation et aux demandeurs d'asile. Le service public d'emploi allemand dispose d'un instrument destiné aux personnes travaillant dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle, qui leur permet d'identifier plus rapidement les jeunes susceptibles de décrocher et de proposer à ces derniers des mesures de conseil et de soutien efficaces. Le collège (Hochschule) de l'agence fédérale pour l'emploi est chargé de gérer un instrument de prévention des interruptions précoces de l'apprentissage. Le gouvernement flamand et les partenaires sociaux ont signé une déclaration d'intention visant à améliorer l'activation des chômeurs, en particulier des jeunes NEET, qui sera appliquée en étroite collaboration avec le système fédéral de sécurité sociale (l'Institut national d'assurance maladie-invalidité par exemple) et les services d'intégration sociale (Centre public d'action sociale).

La crise économique générée par la COVID-19 a durement frappé les jeunes et en a fait un groupe cible prioritaire des mesures de soutien adoptées par tous les États membres. La France a annoncé la création de 300 000 contrats d'insertion professionnelle supplémentaires (emplois subventionnés) pour soutenir l'intégration des jeunes sur le marché du travail. En outre, une subvention d'un montant maximal de 4 000 EUR a été mise en œuvre pour les entreprises qui embauchent un jeune travailleur de moins de 26 ans dans des emplois dont le salaire ne dépasse pas le double du salaire minimal entre août 2020 et janvier 2021 afin d'améliorer leur accès au marché du travail. La Belgique a prolongé de cinq mois la durée de l'allocation de chômage versée aux jeunes qui quittent l'école à la recherche d'un emploi (inschakelingsuitkering). En Lettonie, les étudiants à temps plein sans emploi ont la possibilité de perfectionner leurs compétences numériques ainsi que leurs compétences en matière de recherche et d'organisation dans leur université. Les étudiants qui participent à cette mesure recevront une bourse de 10 EUR pour chaque jour de participation (environ 200 EUR par mois). La Lettonie a elle aussi introduit une prestation de chômage temporaire pour les jeunes diplômés. Octroyée sur une période totale de quatre mois, mais jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, cette indemnité s'élève à 500 EUR par mois pour les deux premiers mois et à 375 EUR par mois pour les deux derniers. En Lituanie, la possibilité de recevoir l'"allocation pour les demandeurs d'emploi" (200 EUR pour les personnes ne percevant pas d'allocation de chômage ou 42 EUR pour celles qui en perçoivent) a été étendue aux étudiants et aux personnes qui n'avaient pas droit à l'allocation de chômage. L'allocation peut être versée pendant un maximum de six mois, mais pas au-delà du 31 décembre 2020.

Les États membres ont adopté des mesures pour augmenter la participation aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et améliorer la qualité de ces services, ce qui est essentiel pour préparer les enfants à réussir dans la vie. La Bulgarie et la Belgique ont abaissé l'âge préscolaire obligatoire, respectivement de 5 à 4 ans et de 6 à 5 ans. En Croatie, près de 500 jardins d'enfants sont en cours de construction ou de rénovation, dont un grand nombre dans des villes de moins de 5 000 habitants. En outre, une subvention de 1,8 million d'EUR est mise à la disposition des collectivités locales pour améliorer la disponibilité et la qualité des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants. En novembre 2019, l'Irlande a lancé le National Childcare Scheme (programme national de garde d'enfants), qui prévoit le versement d'une aide fondée sur les revenus aux familles dont le revenu familial estimé ne dépasse pas 60 000 EUR par an, afin de couvrir les frais de garde d'enfants en dehors des heures d'ouverture des écoles ou des garderies. L'objectif est d'offrir à toutes les familles des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants de qualité, accessibles et abordables, ainsi que des services de garde extrascolaire; entre 70 000 et 80 000 enfants devraient y être inscrits par an dans les premières phases. En parallèle, les autorités nationales irlandaises ont adopté le Workforce Development Plan (2020-2028) (plan de développement des compétences de la main-d'œuvre), qui vise à améliorer le profil des carrières dans le secteur de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants, en instaurant des critères de qualification, un plan de carrière et des possibilités de formation au leadership. En Italie, l'allocation d'éducation préscolaire annuelle de 1 500 EUR (bonus Nido) a doublé pour les familles à faibles revenus, passant à 3 000 EUR. Aux Pays-Bas, l'allocation pour les services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et le budget lié aux enfants destiné à aider les parents augmenteront de près de 500 millions d'EUR pour les couples à revenu moyen à partir de 2020. Les ménages ayant plus de deux enfants recevront 617 EUR supplémentaires par enfant et par an à partir du troisième enfant et à compter de 2021, ce qui représente une augmentation notable par rapport au montant actuel. De plus, le droit à l'allocation susmentionnée est désormais accordé aux ménages dans lesquels l'un des partenaires travaille et l'autre a besoin de soins de longue durée. La loi maltaise de 2019 sur l'éducation a relevé la condition d'entrée minimale pour le personnel des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, qui doit désormais être titulaire d'une licence, afin d'élever le niveau de qualité dans ce secteur. En Hongrie, les parents qui réintègrent le marché du travail reçoivent une aide mensuelle d'environ 112 EUR pour placer leurs enfants dans des crèches familiales et dans des crèches sur le lieu de travail ainsi que dans des crèches ou mini-crèches qui, depuis septembre 2019, ne sont pas gérées par des autorités locales.

De nombreux États membres ont adopté des mesures temporaires en faveur des parents et des aidants pour faire face à la crise de la COVID-19. De telles mesures temporaires ont été prises, par exemple, en Tchéquie pour aider les parents pendant la période de fermeture des écoles. Une allocation de garde à domicile leur est versée pour les enfants de moins de 13 ans, ou lorsque la personne qui s'occupe d'eux souffre d'un handicap. Les travailleurs indépendants devant rester à la maison avec des enfants âgés de 6 à 13 ans ont également reçu une aide de 424 CZK/jour (16 EUR/jour) en mars et de 500 CZK/jour (18 EUR/jour) en avril. La Lituanie a introduit de nouvelles dispositions de sécurité sociale pour les parents qui travaillent et les personnes qui s'occupent de personnes âgées ou handicapées (principalement des femmes), à la suite de la fermeture des écoles et de la suspension des prestations de soins. Ces dispositions consistent à payer 65,9 % du revenu déclaré en indemnités de maladie. En France, les services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants étaient assurés pour les travailleurs essentiels et la capacité d'accueil de chaque service a été augmentée (jusqu'à six enfants en même temps) pour la durée de l'état d'urgence. En Italie, une allocation de 1 200 EUR a été versée aux familles, cette allocation pouvant atteindre 2 000 EUR pour les travailleurs de la santé.

Le congé familial a été utilisé comme une mesure essentielle pour assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pendant l'état d'urgence lié à la COVID-19. En réponse à la crise, la Belgique a mis en place un régime de congé parental spécial COVID-19 (à temps partiel) afin de permettre aux parents qui travaillent et qui ont un enfant de moins de 12 ans à charge de combiner travail et garde pendant la pandémie. Entre mai et septembre 2020, les employés ont pu réduire leur temps de travail¹⁴⁹. N'exigeant qu'un mois de service pour y avoir droit et proposant une allocation de 25 % supérieure au modèle précédent, ce système encourageait également les pères à y recourir. En Italie, les travailleurs ayant des enfants de moins de 12 ans pouvaient prendre jusqu'à 30 jours de congé parental à demi-traitement jusqu'à la fin juillet. Les familles dont le revenu équivalent ne dépasse pas 40 000 EUR bénéficient d'un crédit d'impôt vacances. À Chypre, un congé spécial rémunéré a été accordé aux parents (ayant un enfant de moins de 15 ans à charge), en fonction de leur salaire, lorsqu'ils ne pouvaient pas télétravailler en raison de la fermeture des écoles et des structures d'accueil des jeunes enfants. Au Luxembourg, un congé familial rémunéré a été accordé aux travailleurs du secteur privé et aux travailleurs indépendants obligés d'interrompre leur activité pour s'occuper d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dépendante dans leur foyer en raison de la fermeture des établissements agréés. Les parents qui devaient s'occuper d'enfants (âgés de moins de 13 ans) en raison de la fermeture des écoles et des structures d'accueil des jeunes enfants pouvaient bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour raisons familiales. Les autorités roumaines ont accordé des journées libres rémunérées aux parents lors des périodes de fermeture des établissements scolaires en raison de conditions météorologiques défavorables ou d'"autres situations extrêmes", telles que la pandémie de COVID-19. L'indemnité s'élève à 75 % du salaire de base et peut aller jusqu'à 75 % du salaire brut moyen du pays (c'est-à-dire 5 429 RON, ou 1 115 EUR). Les parents ou les représentants légaux d'enfants ou d'adultes handicapés, non scolarisés ou nécessitant des soins, bénéficient également de journées libres rémunérées. En Espagne, les employés bénéficient d'une certaine flexibilité pour adapter ou réduire leur temps de travail (jusqu'à 100 %), avec une réduction de salaire équivalente, lorsqu'ils doivent assumer la charge de soins en raison de la pandémie. En Bulgarie, la durée des congés non rémunérés autorisés a été étendue de 30 jours à 60 jours afin d'atténuer les conséquences négatives de la pandémie.

¹⁴⁹ Les parents peuvent réduire leur temps de travail de 20 % (pour ceux qui travaillent à temps plein) ou de 50 % (pour ceux qui travaillent à temps plein ou à 75 %). En outre, depuis juillet 2020, les parents isolés et les parents d'enfants handicapés peuvent réduire leur temps de travail de 100 %.

Les États membres sont de plus en plus nombreux à adopter des mesures permanentes de congé familial. Cette tendance pourrait en partie refléter la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, adoptée en 2019¹⁵⁰. La Tchéquie a porté l'allocation parentale à 300 000 CZK (11 300 EUR, majorés de 50 % pour les naissances de jumeaux ou de plusieurs enfants). La limite mensuelle pour un enfant de moins de 2 ans inscrit dans une structure d'éducation et d'accueil a été augmentée de 46 à 92 heures, et la limite de l'allocation parentale a été portée à 10 000 CZK (376 EUR) pour les parents qui n'ont pas d'assurance maladie. L'Italie a prolongé le congé de paternité, qui passe de cinq à sept jours, progressant ainsi dans l'alignement de sa politique sur les dispositions de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, qui prévoit un congé de paternité rémunéré de 14 jours. La Lituanie a prolongé le droit de prendre le congé parental de 30 jours, qui passe ainsi de trois mois à un an après la naissance. Aux Pays-Bas, depuis le 1^{er} juillet 2020, les pères ou les seconds parents peuvent désormais prendre un congé supplémentaire de cinq semaines au maximum dans les six premiers mois suivant la naissance. Les employeurs peuvent demander à l'organisme d'assurance des salariés une indemnité de congé pour leurs employés, qui peut atteindre 70 % du salaire journalier (sans dépasser 70 % du salaire journalier maximal).

Certains États membres ont introduit des modalités de travail flexible pour faire face à la crise de la COVID-19. Le gouvernement maltais a mis en place un régime d'aide aux employeurs et aux travailleurs indépendants qui couvre 45 % des coûts admissibles, à hauteur de 500 EUR pour chaque accord de télétravail et de 4 000 EUR par entreprise pour les technologies de télétravail. Le gouvernement slovaque a introduit des mesures permettant aux employeurs et aux employés de convenir d'un système de travail à domicile. Le gouvernement tchèque a intégré dans le code du travail l'emploi partagé, afin d'aider les salariés à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. L'emploi partagé devrait aider les employeurs à proposer des horaires de travail plus courts, offrant ainsi à certains employés une alternative à la sortie du marché du travail, notamment en raison de responsabilités familiales. L'amendement est devenu effectif en janvier 2021.

¹⁵⁰ 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.

Des mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ont été adoptées par quelques États membres. En Tchéquie, un plan d'action pour l'égalité de rémunération est en cours d'élaboration, dans lequel des mesures spécifiques seront proposées pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Des acteurs clés, tels que l'Office national d'inspection du travail, le Bureau du défenseur public des droits, le Bureau du travail, les partenaires sociaux et certains employeurs des secteurs public et privé, participent à ce plan d'action. L'Estonie teste des mesures d'encouragement visant à accroître la proportion de femmes parmi les étudiants et les employés du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC). La France a créé un indice qui permettra d'accroître la visibilité des inégalités de rémunération multidimensionnelles dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. En Espagne, deux décrets ont été adoptés en octobre, obligeant tous les employeurs à consigner les salaires moyens des hommes et des femmes qu'ils emploient, tandis que les entreprises de plus de 50 employés devront négocier des plans en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes avec les représentants des travailleurs. La Commission compte proposer une directive sur les mesures de transparence concernant les salaires en vue d'améliorer l'accès des travailleurs aux informations sur la rémunération, de sensibiliser à la discrimination et de faciliter l'application de l'égalité de rémunération.

Des politiques actives du marché du travail et des services ciblés ont été mis en place pour soutenir l'emploi des femmes. Ainsi, l'Autriche prévoit d'accroître les perspectives d'emploi pour les femmes dans les zones rurales grâce à des possibilités en matière de numérisation, d'éducation et de formation. La Grèce élabore actuellement plusieurs programmes pour soutenir l'emploi des femmes, tels que l'initiative "Advanced Skills 4 Women", un programme de formation aux TIC destiné aux chômeuses, l'initiative "Counselling support, Training and Certification for unemployed women in the Creative Industry Sector", qui vise à offrir des services de conseil, de formation et de certification aux chômeuses dans le secteur des industries de la création, et un programme d'acquisition de compétences destiné aux chômeuses âgées de 29 ans ou moins. L'Espagne a introduit une nouvelle législation pour protéger les femmes touchées par des licenciements dans les secteurs à prédominance féminine et marqués par la précarité. Une indemnité extraordinaire (70 % des salaires) a été créée dans le régime spécial des employé(e)s de maison relevant du système général de la sécurité sociale pour le personnel domestique dont l'emploi a été totalement ou partiellement interrompu pendant la pandémie et qui ne bénéficie pas de prestations de chômage.

Les États membres ont lancé plusieurs mesures pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, y compris des mesures temporaires visant à atténuer l'incidence négative de la crise de la COVID-19. Sur la base de la nouvelle loi sur les personnes handicapées, la Bulgarie met en œuvre son nouveau programme national pour l'emploi des personnes handicapées, qui vise à créer des conditions d'emploi favorables à ces personnes. Le Luxembourg a introduit une loi visant à améliorer l'accès au marché du travail normal (secteur privé) et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou en reclassement externe. Pour ce faire, des mesures d'accompagnement ont été mises en place (jusqu'à 150 heures pour un contrat ou une politique active du marché du travail d'au moins 12 mois et 300 heures au-delà de 24 mois), sous la direction d'un "assistant d'insertion professionnelle". À Malte, les personnes handicapées travaillant dans le secteur privé qui étaient enregistrées auprès de Jobsplus (le service public de l'emploi) et qui souhaitaient rester chez elles pour des raisons de santé et de sécurité pendant la crise de la COVID-19 ont bénéficié de mesures de soutien temporaires du 9 mars au 5 juin 2020. En réaction à la COVID-19, la Pologne a augmenté, depuis avril 2020, les taux de cofinancement des salaires des employés handicapés considérés comme gravement ou modérément handicapés. Le montant du supplément de salaire a également été augmenté pour les travailleurs handicapés atteints de maladies particulières (par exemple, maladie mentale, déficience intellectuelle, troubles du spectre autistique ou épilepsie, et pour les personnes aveugles). Déjà avant la pandémie de COVID-19, la Finlande avait lancé un programme d'aptitude au travail à l'intention des personnes ayant une capacité de travail réduite; ce programme est doté d'un budget de 33 millions d'EUR pour la période 2020-2022. Il comprend des mesures visant à déterminer l'aptitude au travail d'une personne et des mesures visant à orienter les demandeurs d'emploi vers les services d'aide dont ils ont besoin. Ce programme est étroitement lié au programme en cours relatif aux futurs centres de santé et de services sociaux, prévu pour la période 2020-2022. Il prévoit également une augmentation du recrutement, par les services publics de l'emploi, de coordinateurs pour l'aptitude au travail afin d'améliorer les services proposés. La France a mis en œuvre une aide temporaire à l'embauche pour soutenir l'emploi des personnes handicapées pendant la crise et favoriser un changement des mentalités.

Un certain nombre d'États membres ont lancé des initiatives pour aider les ressortissants de pays tiers à intégrer le marché du travail, souvent en combinaison avec une formation linguistique. Plusieurs États membres ont élaboré des plans d'action/stratégies, ou les ont revus, en réponse à la nécessité d'intensifier les efforts déployés en matière d'intégration sur le marché du travail. De plus, quelques États membres ont élargi leur palette de mesures d'intégration et ont augmenté la participation obligatoire à un ensemble de cours de langues et de cours d'intégration. Le Portugal a publié une ordonnance pour lancer un nouveau programme de cours de portugais adapté aux besoins d'apprentissage des migrants, afin de favoriser l'inclusion et la cohésion sociales. L'Allemagne a élaboré des lignes directrices pour aider les entreprises à intégrer concrètement les réfugiés grâce à des projets d'accueil pilotes, l'objectif étant de proposer un éventail de services d'aide à l'intégration des réfugiés complets et personnalisés. En Autriche, un "projet suprarégional de placement en apprentissage" a été mis en œuvre à l'échelle nationale en 2019, après plusieurs années de test. Ce projet vise à remédier à l'inadéquation entre les places d'apprentissage vacantes et le nombre de jeunes chômeurs, en particulier parmi les réfugiés. La Tchéquie a adopté en décembre 2019 un nouveau plan d'action sur l'intégration. Chypre a également présenté à la mi-2019 un nouveau plan d'action pour l'intégration des migrants sur la période 2020-2022, tandis que la Slovaquie a adopté une nouvelle stratégie sur la migration (juillet 2019).

Certains États membres ont pris des mesures visant au perfectionnement des compétences et à la reconversion des adultes, qui bénéficient souvent aux ressortissants de pays tiers, ceux-ci en étant l'un des groupes cibles. Par exemple, la Suède a prévu de nouveaux investissements (150 millions de SEK, soit environ 14,6 millions d'EUR) pour les "emplois verts" destinés aux personnes éloignées du marché du travail, dont les immigrants. En Belgique, le gouvernement wallon a proposé un nouveau dispositif pour soutenir et guider les travailleurs souhaitant améliorer leurs compétences ou se réorienter vers un emploi souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre. Ce dispositif met l'accent sur les travailleurs âgés et ceux qui perdent leur emploi. Le gouvernement flamand cherche quant à lui à améliorer les compétences en matière de lecture, d'écriture et de calcul et à mettre en place une nouvelle plateforme d'apprentissage tout au long de la vie. Enfin, l'Autriche a poursuivi la mise en œuvre de son initiative pour l'éducation et la formation des adultes (Initiative Erwachsenenbildung), qui vise à améliorer l'accès à l'apprentissage des adultes des personnes défavorisées sur le plan socioéconomique et à accroître leur niveau de qualification, et à laquelle participent majoritairement des adultes issus de l'immigration. L'Italie a lancé le Fonds pour les nouvelles compétences (Fondo Nuove Competenze) afin de favoriser le perfectionnement et la reconversion professionnels de la main-d'œuvre, une attention particulière étant accordée aux compétences écologiques et numériques.

Les États membres ont également entrepris des réformes visant à reconnaître et/ou valider les qualifications ou les compétences des ressortissants de pays tiers. Par exemple, en février 2020, l'Allemagne a mis en place un nouveau centre de services central pour la reconnaissance des professions au sein de l'Agence fédérale pour l'emploi¹⁵¹. Ce nouveau service fera office de bureau national pour les personnes qui se trouvent à l'étranger et souhaitent faire reconnaître leurs qualifications ou leurs compétences. La loi allemande sur la suspension temporaire de l'expulsion en raison d'une formation ou d'un emploi donne également la possibilité de recevoir un permis de séjour de deux ans après avoir terminé avec succès une formation professionnelle ou avoir été employé pendant 30 mois. La Finlande a élaboré de nouvelles lignes directrices pour évaluer les compétences et les aptitudes professionnelles. De plus, le ministère de l'économie et de l'emploi propose une augmentation générale de 3 millions d'EUR du budget consacré à l'intégration des migrants (y compris l'identification des compétences).

¹⁵¹ Zentrale Servicestelle Berufsankennung (ZSBA): <https://www.ankennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zsba.php>

Plusieurs États membres ont pris des mesures visant à faciliter l'admission des travailleurs migrants de pays tiers, en particulier des travailleurs hautement qualifiés et de ceux qui exercent des métiers connaissant une pénurie de main-d'œuvre. En Irlande, à la suite à l'adoption du règlement de 2018 sur les permis de travail (modification), la dernière version des listes des compétences essentielles et des professions non admissibles a été publiée; entrée en vigueur en janvier 2020, elle a pour but de remédier aux pénuries de main-d'œuvre immédiates dans des secteurs clés tels que l'hôtellerie, la construction, la santé et le transport routier¹⁵². En 2019, le gouvernement français a annoncé qu'il appliquerait une politique d'immigration professionnelle par secteur d'activité, fondée sur la première révision (depuis 2008) des listes régionales des métiers connaissant une pénurie de main-d'œuvre. Pour mieux gérer l'augmentation des flux migratoires de main-d'œuvre, la Lituanie a introduit en juillet 2019 des quotas pour les travailleurs de pays tiers venant occuper des postes connaissant une pénurie de main-d'œuvre, la première liste de ces postes devant être établie en 2021. En septembre 2019, la Tchéquie a mis en place de nouveaux quotas annuels concernant la réception des demandes de cartes d'employé et de visas d'affaires de longue durée, ainsi que trois nouveaux programmes en matière de migration de main-d'œuvre. En Lettonie, les amendements à la loi sur l'immigration sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2019. Cette loi prévoit la possibilité pour les employeurs d'engager des ressortissants de pays tiers sur la base d'un visa de longue durée. En outre, la période minimale pour postuler à un poste vacant et l'obligation de publier une offre d'emploi ont été supprimées dans certains cas. La Finlande a élargi son programme horizontal "Talent Boost" relatif à la migration de la main-d'œuvre à grande échelle, en mettant davantage l'accent sur l'immigration et l'intégration des étudiants et chercheurs étrangers. Dans le cadre de ce programme, des mesures seront prises pour accélérer le processus d'octroi de permis de séjour fondés sur un contrat de travail afin que les étudiants et les chercheurs puissent plus facilement entrer et séjourner en Finlande.

¹⁵² Voir la liste à l'adresse suivante: <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Ineligible-Categories-of-Employment/>

En raison de la crise de la COVID-19, de nombreux États membres ont dû restreindre la liberté de circulation depuis l'extérieur et au sein des frontières de l'UE, ce qui a créé des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, comme l'agriculture et les soins de santé.

Pour répondre à ces besoins de main-d'œuvre, des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Grèce, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie et la Slovénie ont accéléré la délivrance et/ou prolongé la validité des visas de travail (saisonniers) pour certains travailleurs agricoles et/ou professionnels de la santé¹⁵³. En Irlande, en ce qui concerne plus particulièrement le secteur des soins de santé, les ressortissants de pays tiers qui résident légalement dans le pays sans avoir accès au marché du travail ont eu la possibilité de répondre à l'appel national lancé pour recruter des travailleurs de la santé, et de demander un changement de statut pour travailler dans ce secteur. En France, une procédure spécifique et simplifiée a été mise en place pour les médecins ressortissants de pays tiers et titulaires d'un diplôme non européen qui ont participé à la lutte contre l'urgence sanitaire. La Grèce a assoupli les permis de séjour des ressortissants de pays tiers sans papiers pour leur permettre de travailler dans l'agriculture exclusivement. En Espagne, les migrants réguliers dont le permis de séjour expirait entre le 14 mars et le 30 septembre ont également pu être employés légalement par des agriculteurs. En outre, l'Espagne a également prévu une protection renforcée pour les travailleurs saisonniers, qui se traduit par l'accès aux régimes de chômage temporaire (ERTE) et aux allocations de chômage. La Tchéquie a élaboré des mesures visant à mettre en relation les ressortissants de pays tiers risquant de perdre leur emploi avec des employeurs à la recherche de nouveaux travailleurs, notamment dans le domaine de l'agriculture. La Finlande et la Belgique ont mis en place des dérogations temporaires au droit de travailler pour les demandeurs d'asile. En outre, la Finlande a modifié la loi sur les étrangers et la loi sur les travailleurs saisonniers, permettant ainsi aux ressortissants de pays tiers résidant déjà dans le pays de changer d'employeur ou de secteur d'activité sans avoir à demander une prolongation de permis ou un nouveau permis. Certains pays ont exceptionnellement levé l'interdiction d'entrée pour des catégories spécifiques; c'est le cas du Luxembourg, qui n'a pas appliqué l'interdiction d'entrée aux travailleurs saisonniers ainsi qu'aux chercheurs et aux experts qui ont apporté leurs conseils dans le cadre de la pandémie de COVID-19.

¹⁵³ Voir également REM/OCDE (2020), "Maintaining labour migration in essential sectors in times of pandemic" (Maintenir la migration de la main-d'œuvre dans les secteurs essentiels en période de pandémie), document d'information du REM/OCDE. Bruxelles: Réseau européen des migrations. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00_eu_inform3_labour_migration_2020_en.pdf

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

La présente section examine la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 7, qui recommande que les États membres améliorent le fonctionnement du marché du travail et l'efficacité du dialogue social. Il s'agit notamment de trouver un équilibre entre flexibilité et sécurité dans les politiques du marché du travail, de prévenir la segmentation des marchés du travail, de lutter contre le travail non déclaré et de favoriser la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée, de garantir la couverture des services publics de l'emploi et l'efficacité des politiques actives du marché du travail, de fournir des prestations de chômage adéquates et de promouvoir la mobilité des travailleurs et des apprenants. La question du renforcement du dialogue social et de la collaboration avec la société civile, sur la base des pratiques nationales existantes, est également examinée. La section 3.3.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

3.3.1 Indicateurs clés

La crise de la COVID-19 a accentué les différences de conditions de travail entre les personnes, et a mis en évidence les conséquences négatives de la segmentation du marché du travail. Bien qu'ils soient globalement en baisse, les emplois temporaires et à temps partiel involontaires restent élevés dans certains États membres. La dualité sur le marché du travail a des conséquences négatives sur les travailleurs concernés, en particulier les jeunes et les personnes en situation de vulnérabilité. Le contexte actuel accentue cet état de fait: alors que le segment de la main-d'œuvre bénéficiant de meilleures perspectives d'emploi et d'une plus grande sécurité a été mieux protégé pendant la crise de la COVID-19, les personnes dont les conditions de travail sont plus précaires ou moins adaptables, et/ou dont l'accès à la protection sociale est plus faible, ont été plus lourdement touchées¹⁵⁴. Les groupes situés en bas de l'échelle de la répartition des revenus du travail sont davantage exposés à de nouvelles pertes de revenus et d'emplois, en particulier les travailleurs intérimaires, les jeunes salariés et les personnes occupant des emplois peu qualifiés. Selon cette perspective, il est important que les États membres évitent les réglementations mal conçues qui font obstacle à la création d'emplois, et veillent à ce que les emplois temporaires servent de tremplin vers des formes de travail contractuelles mieux protégées. Deux principes du socle européen des droits sociaux soutiennent les efforts en ce sens. Les principes 5 ("*Emplois sûrs et adaptables*") et 7 ("*Des informations concernant les conditions d'emploi et la protection en cas de licenciement*") visent notamment à garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs indépendamment du type de la relation de travail.

¹⁵⁴ Commission européenne, Centre commun de recherche (2020), "The impact of COVID confinement measures on EU labour market", bulletin "Science for Policy Briefs", disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!QK78dV>; analyse expérimentale d'Eurostat (2020), "COVID-19 labour effects across the income distribution", disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!nV98vQ>.

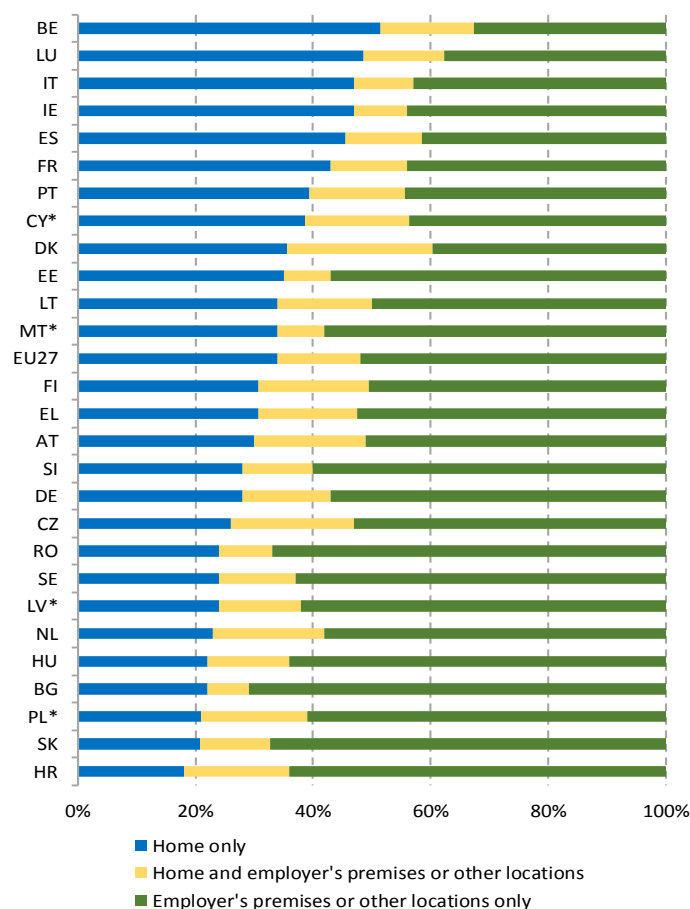
Les technologies de l'information et de la communication (TIC), qui favorisent la flexibilité du travail et, notamment, le télétravail, sont devenues un élément clé de l'évolution des modèles et des pratiques de travail. L'urgence sanitaire a déclenché le débat sur la généralisation de l'assouplissement des conditions de travail à l'aide des TIC. Cet assouplissement peut avoir des avantages évidents pour l'équilibre entre le travail et la vie privée, en permettant aux travailleurs d'adapter leurs horaires et leur lieu de travail à leurs besoins. Il peut néanmoins aussi conduire à une intensification du travail, même en présence de niveaux élevés de souplesse et d'autonomie. Dans un certain nombre d'États membres et au niveau de l'Union, ces questions ont favorisé le débat sur la réglementation du temps de travail dans le contexte du travail à distance¹⁵⁵. En outre, les environnements de travail caractérisés par une forte utilisation des TIC peuvent présenter des risques pour la santé des travailleurs.

Le travail fondé sur les TIC soulève également des questions liées à la qualité de l'emploi. Si certains travailleurs parviennent à tirer parti de ce plus haut niveau de souplesse et d'autonomie inhérent au travail fondé sur les TIC, environ un quart des personnes (24 %) travaillant dans un environnement de travail fondé sur les TIC connaissent des conditions d'emploi précaires (ces personnes sont par exemple plus susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée, de gagner un faible revenu, d'avoir un emploi précaire et de manquer de possibilités de formation). Les travailleurs indépendants qui utilisent les TIC dans le cadre d'une activité flexible sont également plus susceptibles de se retrouver dans cette situation.

¹⁵⁵ Pour plus de détails, voir Eurofound (2020), "Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" (Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: le travail flexible à l'ère du numérique), série de documents sur les nouvelles formes d'emploi, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Graphique 41: La pandémie a stimulé le travail à distance

• Lieu de travail des salariés pendant la période de restriction des déplacements en raison de la COVID-19 (par État membre, en %)



Source: Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19", série de documents sur la COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Remarque: fiabilité insuffisante (*) en octobre 2020 pour Chypre, la Lettonie, Malte et la Pologne. "EU-27" renvoie à la moyenne pondérée des 27 États membres. La prudence est de mise dans l'interprétation de ces résultats car la répartition sectorielle des travailleurs dans l'échantillon influe sur la répartition du télétravail par pays.

Le télétravail est devenu le mode de travail habituel pour de nombreuses personnes qui n'avaient auparavant que peu, voire aucune, expérience du travail à distance. Selon les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT)¹⁵⁶, seuls 5,5 % du total des actifs (âgés de 20 à 64 ans) dans l'UE à 27 travaillaient régulièrement à domicile en 2019. Les proportions les plus élevées ont été enregistrées aux Pays-Bas (15 %), en Finlande (14,5 %), au Luxembourg (11,5 %) et en Autriche (10,2 %). Bien qu'en légère augmentation ces dernières années, le travail à domicile était presque l'exception en Bulgarie, en Roumanie, en Hongrie, à Chypre, en Croatie et en Grèce, où les pourcentages se situaient aux alentours de 2 %, voire moins, de l'emploi total en 2019. Tout cela a changé en 2020, avec les restrictions en matière de déplacements et les mesures de distanciation sociale qui ont été prises pour lutter contre la pandémie. Une récente enquête en ligne d'Eurofound fournit des informations pertinentes sur cette évolution des modes de travail des personnes¹⁵⁷. Le graphique 41 montre des différences considérables entre les États membres en ce qui concerne le lieu de travail déclaré par l'intéressé pendant la pandémie. La proportion de répondants affirmant travailler exclusivement depuis leur domicile pendant la pandémie de COVID-19 varie d'environ 20 % en Bulgarie, en Croatie, en Hongrie, en Pologne et en Slovaquie à plus de 40 % en France, en Espagne, en Italie et en Irlande, et à plus de 50 % en Belgique. Une analyse détaillée des professions vulnérables dans les États membres de l'Union (c'est-à-dire celles qui comprennent des tâches à forte intensité de contact et des tâches qui ne peuvent être accomplies à distance) figure dans l'édition 2020 du rapport intitulé "Labour Market and Wage Developments" (rapport sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations)¹⁵⁸.

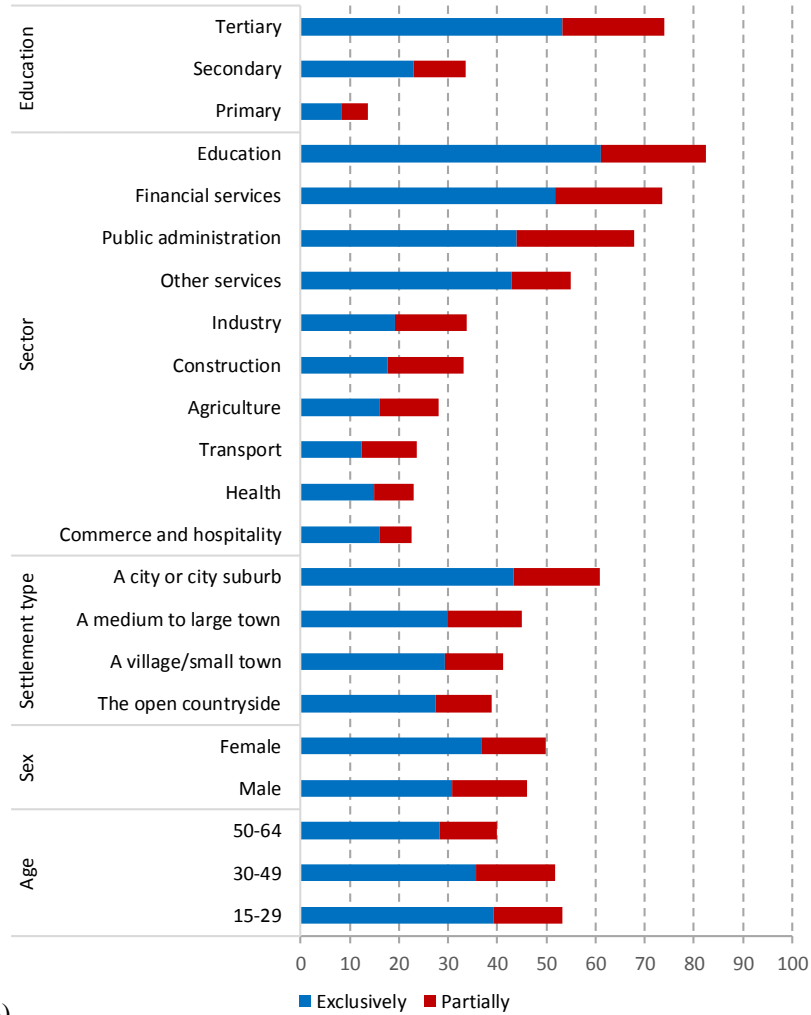
¹⁵⁶ Commission européenne (2020), "EU Labour Force Survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangements" (Module ad hoc 2019 de l'enquête de l'UE sur les forces de travail relatif à l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail), Eurostat, Rapport d'évaluation de qualité. Consultable à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!Fq97qU>

¹⁵⁷ Remarque: l'enquête en ligne "Vivre, travailler et COVID-19" est un outil conçu pour recueillir rapidement des informations auprès de personnes de plus de 18 ans ayant accès à l'internet, sur la base d'une méthode d'échantillonnage non probabiliste. L'enquête en ligne a été menée en deux étapes, en avril et en juillet 2020. Au total, 91 753 questionnaires ont été complétés, dont 87 477 par des personnes vivant dans l'UE à 27.

¹⁵⁸ Commission européenne, 2020, "Labour Market and Wage Developments in Europe" (Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe), Rapport annuel 2020, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

Graphique 42: L'incidence du télétravail est plus importante pour certains profils et dans certains secteurs

Travail à domicile pendant la pandémie de COVID-19, principales caractéristiques des travailleurs participants (EU-27,



en %)

Source: Eurofound (2020), Enquête en ligne "Vivre, travailler et COVID-19".

D'après les résultats de l'enquête, les personnes travaillant à domicile étaient principalement des employés urbains dans le secteur des services et titulaires d'un diplôme d'études supérieures. Il s'avère que 74 % des salariés issus de l'enseignement supérieur travaillaient à domicile, contre 34 % des salariés issus de l'enseignement secondaire et 14 % des salariés ayant suivi un enseignement primaire. Comme on pouvait s'y attendre, l'incidence du travail à domicile par secteur affiche également des différences importantes, l'incidence la plus élevée étant enregistrée dans la plupart des secteurs de services (notamment l'éducation, la finance et l'administration publique), et la plus faible dans les secteurs "de première ligne" tels que la santé, les transports et l'agriculture, ainsi que dans les secteurs soumis à des restrictions spécifiques, tels que le commerce de détail et l'hôtellerie. Les salariés vivant dans les villes sont également plus susceptibles de travailler à domicile que ceux qui vivent à la campagne ou dans des zones moins peuplées. Une proportion relativement plus élevée de femmes que d'hommes a déclaré travailler à domicile. Enfin, les jeunes salariés sont davantage susceptibles de travailler à distance que d'autres cohortes d'âge. Ces conclusions sont conformes aux données issues de l'enquête sur l'utilisation des TIC dans l'UE¹⁵⁹.

Les données issues de la dernière enquête en ligne COLLEEM II, recueillies avant la pandémie, montrent que le travail via une plateforme est encore un phénomène limité, mais croissant¹⁶⁰. Seule une faible proportion (environ 1,4 %) de la population en âge de travailler dans les États membres participant à l'enquête en 2018 a fourni des services par l'intermédiaire de plateformes de travail numérique à titre d'activité principale (soit une baisse de 0,9 pp par rapport à 2017). Ce pourcentage est toutefois plus important pour les personnes qui déclarent fournir ces services à titre d'activité secondaire (4,1 % du total des répondants, soit une hausse de 0,5 pp par rapport à 2017), avec des différences considérables entre les États membres. Le travail via une plateforme reste une activité hétérogène, les conditions de travail, le statut et le revenu des travailleurs des plateformes dépendant fortement du type de tâches effectuées, du modèle commercial et des mécanismes d'administration appliqués par la plateforme. Toutefois, les estimations obtenues sont importantes pour analyser la portée du travail via une plateforme dans les États membres et les aspects qualitatifs de ce type de travail¹⁶¹.

¹⁵⁹ Sostero, M., et al. (2020), "Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?" (Capacité de télétravail et crise de la COVID-19: une nouvelle fracture numérique?), Commission européenne, 2020, JRC121193. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!PR73qN>

¹⁶⁰ Urzi Brancati, C., et al. (2019), "New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey" (De nouvelles données concernant les travailleurs des plateformes en Europe. Résultats de la deuxième enquête COLLEEM). Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!qQ33cP> Remarque: L'enquête COLLEEM II poursuit et élargit le travail réalisé dans la précédente enquête COLLEEM ("Économie et travail collaboratifs"). Il s'agit d'une enquête en ligne réalisée auprès d'un panel sur les plateformes numériques, commandée par la DG EMPL et coordonnée par le JRC. Elle a été menée dans 15 États membres de l'UE: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE et SK, ainsi que UK.

¹⁶¹ Pour de plus amples informations sur le travail via une plateforme, voir le rapport conjoint sur l'emploi de 2020 et les sources de données sous-jacentes.

La pandémie de COVID-19 a touché l'économie des plateformes dans plusieurs États membres. Certaines plateformes ont rapidement adapté leurs modèles commerciaux afin d'élargir leurs prestations et d'offrir des produits ou services supplémentaires, y compris des soins de santé. Cela peut avoir contribué à faciliter la fourniture de biens de première nécessité, à réduire autant que possible le risque de rupture de la chaîne d'approvisionnement et à favoriser le maintien dans l'emploi. Toutefois, les risques liés à la santé et à la sécurité et les préoccupations liées à une forte intensité de travail sont devenus plus manifestes au cours de la pandémie. D'autres plateformes, qui fournissent souvent des services de mobilité et de proximité, ont fait face à une chute soudaine de l'activité à la suite des restrictions imposées à la mobilité et des mesures de distanciation sociale. Selon Eurofound¹⁶², la demande de travail via une plateforme a augmenté depuis le début de la pandémie en Belgique, en Croatie, en Espagne, en Estonie, en France, en Grèce, en Lituanie, à Malte, aux Pays-Bas, au Portugal, en République tchèque et en Slovénie. Dans ces États membres et dans d'autres, les plateformes ont pris des mesures pour fournir aux travailleurs des orientations en matière de santé et de sécurité au travail, d'aide au revenu et de garanties contractuelles afin de compenser les périodes d'absence et d'arrêt de travail. Néanmoins, la portée et l'efficacité de ces mesures pour les travailleurs des plateformes devront probablement faire l'objet d'un suivi attentif.

¹⁶² Eurofound (2020), "Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis" (Économie des plateformes: évolutions dans le contexte de la crise de la COVID-19).

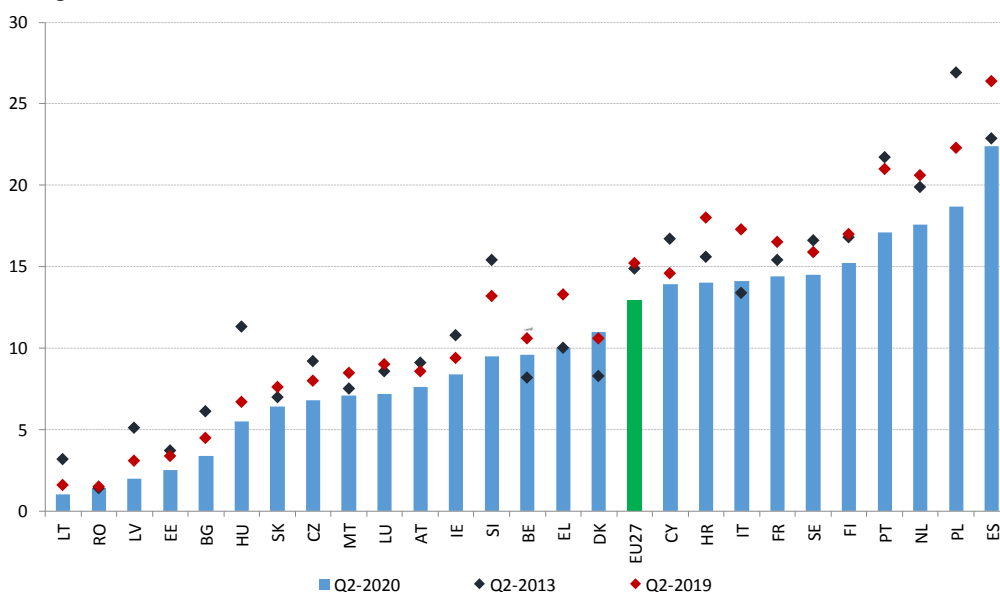
La segmentation du marché du travail¹⁶³, telle qu'elle ressort de la proportion de travailleurs temporaires, pourrait constituer une autre source de vulnérabilité dans un contexte de crise¹⁶⁴. Comme indiqué dans le rapport conjoint sur l'emploi de 2020, la segmentation du marché du travail peut avoir d'importantes conséquences économiques et sociales, telles qu'une efficacité limitée dans l'affectation des ressources, une baisse des revenus, un affaiblissement de la croissance de la productivité et du développement du capital humain, une augmentation des risques de pauvreté et des inégalités ou une réduction de la mobilité sociale. Dans l'UE à 27, la part des salariés sous contrat temporaire dans le total des salariés (cohorte des 15-64 ans) a oscillé autour de 15 % en moyenne au cours des dix dernières années, avec toutefois d'importantes différences entre les États membres. L'écart entre les États membres enregistrant la part la plus élevée et ceux enregistrant la part la plus faible, qui s'élevait à 25 pp en 2019, après une tendance à la baisse depuis le pic de 31 pp en 2005, se situait à 21,6 pp au T2 2020, même si une légère augmentation (22,5 pp) est observée pour le T3 2020. La part des travailleurs sous contrat temporaire (15-64 ans; corrigée des variations saisonnières) a fortement diminué au deuxième trimestre de 2020 dans l'UE à 27 (de 2,2 pp), par rapport au même trimestre de 2019. Cette baisse indique que les pertes d'emplois liées à la crise économique se sont principalement produites par le non-renouvellement des contrats à durée déterminée, tandis que les régimes de chômage partiel et les restrictions au licenciement ont peut-être empêché les pertes d'emplois dans une plus large mesure parmi les travailleurs permanents. Cette différence est toutefois moins apparente au T3 2020, en comparaison avec le T3 2019 (1,7 pp). Certains États membres, tels que l'Espagne, la Croatie, la Pologne, le Portugal et la Slovaquie, ont enregistré des baisses de leur part de travailleurs sous contrat temporaire supérieures à 3,5 pp entre le T2 2019 et le T2 2020, mais, pour certains d'entre eux, la proportion globale de contrats temporaires reste élevée (plus de 15 %). Au T2 2020, dans sept États membres (Suède, France, Italie, Croatie, Chypre, Danemark et Grèce), la part de travailleurs sous contrat temporaire s'établit toujours entre 10 % et 15 %, tandis que les proportions les plus faibles sont enregistrées en Lituanie, en Roumanie, en Lettonie, en Estonie et en Bulgarie, où elles sont inférieures à 5 %.

¹⁶³ Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), il s'agit de la division du marché du travail en sous-marchés ou segments, qui se distinguent par des caractéristiques et des règles de comportement différentes telles que les dispositions contractuelles, le niveau d'application de la législation ou le type de travailleurs concernés. La recherche sur le sujet vise à décrire les principaux segments du marché du travail, le degré de transition entre eux et les conséquences pour l'équité et l'efficacité du marché du travail, afin de remédier aux conséquences négatives de ce phénomène.

¹⁶⁴ Le rapport conjoint sur l'emploi présente une analyse approfondie des questions relatives à la segmentation du marché du travail, avec des informations tirées du rapport d'Eurofound (2019) intitulé "Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses" (Segmentation du marché du travail: conduite de nouvelles analyses empiriques et stratégiques), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, à paraître.

Graphique 43: L'emploi temporaire reste un problème dans plusieurs États membres

Part des travailleurs sous contrat temporaire par rapport au nombre total de salariés (15-64 ans), chiffres trimestriels corrigés des variations saisonnières.

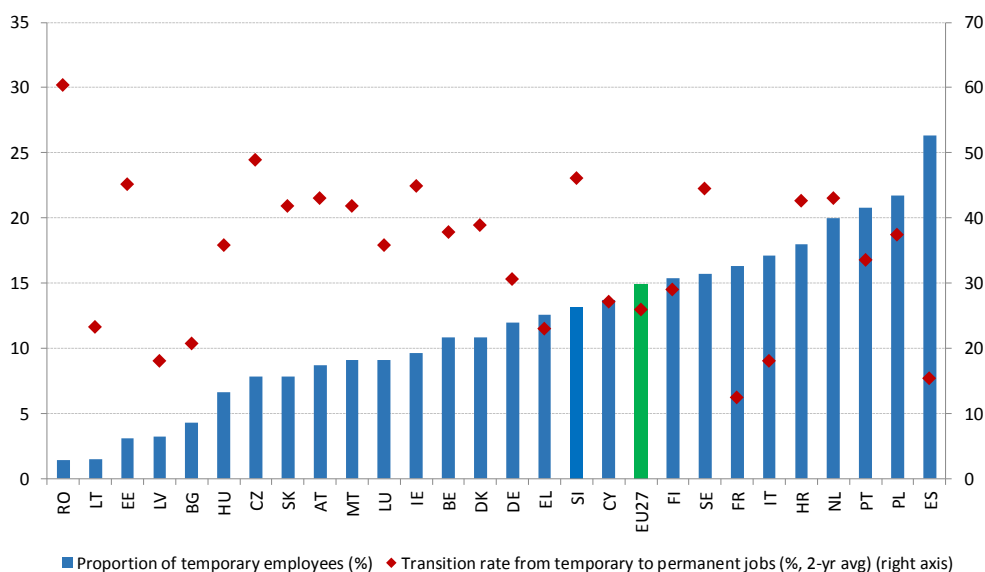


Source: Eurostat, EFT. Note: les données trimestrielles relatives au chômage des jeunes ne sont pas disponibles pour l'Allemagne.

Les femmes, les jeunes salariés et les travailleurs nés en dehors de l'UE sont plus susceptibles de travailler sous contrat temporaire que les autres groupes de la population. Au T2 2020, la part des femmes (15-64 ans) employées sous contrat temporaire dans l'UE à 27 était de 13,6 %, contre 12,4 % pour les hommes, avec une baisse de 2,2 pp pour les hommes et pour les femmes entre le deuxième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020 (les chiffres annuels pour 2019 étaient de 15,5 % pour les femmes et de 14,4 % pour les hommes, avec un écart relativement stable sur les dernières années). Les parts les plus élevées d'emploi temporaire chez les femmes (15-64 ans) par rapport au nombre total de salariés sont observées en Espagne (27,3 % en 2019 et 24,6 % pour le T2 2020), en Pologne (respectivement 22,9 % et 19,8 %), aux Pays-Bas (respectivement 21,1 % et 18,3 %) et au Portugal (respectivement 21,1 % et 17,3 %). En 2019, la part de l'emploi temporaire parmi les jeunes salariés (15-24 ans) était nettement plus élevée, s'établissant à 49,6 % (45,4 % au T2 2020), contre 12,7 % (11,1 % au T2 2020) pour les personnes âgées de 25 à 54 ans et 6,8 % (5,7 % au T2 2020) pour les personnes âgées de 55 à 64 ans. De même, la part de l'emploi temporaire était bien plus importante parmi les salariés nés en dehors de l'UE (22 %) que parmi les autochtones (13 %), l'écart étant particulièrement vaste (plus de 20 pp) en Pologne et à Chypre et relativement vaste (environ 10-15 pp) en Suède, en Espagne et en Grèce.

Graphique 44: Faire en sorte que l'effet de "tremplin" des contrats temporaires contribue à une croissance inclusive

Taux de transition vers des emplois permanents (moyenne pour 2018 et 2019) et part des travailleurs temporaires par rapport à l'ensemble des salariés âgés de 15 à 64 ans (2019).



Source: Eurostat, EFT, SILC.

Remarque: les transitions professionnelles pour la Lettonie se rapportent à l'année 2017; la valeur pour la Slovaquie se rapporte à 2016.

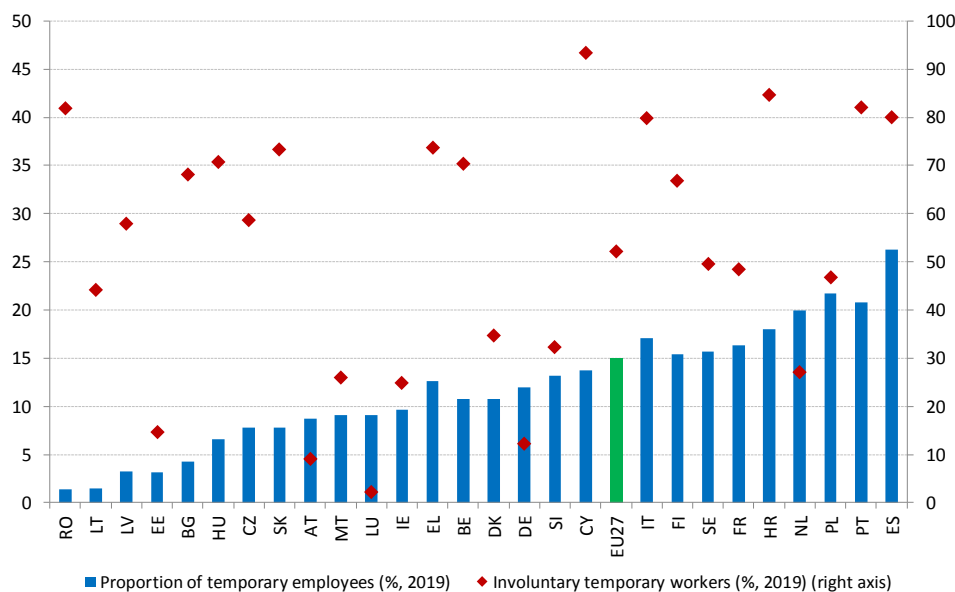
Il est essentiel, pour une croissance inclusive, de faire en sorte que les contrats temporaires soient des "tremplins" vers des emplois permanents et ne deviennent pas des impasses professionnelles.

La conjonction d'une part importante de travailleurs sous contrat temporaire et de faibles taux de transition des emplois temporaires vers des emplois permanents peut être le signe d'une dualité du marché de l'emploi. Le graphique 44 montre les taux de transition des contrats temporaires vers des contrats permanents (moyenne pour 2018 et 2019), au regard des données annuelles les plus récentes sur la part des travailleurs temporaires par rapport au nombre total de salariés (âgés de 15 à 64 ans). Trois pays (la France, l'Italie et l'Espagne) affichent des taux élevés d'emploi temporaire (supérieurs à la moyenne de l'UE, qui était de 12,8 % en 2019) associés à de faibles taux de transition des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée (inférieurs à 20 %). D'autres pays, tels que les Pays-Bas, la Pologne ou le Portugal, enregistrent des taux assez élevés d'emploi temporaire, mais aussi des taux de transition plus élevés (supérieurs à 30 %). À l'inverse, de faibles taux d'emploi temporaire et des taux de transition relativement élevés (supérieurs à 30 %) vers des contrats à durée indéterminée sont observés en Autriche, en Estonie, en République tchèque, en Roumanie et en Slovaquie.

L'emploi temporaire involontaire reste important dans certains États membres. Dans plusieurs États membres, la raison pour laquelle des travailleurs ont un contrat temporaire est qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi permanent. La part des travailleurs temporaires involontaires dans le nombre total de salariés dans l'UE à 27 a diminué lentement, mais régulièrement ces dernières années, passant de 56,2 % en 2016 à 52,1 % en 2019, bien qu'il existe des différences importantes entre les États membres (voir graphique 45). Dans des pays tels que la Croatie, l'Espagne, l'Italie, le Portugal et la Roumanie, plus de 80 % des travailleurs sous contrat temporaire (âgés de 15 à 64 ans) indiquent se trouver dans cette situation du fait qu'ils ne sont pas parvenus à trouver un emploi permanent. À Chypre, bien que la part des travailleurs sous contrat temporaire (13,9 % au T2 2020) soit proche de la moyenne de l'Union, pour 93,4 % d'entre eux, cette situation est considérée comme non choisie, contre une moyenne de 52,1 % dans l'Union. Les taux les plus faibles de travailleurs temporaires involontaires sont enregistrés en Autriche, en Allemagne et au Luxembourg, avec des chiffres inférieurs à 15 %.

Graphique 45: La part des personnes considérées comme occupant involontairement un emploi temporaire reste importante dans certains États membres

Part des travailleurs temporaires involontaires par rapport à l'ensemble des travailleurs temporaires (2019), et part des travailleurs temporaires par rapport à l'ensemble des salariés (2019).



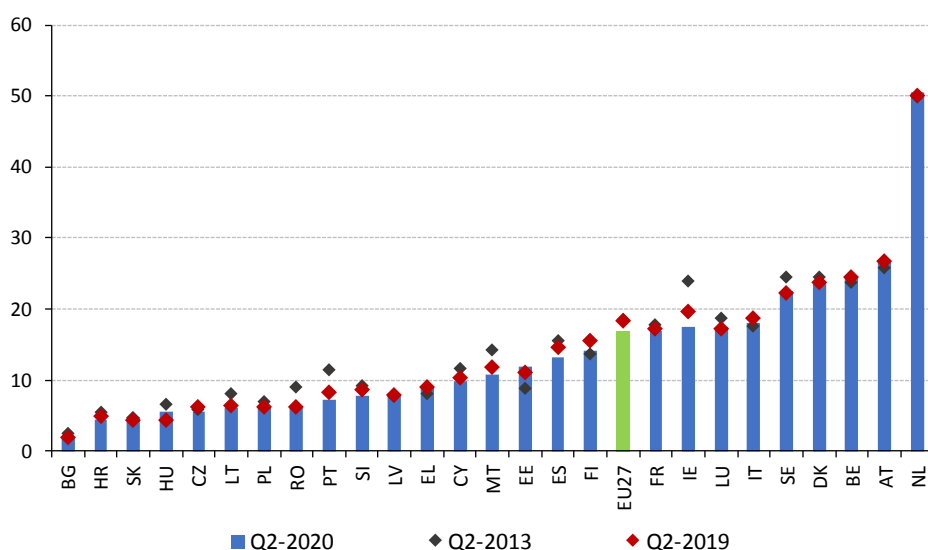
Source: Eurostat, EFT, SILC.

Remarque: l'emploi temporaire involontaire pour l'Estonie se rapporte à 2018.

La part de l'emploi à temps partiel a diminué récemment, mais le travail à temps partiel involontaire reste un problème pour un nombre important de salariés. La part des travailleurs à temps partiel (âgés de 15 à 64 ans, corrigée des variations saisonnières) dans l'UE à 27 s'est élevée à 17 % au T2 2020, soit 1,4 pp de moins qu'au T2 2019. En rythme trimestriel, la Hongrie, l'Estonie et les Pays-Bas ont enregistré une hausse récente de l'emploi à temps partiel (entre 1,1 et 0,5 pp au T2 2020 par rapport au même trimestre en 2019), tandis que cette part a considérablement diminué au Portugal, en Slovaquie, en Espagne, en Finlande et en Irlande (entre -2,3 et -1 pp) (voir graphique 46). Au T2 2020, la part de l'emploi à temps partiel est égale ou supérieure à 20 % dans cinq États membres (Pays-Bas, Autriche, Belgique, Danemark et Suède), tandis qu'elle est inférieure à 5 % dans trois autres États membres (Bulgarie, Slovaquie et Croatie). Avant la pandémie, la part des travailleurs à temps partiel involontaire par rapport à l'ensemble des travailleurs (âgés de 15 à 64 ans) affichait une tendance à la baisse, passant de 32 % en 2014 à 25,8 % en 2019. De fortes disparités existent toutefois entre les États membres (quelque 62 pp entre le taux le plus bas et le taux le plus élevé en 2019): la Grèce, l'Italie, Chypre et la Roumanie affichent des taux supérieurs à 55 %, tandis que d'autres (Belgique, République tchèque, Estonie, Malte, Pays-Bas, Autriche et Slovaquie) affichent des taux inférieurs à 5 %. Les données actuelles ne permettent pas encore de déterminer si la crise actuelle entraînera un rebond de la part des travailleurs à temps partiel involontaire.

Graphique 46: La part de l'emploi à temps partiel est restée globalement stable au fil du temps, malgré d'importantes variations dans certains États membres

Part des travailleurs à temps partiel par rapport à l'ensemble des salariés (15-64 ans), chiffres trimestriels corrigés des variations saisonnières.

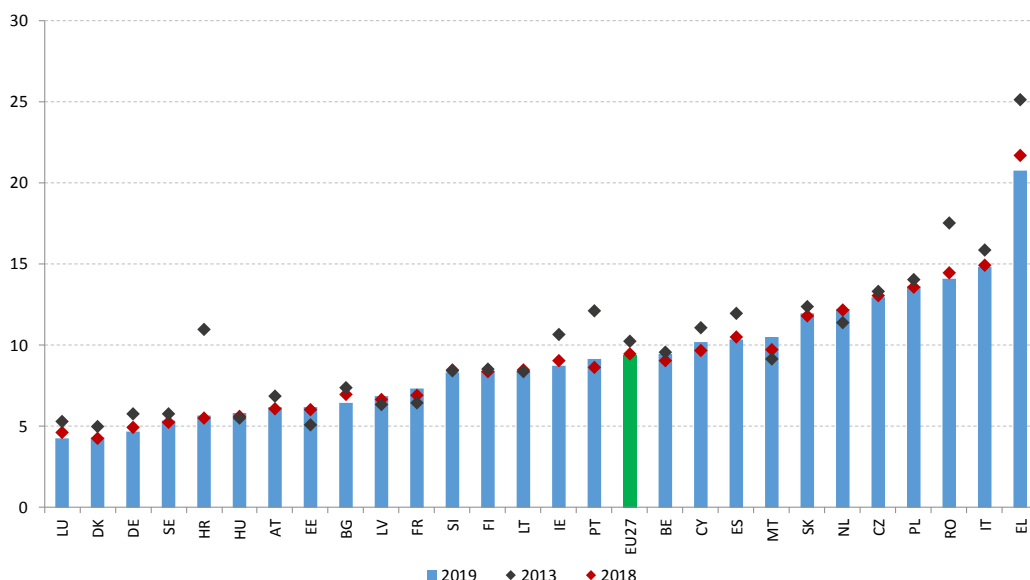


Source: Eurostat, EFT. Note: les données trimestrielles relatives au chômage des jeunes ne sont pas disponibles pour l'Allemagne.

Le travail indépendant sans salariés (les travailleurs à leur compte) reste très répandu. Avant la pandémie, la part des travailleurs indépendants âgés de 20 à 64 ans par rapport à l'ensemble des travailleurs était relativement stable ou affichait une légère tendance à la baisse, malgré des différences importantes entre les pays et les secteurs (voir section 3.1). Le statut de travailleur indépendant est normalement choisi et est un signe positif d'esprit d'entreprise. Toutefois, il peut également dissimuler des relations de travail dépendantes (il existe néanmoins des limites à l'évaluation de la dépendance économique et organisationnelle avec des statistiques Eurostat comparables)¹⁶⁵. En 2019, la part des travailleurs indépendants sans salariés (travailleurs à leur compte) représentait 9,4 % de l'emploi total dans l'Union. La Grèce, l'Italie et la Roumanie affichaient les taux les plus élevés (plus de 14 %), suivies par la Pologne, la République tchèque, les Pays-Bas et la Slovaquie (taux compris entre 12 % et 13,6 %) (voir graphique 47). En bas de l'échelle, des États membres tels que le Luxembourg, le Danemark, l'Allemagne, la Suède, la Croatie et la Hongrie affichaient des taux en dessous ou proches de 5 %. À Malte, aux Pays-Bas, à Chypre et au Portugal, la part des travailleurs indépendants sans salariés a augmenté (de 0,5 pp ou plus) en 2019 par rapport à l'année précédente, tandis qu'en Grèce et en Bulgarie, elle a diminué d'au moins 0,5 pp au cours de la même période. Dans le contexte actuel, le fait de garantir l'accès à la protection sociale pour tous, y compris pour les indépendants, pourrait réduire l'incertitude et améliorer les conditions du marché du travail.

Graphique 47: Le nombre de travailleurs à leur compte est élevé dans certains États membres et doit continuer à être surveillé afin de prévenir les situations de faux travail indépendant

Travailleurs indépendants sans salariés, en pourcentage de l'emploi total.



Source: Eurostat, EFT (calculs de la DG EMPL).

¹⁶⁵ Pour plus d'informations, voir le rapport conjoint sur l'emploi de 2020 et le module ad hoc sur le travail indépendant de 2017 publié par Eurostat.

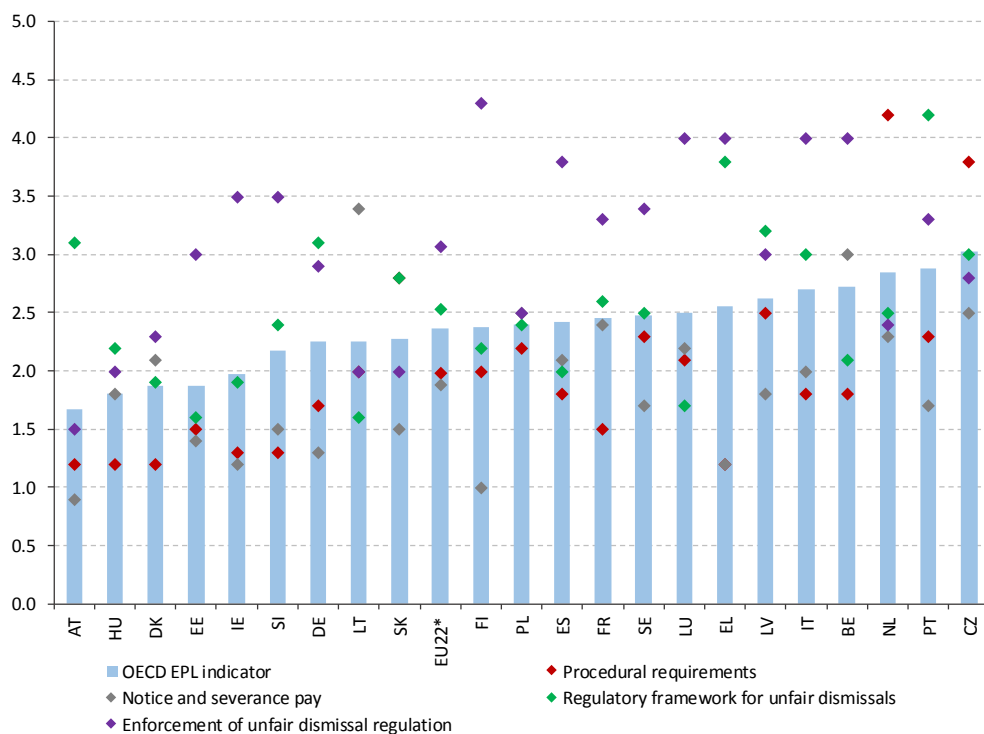
La COVID-19 a eu des répercussions importantes sur les travailleurs non déclarés. Le travail non déclaré demeure un défi important pour l'Union et prend de nombreuses formes différentes, de l'absence de documentation à la sous-déclaration des heures de travail, aux salaires sous enveloppe et au faux travail indépendant. Selon une enquête Eurobaromètre spécial, 33 % des Européens connaissent quelqu'un qui travaille en n'étant pas déclaré, et 10 % déclarent avoir acheté des biens ou des services liés au travail non déclaré au cours de l'année écoulée. La pandémie a eu des répercussions majeures sur la plupart des secteurs économiques de l'Union, y compris ceux qui se caractérisent traditionnellement par une proportion importante de travailleurs non déclarés, un accès à la protection sociale souvent limité et des risques plus élevés de perte de revenu et d'emploi. Cette situation soulève de nouveaux défis pour les inspections du travail, qui ont dû adapter leurs méthodes de travail et leurs priorités face à la pandémie. En adéquation avec le socle européen des droits sociaux, la plateforme européenne visant à renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré a répondu aux défis immédiats par des actions visant à encourager la transition du travail non déclaré au travail déclaré (voir la section 3.3.2 pour plus d'informations).

Une législation sur la protection de l'emploi bien conçue pourrait faciliter l'adaptation au marché du travail et aux changements structurels, en atténuant les effets des chocs économiques sur les travailleurs et en favorisant des transitions sans heurts sur le marché du travail. Avec la participation des partenaires sociaux, une telle législation contribuerait également à la création d'un environnement stable dans lequel les citoyens et les entreprises consomment et investissent en toute confiance. Le graphique 48 présente les principaux résultats de la version actualisée des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi en 2020 pour les États membres participants¹⁶⁶. Bien que ces indicateurs aient une valeur normative limitée, ils mettent en évidence l'hétérogénéité des modèles entre les pays (comme l'indiquent les différences tant au niveau de l'indicateur global que pour chacun des sous-indicateurs) et permettent de réaliser des observations de leur évolution dans le temps. En outre, la relation entre la législation sur la protection de l'emploi (LPE) pour les travailleurs réguliers et celle relative aux travailleurs temporaires peut contribuer à fournir un éclairage sur les déterminants de la segmentation du marché du travail. En moyenne, les États membres participants obtiennent une note d'environ 2 pour l'indicateur global de l'OCDE relatif à la législation sur la protection de l'emploi (LPE), dans un classement compris entre 0 et 6. Dans certains États membres, tels que le Danemark, l'Estonie, la Hongrie, l'Irlande et l'Autriche, la valeur globale de l'indicateur LPE est inférieure à 2, ce qui indique une réglementation plus souple des marchés du travail, tandis que dans d'autres, tels que la Belgique, l'Italie, la Lettonie, les Pays-Bas, le Portugal et la République tchèque, cet indicateur LPE est compris entre 2,5 et 3, ce qui indique des marchés du travail plus fortement réglementés. Les onze États membres restants examinés enregistrent une valeur intermédiaire pour cet indicateur, comprise entre 2 et 2,5. Globalement, pour la période 2008-2019 couverte par le rapport, certains États membres comme les Pays-Bas, la République tchèque et l'Irlande ont évolué vers des valeurs plus élevées de l'indicateur, donc vers une réglementation plus stricte (avec des notes en hausse de 0,4 point ou plus, voir graphique 49). À l'inverse, dans des pays comme l'Autriche, la Grèce, la Slovaquie, l'Allemagne et le Luxembourg, la valeur de l'indicateur global a diminué d'environ 0,8 point ou plus, ce qui indique une évolution vers une réglementation plus souple.

¹⁶⁶ Les valeurs de l'indicateur de l'OCDE relatif à la législation sur la protection de l'emploi (LPE) pour le licenciement de travailleurs titulaires de contrats réguliers sont comprises entre 0 et 6. Cet indicateur évalue les dispositions nationales relatives au licenciement de travailleurs titulaires de contrats réguliers sur la base de quatre grandes catégories: i) exigences procédurales; ii) délai de préavis et indemnités de licenciement; iii) cadre réglementaire pour les licenciements abusifs; et iv) application de la réglementation relative aux licenciements abusifs. L'indicateur LPE de l'OCDE est la moyenne des quatre notes. Elle a été menée dans 22 États membres de l'UE: BE, CZ, DK, DE, EE, IE, EL, ES, FR, IT, LU, HU, LV, LT, NL, AT, PL, PT, SI, SK, FI et SE. Source: <http://oe.cd/epl>

Graphique 48: Les États membres ont défini différemment leur législation sur la protection de l'emploi

Indicateurs de l'OCDE: Rigueur de la réglementation relative aux licenciements individuels de travailleurs titulaires de contrats réguliers, 2019



(*) EU-22 correspond au score moyen des 22 États membres analysés dans la base de données LPE de l'OCDE.

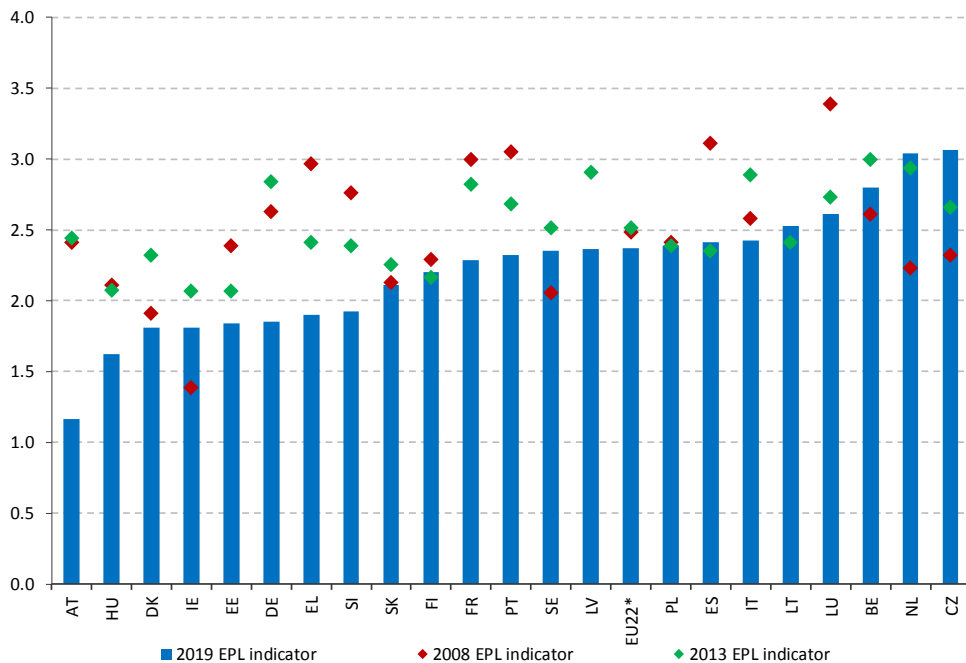
Source: Indicateurs de l'OCDE relatifs à la législation sur la protection de l'emploi.

Les différences entre les contrats liées aux contraintes de procédure, aux frais de recrutement et de licenciement et à la réglementation relative aux licenciements abusifs peuvent influencer sur les préférences des employeurs en matière d'embauche et sur la sécurité de l'emploi des salariés. La note moyenne¹⁶⁷ des 22 pays de l'Union analysés du point de vue des contraintes de procédure est de 2, six États membres (Autriche, Hongrie, Danemark, Grèce, Irlande et Slovaquie) affichant des chiffres inférieurs à 1,3 et trois autres (Slovaquie, République tchèque et Pays-Bas) obtenant une note supérieure à 2,8. En ce qui concerne la durée du préavis et le montant des indemnités de licenciement, la note moyenne est relativement faible (1,9), avec un écart de 2,5 pp entre la valeur la plus élevée (3,4 en Lituanie) et la plus faible (0,9 en Autriche). Les différences dans le cadre réglementaire régissant les licenciements abusifs ou les indemnités en cas de litige (à savoir le coût de l'exécution du licenciement abusif sous la forme d'indemnités de licenciement si le tribunal juge le licenciement "abusif") peuvent également avoir une incidence sur les profils d'embauche de l'employeur. La note moyenne des 22 États membres concernant l'exécution des licenciements abusifs est de 3,1, avec un écart de 2,8 pp entre les notes les plus faibles (Autriche, Slovaquie, Hongrie et Lituanie) et les plus élevées (Finlande, Belgique, Luxembourg, Italie et Grèce).

¹⁶⁷ La note est la moyenne non pondérée des valeurs rapportées pour les 22 États membres de l'Union pris en compte dans le calcul des indicateurs de l'OCDE en matière de protection de l'emploi. Pour chaque année, les indicateurs se réfèrent à la réglementation en vigueur au 1^{er} janvier. Pour en savoir plus, consulter www.oecd.org/employment/protectionanalysis.

Graphique 49: Dans certains États membres, la législation en matière de protection de l'emploi a considérablement évolué au fil du temps

Indicateurs de l'OCDE: Rigueur de la protection de l'emploi – licenciements individuels et collectifs (contrats à durée indéterminée), base de données pour 2019, 2013 et 2008



(*) EU-22 correspond au score moyen des 22 États membres analysés dans la base de données LPE de l'OCDE.

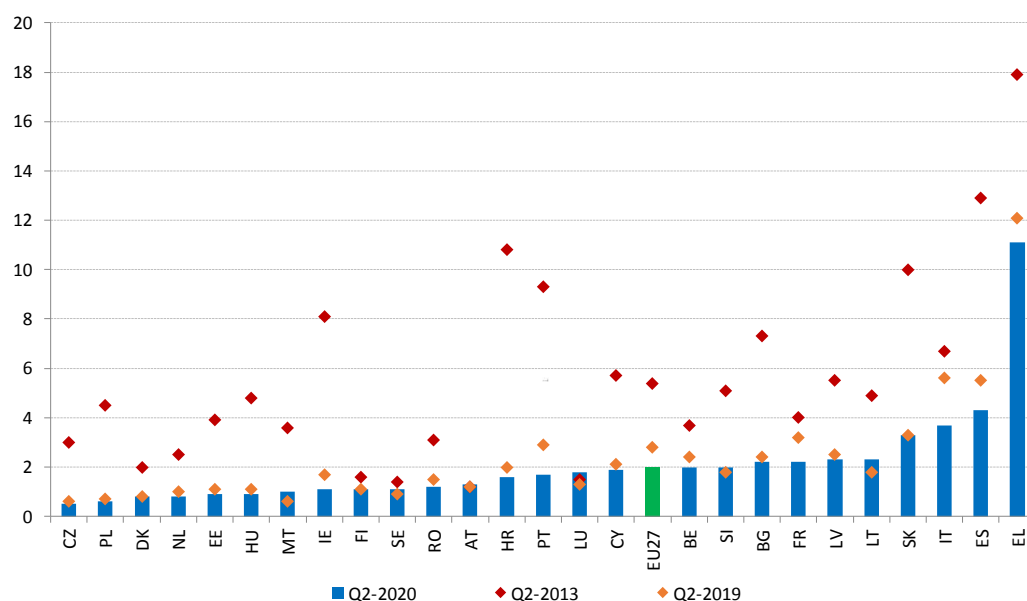
Source: Indicateurs de l'OCDE relatifs à la législation sur la protection de l'emploi, publiés en 2009, en 2014 et en 2020.

Remarque: les valeurs de l'indicateur LPE de 2008 (publiées en 2009) ne sont pas disponibles pour LV et LT.

La rigueur de la législation sur la protection de l'emploi pour les contrats temporaires a également évolué au fil du temps. D'une manière générale, la valeur de l'indicateur relatif à la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (à savoir la rigueur de la réglementation en matière d'embauche) pour les travailleurs sous contrat temporaire est passée d'une note de 1,85 en 2000 à 1,78 en 2008 (ce qui signifie que les conditions d'embauche sous contrat temporaire se sont assouplies au cours de cette période), puis a augmenté (passant de 1,78 en 2008 à 1,84 en 2019), revenant presque au niveau de 2000. Toutefois, il existe des différences importantes entre les États membres en ce qui concerne la rigueur de la protection de l'emploi des contrats temporaires, les notes allant de moins de 1 en Irlande, en Suède et en Lettonie à plus de 3 en Estonie, en France, en Italie et au Luxembourg. En ce qui concerne la tendance au cours de la période 2000-2019, une réduction progressive de la note globale (c'est-à-dire une moindre rigueur) a été observée en Suède, en Allemagne, au Portugal, en Grèce et en Espagne. À l'inverse, la note a légèrement augmenté (ce qui signifie une rigueur accrue) en Slovaquie, en Pologne, en République tchèque et en Hongrie.

Graphique 50: Bien qu'il diminue, le chômage de longue durée reste élevé dans certains pays d'Europe méridionale et orientale

Chômage de longue durée (15-74 ans) en pourcentage de la population active, données trimestrielles corrigées des variations saisonnières



Source: Eurostat, EFT. Note: les données trimestrielles relatives au chômage des jeunes ne sont pas disponibles pour l'Allemagne.

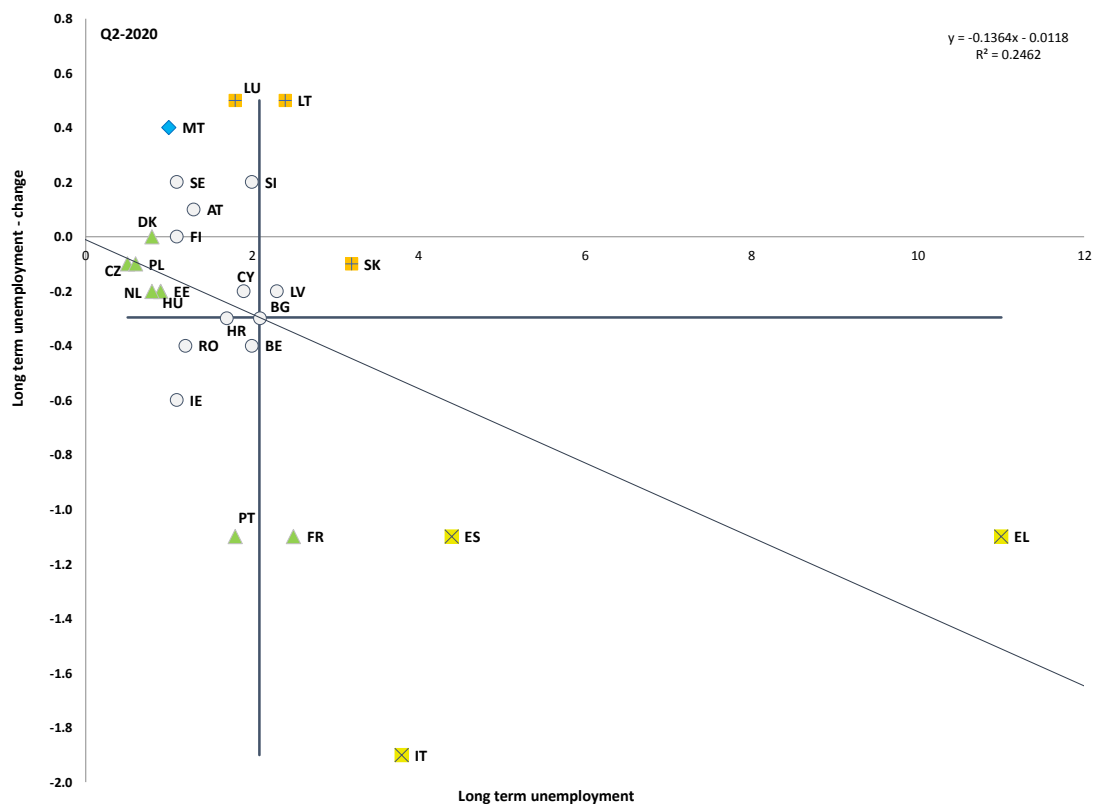
Malgré des améliorations significatives ces dernières années, l'incidence du chômage de longue durée reste élevée dans certains États membres. Le graphique 50 montre, pour le deuxième trimestre des années sélectionnées, le taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire le rapport entre le nombre de personnes au chômage depuis plus d'un an et la population active, corrigé des variations saisonnières, considéré comme un bon indicateur de l'efficacité des PAMT)¹⁶⁸. En moyenne, dans l'UE à 27, les taux de chômage de longue durée ont régulièrement diminué ces dernières années, passant de 5,4 % au T2 2013 à 2,1 % au T2 2020 (ou de 5,5 % en 2014 à 2,8 % en 2019 en chiffres annuels). Toutefois, l'incidence du chômage de longue durée varie encore considérablement d'un État membre à l'autre, avec des taux pour le T2 2020 allant de 0,5 % en République tchèque, 0,6 % en Pologne ou 0,8 % aux Pays-Bas à 3,8 % en Italie et 4,4 % en Espagne. Certains autres États membres affichent des chiffres supérieurs à la moyenne de l'UE (2 % au T2 2020), dont la Slovaquie (3,2 % au T2 2020), la France (2,5 %), la Lituanie (2,4 %) et la Lettonie (2,3 %). Les chiffres du chômage de longue durée ont globalement évolué à la hausse au T3 2020 par rapport au T2 2020 pour la plupart des États membres. Malgré cela, l'amélioration au T2 2020 par rapport au même trimestre de l'année précédente a été substantielle (progression de plus de 1,2 pp) en Italie, en Espagne et au Portugal. À l'inverse, en Lituanie et au Luxembourg, le taux de chômage de longue durée a augmenté de façon notable (progression de plus de 0,5 pp) par rapport au T2 2019 (graphique 51). Comme l'illustre l'annexe 4, le taux de chômage de longue durée connaît de grandes disparités régionales. Dans six États membres, au moins une région enregistre un taux de chômage de longue durée supérieur à 5 %.

La recommandation du Conseil de 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée reste pertinente au regard des politiques nécessaires pour atténuer les effets de la crise. La hausse du chômage liée à la pandémie de COVID-19 devrait aggraver le chômage de longue durée avec un certain retard (un an), alors que la qualité du soutien apporté à ce groupe varie encore considérablement d'un État membre à l'autre. Dans les politiques actives du marché du travail existantes, il est possible d'accroître la portée ciblée, d'améliorer la qualité des évaluations réalisées par les services publics de l'emploi et de renforcer la coopération avec les employeurs. La coordination entre les services publics de l'emploi et les services sociaux constitue également un défi dans certains pays, souvent en raison de capacités limitées et d'un manque d'approche stratégique et de volonté politique en faveur d'un changement institutionnel ou législatif.

¹⁶⁸ Le taux de chômage de longue durée a été approuvé par le **Comité de l'emploi** en tant qu'indicateur clé du tableau de bord social pour suivre le soutien actif à l'emploi.

Graphique 51: Les difficultés auxquelles sont confrontés les chômeurs de longue durée pour retrouver un emploi peuvent être exacerbées par la pandémie

Taux de chômage de longue durée (indicateur clé du tableau de bord social)

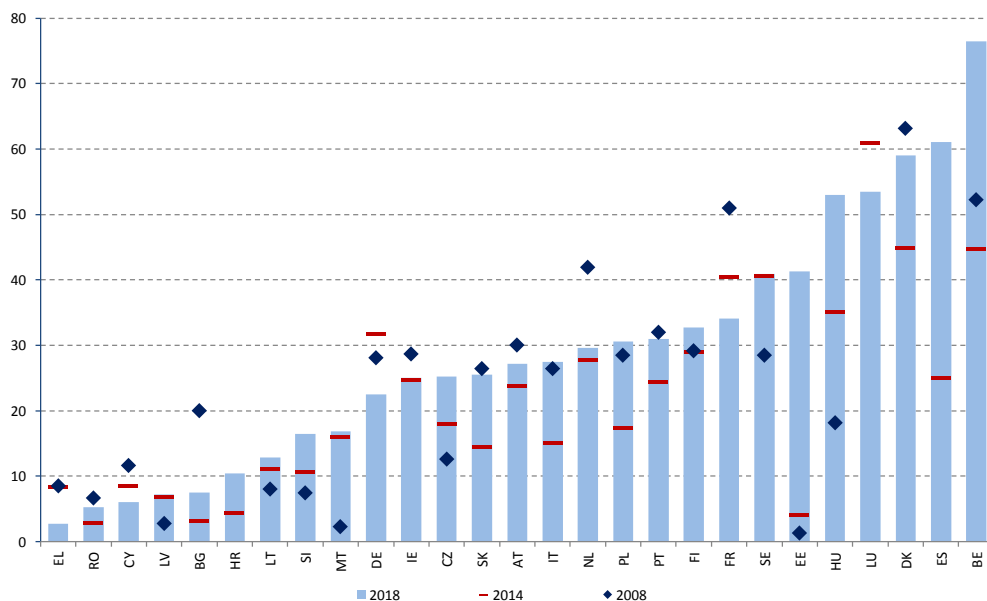


Source: Eurostat, EFT. Période: niveaux 2020 et variations trimestrielles par rapport à 2019. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe.

À leur entrée dans la crise, les États membres enregistraient des taux différents de participation aux politiques actives du marché du travail. Il existe de fortes disparités en matière de participation aux mesures d'activation, y compris par rapport à la part des chômeurs de longue durée dans les pays (voir graphique 52)¹⁶⁹. Depuis 2014, plusieurs États membres (tels que la Lituanie, la Slovénie, Malte, la Slovaquie, l'Italie et la Pologne) ont enregistré des taux de participation inférieurs à 30 %, avec toutefois une évolution positive ces dernières années. Dans plusieurs pays, dont la Grèce, la Roumanie, Chypre, la Lettonie, la Bulgarie et la Croatie, les investissements et la participation aux politiques actives du marché du travail (PAMT) restent faibles par rapport à la moyenne (10 % ou moins en termes de participation et moins de 0,2 % du PIB en termes de dépenses). Dans les États membres où les taux de participation étaient faibles avant la crise sanitaire, des investissements supplémentaires et plus ciblés dans les PAMT pourraient rapprocher tous les chômeurs du marché du travail et garantir une reprise inclusive.

Graphique 52: D'importantes différences existent en matière de participation aux programmes PAMT

Participation aux programmes PAMT (sur 100 personnes qui souhaitent travailler)



Source: Eurostat, base de données sur les politiques du marché du travail (PMT).
Remarque: pour CZ et EL, les données datent de 2017 et non de 2018.

¹⁶⁹ Il convient néanmoins d'interpréter cet indicateur avec prudence, car il mesure uniquement la participation aux politiques du marché du travail (et non l'efficacité de celles-ci) et, pour un certain nombre de pays, il présente des problèmes de fiabilité statistique liés au processus de collecte des données.

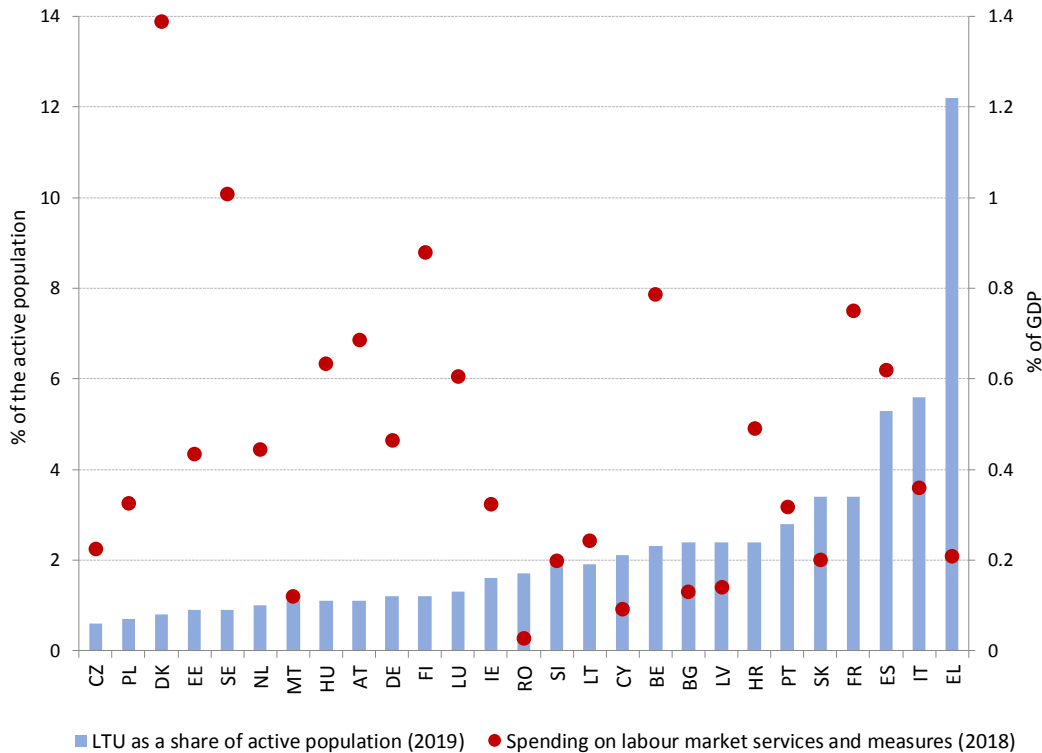
En renforçant les liens entre les politiques actives du marché du travail et l'offre de compétences, les États membres peuvent rendre les réformes du marché du travail plus efficaces et favoriser une reprise inclusive et durable. Pour garantir une création d'emplois durables de qualité, il est nécessaire de mettre en place avec succès des PAMT ciblées et adaptables, en mettant particulièrement l'accent sur les investissements dans la reconversion et le perfectionnement professionnels à tous les âges. Cela favorisera une reprise plus inclusive, en particulier pour les personnes en situation de vulnérabilité. Les Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI) ont joué un rôle important dans la promotion de partenariats associant un large éventail d'acteurs et l'augmentation des échanges d'informations et de bonnes pratiques en matière de PAMT. Les États membres pourront désormais utiliser divers instruments, dont la nouvelle facilité pour la reprise et la résilience¹⁷⁰, afin de favoriser le développement des compétences à tous les niveaux, notamment dans le cadre de l'initiative phare "Promouvoir la reconversion et la mise à niveau des compétences". Une coordination solide et une définition claire des objectifs envisagés, accompagnées des réformes, des investissements et des mesures nécessaires pour les atteindre, ainsi que les diverses contributions financières seront essentielles à cette fin¹⁷¹.

¹⁷⁰ COM(2020) 408 final. Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant une facilité pour la reprise et la résilience. Disponible à l'adresse <https://europa.eu/!fp38Ng>

¹⁷¹ COM(2020) 575 final. Stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!DY66vx>

Graphique 53: Les dépenses consacrées aux services et aux mesures relatifs au marché du travail varient fortement d'un État membre à l'autre, sans lien direct avec les niveaux de chômage

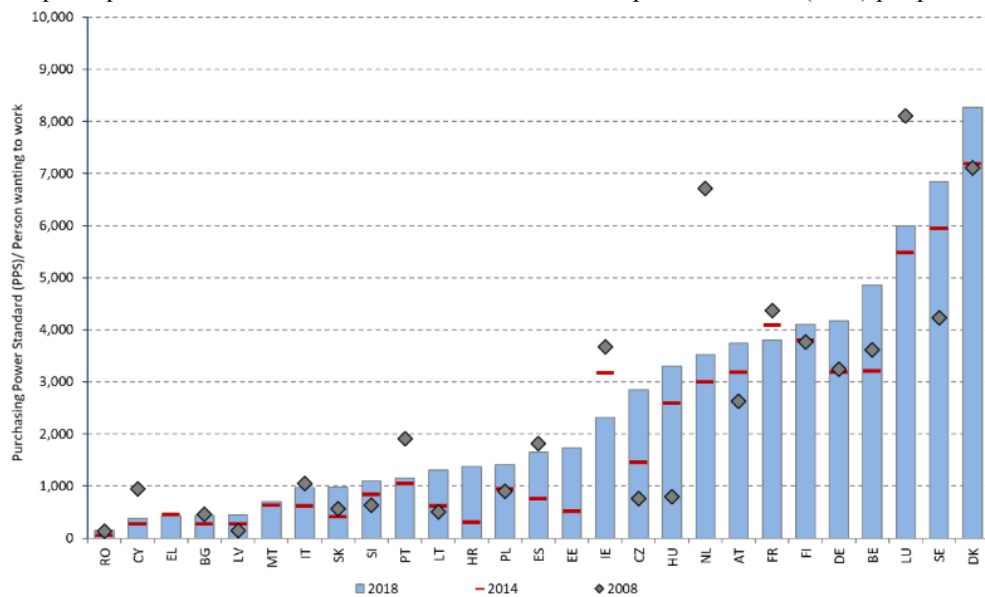
Dépenses consacrées aux services et aux mesures relatifs au marché du travail (2018) et proportion de chômeurs de longue durée (2019)



Source: Eurostat, base de données PMT et EFT.

Graphique 54: Les dépenses consacrées aux services et aux mesures du marché du travail ont considérablement évolué au fil du temps dans de nombreux États membres

Dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail en standards de pouvoir d'achat (SPA) par personne



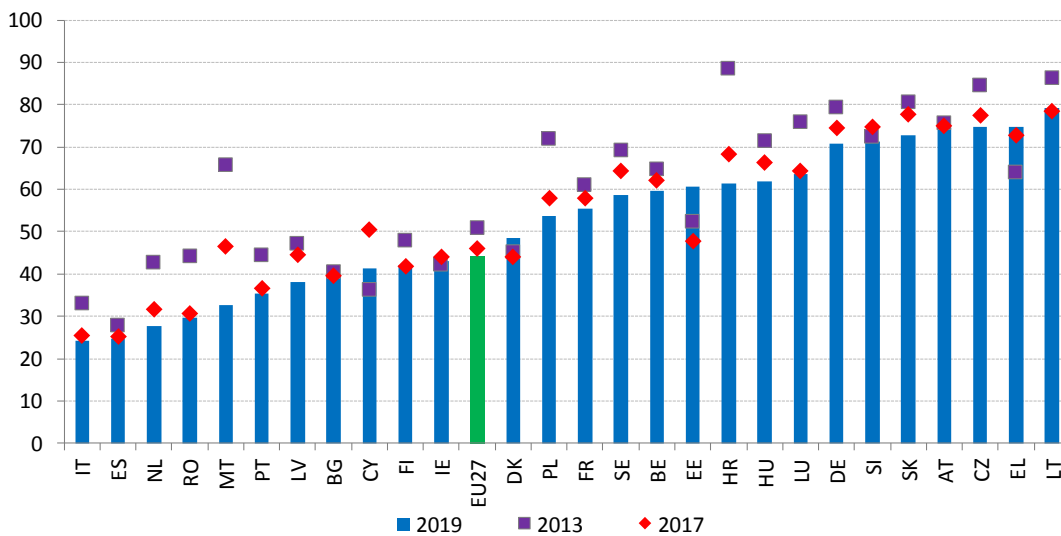
qui souhaite travailler

Source: Base de données LMP. Remarque: pour BG, DK et IT, les dépenses relatives aux PAMT se rapportent à 2017.

Les services publics de l'emploi (SPE) jouent un rôle important pour atténuer l'incidence de la crise et aider les personnes confrontées à des obstacles à l'emploi. Le graphique 55 montre la proportion de chômeurs utilisant les services publics de l'emploi pour trouver un emploi. Il existe des différences importantes entre les États membres en 2019, avec des chiffres compris entre 30 % en Italie, en Espagne, aux Pays-Bas et en Roumanie et 75 % en Lituanie, en Grèce, en République tchèque, en Autriche, en Slovaquie, en Slovénie et en Allemagne. En moyenne dans l'UE à 27, l'utilisation des SPE par les chômeurs est en baisse, passant de 50,8 % en 2013 à 44,2 % en 2019, bien que certains États membres enregistrent des augmentations notables au cours de cette période (10,7 pp en Grèce, 8,4 pp en Estonie, 5 pp à Chypre et 3,3 pp au Danemark). Les jeunes, les personnes peu qualifiées et les demandeurs d'emploi plus âgés sont toujours surreprésentés parmi les personnes qui ont recours aux SPE, et continueront probablement de l'être sous l'effet de la crise.

Graphique 55: Le recours aux SPE dans les États membres a varié au fil du temps

Proportion de chômeurs ayant recours aux services publics de l'emploi pour la recherche d'emploi, chiffres pour 2013, 2017 et 2019



Source: Eurostat, EFT.

Les services publics de l'emploi vont au-delà des méthodes de travail traditionnelles pour faire face à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi et aider à ces derniers à changer de profession ou de secteur d'activité^{172, 173} La nécessité d'apporter une aide, de plus en plus souvent à distance, suppose d'investir davantage dans les technologies de pointe et les plateformes en ligne, et de développer en parallèle les compétences du personnel en matière de TIC. De plus, pour répondre de manière adéquate et efficace aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs, il peut être nécessaire de renforcer les capacités de certains services afin de les personnaliser davantage et de les rendre plus efficaces. Parallèlement à l'aide à la recherche d'emploi et au conseil, des outils améliorés de profilage pour les demandeurs d'emploi pourraient favoriser les placements en ciblant mieux les services sur des groupes spécifiques et des besoins particuliers.

Le comportement des demandeurs d'emploi dans leurs recherches diffère d'un État membre à l'autre. En moyenne, dans l'UE à 27, 68,1 % des répondants affirment utiliser leurs relations (amis, parents et syndicats par exemple) dans leur recherche d'emploi; viennent ensuite l'envoi de candidatures spontanées aux employeurs (56,6 %), le recours aux services publics de l'emploi (44,2 %) et le recours à des cabinets de recrutement privés (21 %) (voir graphique 56). Au niveau national, il n'existe pas de tendance claire expliquant la substitution entre les méthodes de recherche d'emploi. Toutefois, les États membres où le recours aux services publics de l'emploi est faible ont également tendance à afficher un recours accru aux méthodes informelles telles que les relations ou les candidatures spontanées aux employeurs. En moyenne, 21 % des demandeurs d'emploi contactent des cabinets de recrutement privés pour chercher un emploi, cette moyenne recouvrant des différences entre les États membres, avec des pourcentages compris entre 2,3 % et 42,2 %. Toutes choses étant égales par ailleurs, l'efficacité de l'assistance fournie aux demandeurs d'emploi par les SPE a traditionnellement été mesurée en tenant compte de facteurs tels que la capacité (en matière de dépenses et de personnel), le degré d'intégration numérique et technologique, ainsi que le niveau et l'étendue des partenariats. Ces mêmes facteurs sont désormais déterminants pour faciliter l'adaptation rapide des SPE face aux perturbations associées à la pandémie et à la nécessité d'améliorer les services de mise en correspondance (OIT, 2020¹⁷⁴).

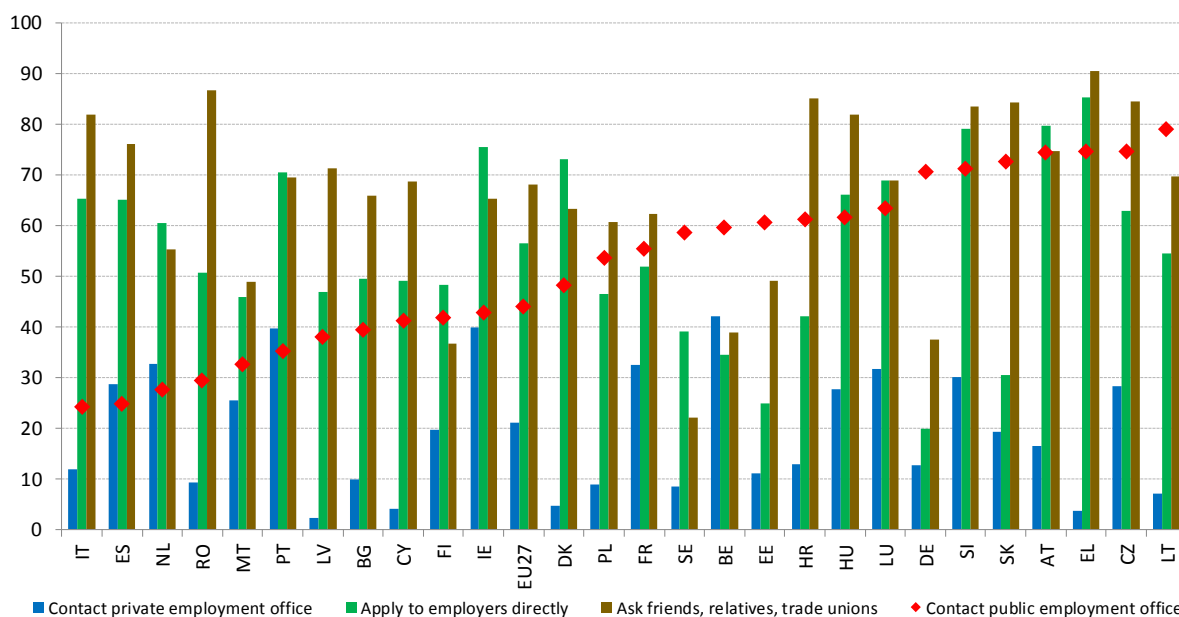
¹⁷² OCDE (2020). "Public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers" (Services publics de l'emploi en première ligne pour les salariés, les demandeurs d'emploi et les employeurs).

¹⁷³ Commission européenne (2020). "PES measures and activities responding to COVID-19" (Mesures et activités des SPE en réponse à la COVID-19), réseau européen des services publics de l'emploi, étude fondée sur une enquête, juin 2020.

¹⁷⁴ Avila, Z., et Mattozzi, G. (2020), "COVID-19: public employment services and labour market policy responses" (COVID-19: services publics de l'emploi et politiques menées sur le marché du travail), Organisation internationale du travail, note de synthèse de l'OIT.

Graphique 56: Le recours aux SPE pour la recherche d'emploi varie grandement d'un État membre à l'autre

Proportion de chômeurs utilisant des méthodes particulières de recherche d'emploi (2019)



Source: Eurostat, EFT.

La durée, le niveau et les conditions d'octroi des prestations sont des caractéristiques des régimes d'allocations de chômage qui sont essentielles pour atténuer les répercussions socioéconomiques de la crise.

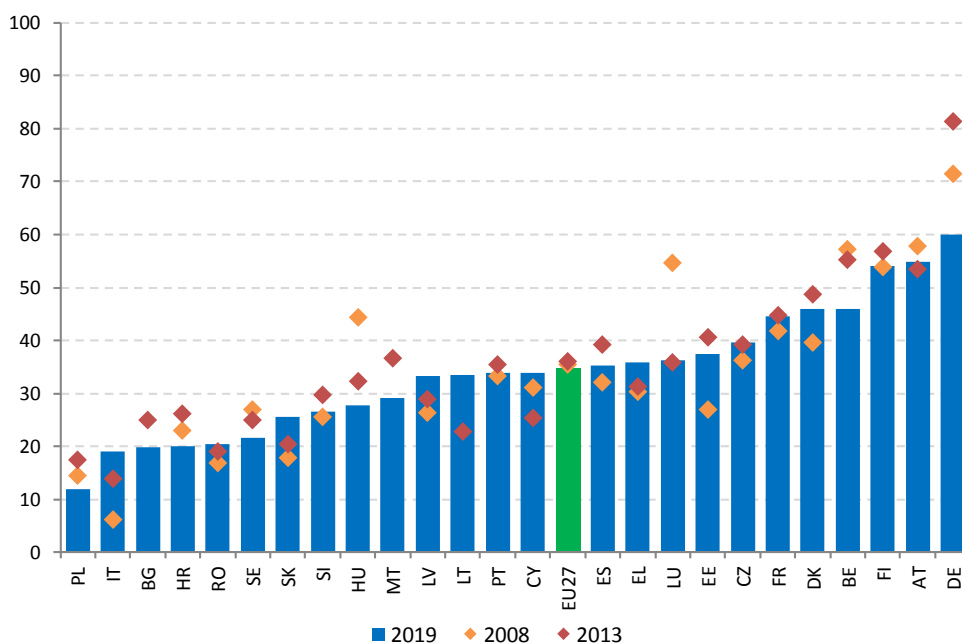
Des prestations de chômage adéquates servies pendant une durée raisonnable, accessibles à tous les travailleurs et accompagnées de politiques efficaces d'activation du marché du travail sont cruciales pour le soutien des demandeurs d'emploi en transition. Dans le contexte actuel, les personnes ayant des antécédents professionnels courts ou moins continus doivent faire l'objet d'une attention particulière, car elles sont souvent moins couvertes par les régimes d'allocations de chômage. Plusieurs États membres ont renforcé ces régimes dans le contexte de la crise actuelle. L'analyse comparative présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi est fondée sur le cadre d'évaluation comparative des prestations de chômage et des PAMT adopté par le comité de l'emploi. Cette analyse reste globalement valable. La présente section contient une mise à jour des données de l'exercice, notamment en ce qui concerne les indicateurs de leviers d'action¹⁷⁵.

¹⁷⁵ Pour plus d'informations, voir Commission européenne (2020), "Employment and Social developments in Europe. Quarterly review" (Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, rapport trimestriel), juin 2020.

En moyenne, avant la crise de la COVID-19, environ un tiers des chômeurs de courte durée bénéficiaient d'allocations de chômage dans l'Union. La part des chômeurs de courte durée (c'est-à-dire ceux qui sont au chômage depuis moins de 12 mois) qui perçoivent des allocations de chômage est restée stable ces dernières années, avec peu de variations dans le classement des pays (voir graphique 56). Les taux de couverture les plus élevés (plus de 50 %) sont enregistrés par l'Allemagne, l'Autriche et la Finlande, suivis par la Belgique, le Danemark et la France. À l'opposé, les taux de couverture les plus faibles sont observés en Pologne (12 %), suivie par l'Italie et la Croatie (environ 20 %). Ces différences entre pays peuvent s'expliquer par des différences dans la conception des régimes d'allocations de chômage, notamment en ce qui concerne les conditions d'admissibilité, la durée maximale, la rigueur des exigences en matière de recherche d'emploi et les chevauchements avec d'autres régimes de protection sociale.

Graphique 57: La part des chômeurs de courte durée bénéficiant d'allocations de chômage varie sensiblement d'un État membre à l'autre

Couverture des prestations de chômage pour les chômeurs de courte durée (15-64 ans)

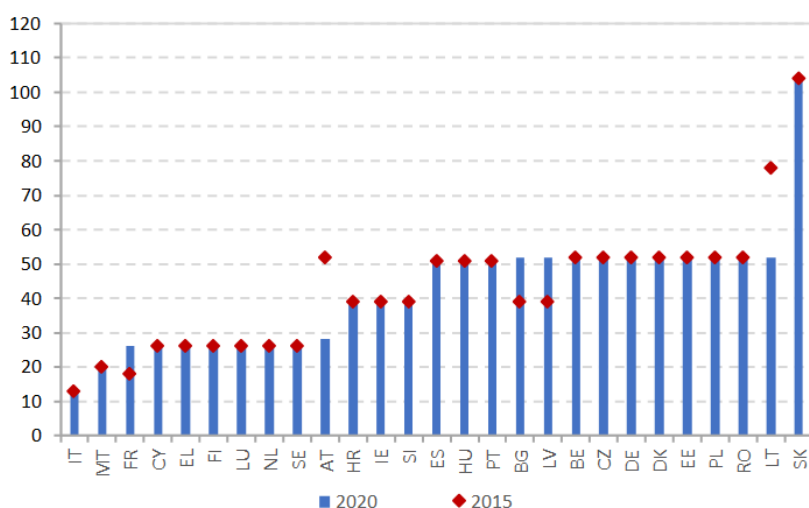


Source: Eurostat, EFT. Remarque: données non disponibles pour IE et NL. Les données pour BG et RO portent sur 2018.

Dans tous les États membres sauf un, une année d'emploi suffit pour bénéficier des prestations de l'assurance chômage, mais les périodes de droits correspondantes varient fortement. Un paramètre essentiel pour déterminer l'admissibilité est la période minimale de cotisation requise pour que les travailleurs aient droit aux prestations de chômage. Dans environ la moitié des États membres, un relevé d'emploi d'un an est nécessaire pour avoir droit aux prestations (graphique 58). Ce n'est qu'en Slovaquie que l'exigence est plus élevée (deux années d'emploi au cours des quatre années précédentes). Dans les autres pays, la période minimale requise est de six ou neuf mois. Elle est la plus basse en Italie, où 13 semaines d'assurance-travail suffisent pour bénéficier des prestations. Toutefois, une période d'assurance aussi courte correspond à un droit de 6,5 semaines (étant donné que la durée des prestations correspond à 50 % de la période d'assurance, plafonnée à deux ans). Des périodes d'ouverture du droit plus courtes permettent un accès plus facile aux allocations de chômage pour les travailleurs ayant des carrières discontinues, même si elles peuvent à leur tour favoriser une rotation inutile des travailleurs (c'est-à-dire la mobilité excessive). Comme le montre le graphique 59, les travailleurs licenciés après un an de travail ont droit à des prestations d'une durée très variable selon les pays. Dans la majorité des États membres, les prestations peuvent être demandées pour une durée maximale de six mois. En Grèce et au Luxembourg, la durée est exactement de 12 mois, tandis qu'en Belgique, au Danemark et en France, elle est supérieure à un an. En dehors de la Slovaquie (où une personne ayant relevé d'emploi d'un an n'a pas droit aux prestations), la durée la plus courte (de cinq semaines seulement) est observée en Hongrie.

Graphique 58: Dans environ la moitié des États membres, la période de cotisation pour bénéficier des prestations de chômage est d'un an (52 semaines)

Durée de la période d'acquisition requise, 2020 (en semaines)



Source: base de données MISSOC (système d'information mutuelle sur la protection sociale), janvier 2015 et janvier 2020. Remarque: à Malte, la période d'acquisition minimale est de 50 semaines de cotisations versées, dont au moins 20 payées ou créditées au cours des deux années civiles précédentes; en Irlande, au moins 104 cotisations hebdomadaires doivent avoir été versées depuis le premier emploi. Le graphique n'indique pas les changements intervenus dans les périodes d'admissibilité après janvier 2020.

L'adéquation des prestations de chômage varie considérablement d'un État membre à l'autre.

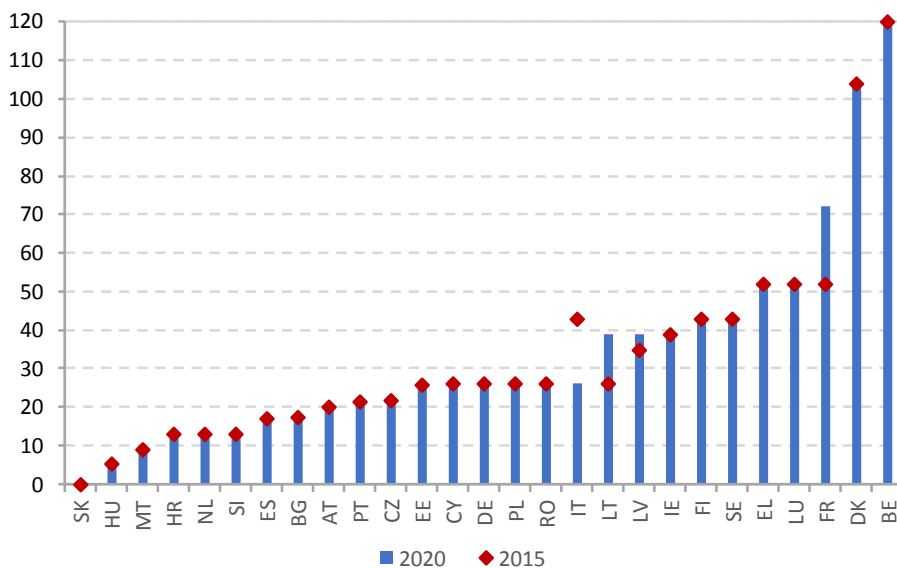
Les taux de remplacement nets au début de la période de chômage¹⁷⁶ des personnes à bas salaires (c'est-à-dire dont les revenus antérieurs représentent 67 % du salaire moyen), qui comptent généralement parmi les principaux bénéficiaires des allocations de chômage, vont de moins de 20 % en Hongrie à 90 % en Belgique, la plupart des pays se situant entre 60 % et 80 % (voir graphique 60). L'aide au revenu reçue (pendant différentes périodes de chômage) diminue généralement au fil du temps en raison du montant décroissant des prestations ou du passage du régime de l'assurance chômage à celui de l'assistance chômage. C'est pourquoi les taux de remplacement nets sont généralement plus élevés au 2^e mois de chômage par rapport au 12^e mois¹⁷⁷. Cinq États membres (Chypre, Pays-Bas, Italie, Portugal et Bulgarie) présentent les écarts les plus importants entre les taux de remplacement nets au 2^e mois et au 12^e mois.

¹⁷⁶ Les taux de remplacement nets indiquent la mesure dans laquelle la fonction de remplacement du revenu des prestations d'assurance chômage est adéquate. Le taux de remplacement net est généralement défini comme le rapport entre le revenu net sans emploi (principalement les prestations de chômage en cas de chômage ou les prestations sous condition de ressources s'il s'agit d'une aide sociale) divisé par le revenu net en activité.

¹⁷⁷ Malte est le seul cas où les taux de remplacement nets sont plus élevés au 12^e mois de chômage qu'au 2^e mois de chômage et ceci est dû au fait que l'assistance chômage (la seule à laquelle les personnes ont accès après 12 mois de chômage) est plus élevée que l'assurance chômage.

Graphique 59: La durée des prestations de chômage (pour un travailleur ayant cotisé depuis un an) varie considérablement d'un État membre à l'autre

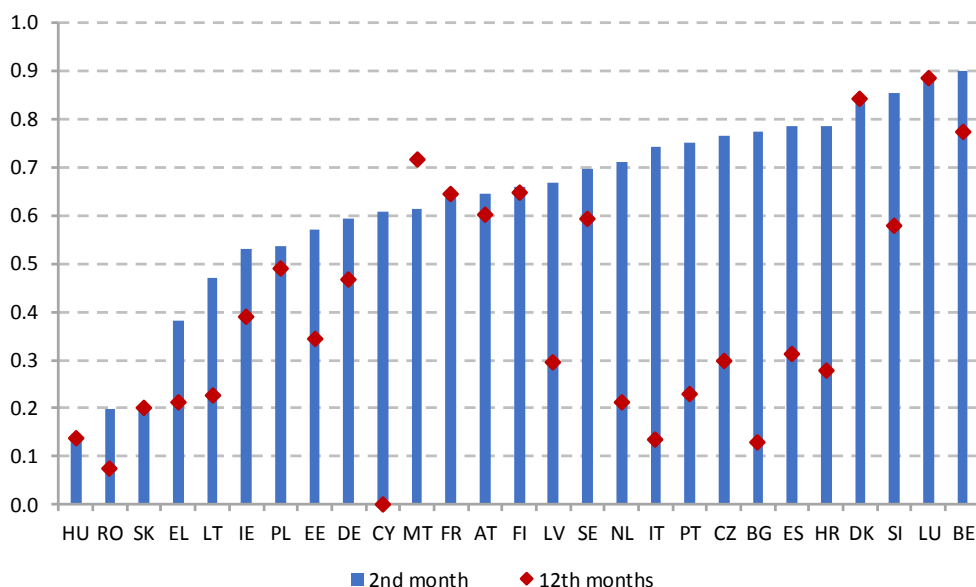
Durée maximale des prestations en nombre de semaines avec une durée de travail d'un an, 2015 et 2020



Source: base de données MISSOC, janvier 2015 et janvier 2020. Remarque: en Belgique, la durée des prestations n'est pas limitée. À Chypre, les semaines sont calculées sur la base de 6 jours ouvrables par semaine. En Irlande, les prestations sont versées durant 39 semaines (234 jours) uniquement aux personnes ayant payé au moins 260 cotisations hebdomadaires au titre de l'assurance sociale liée au salaire (pay related social insurance – PRSI). En Slovaquie, une personne ayant cotisé pendant un an ne peut pas prétendre à des prestations de chômage (au moins deux années de cotisations à l'assurance chômage au cours des quatre dernières années sont requises). En Pologne, la durée varie en fonction du niveau du taux de chômage de la région par rapport à la moyenne nationale. Le graphique ne reflète pas les changements de durée intervenus après janvier 2020. Pour l'Italie, les données présentées pour 2015 sont antérieures à l'adoption de la nouvelle législation sur les prestations de chômage en mai 2015.

Graphique 60: Le montant des prestations varie fortement d'un État membre à l'autre

Taux de remplacement net des prestations de chômage à 67 % du salaire moyen, aux 2^e et 12^e mois de chômage (2019)



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

Remarque: l'indicateur est calculé pour une personne seule âgée de 20 ans, sans enfant et ayant une courte expérience professionnelle (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.

Avant la pandémie, la mobilité à l'intérieur de l'Union a continué de progresser. En 2019, 7,3 millions de citoyens de l'Union (à l'exclusion du Royaume-Uni) âgés de 20 à 64 ans étaient actifs dans un autre État membre que leur pays de nationalité. En plus de ces derniers, environ 7 millions de personnes dans l'UE à 27 avaient déménagé dans un autre pays sans être actives (par exemple, des membres inactifs de la famille, des étudiants et des retraités). Environ 1,9 million de personnes (en comptant les pays de l'AELE) ont franchi les frontières pour se rendre au travail et environ 3 millions de détachements de travailleurs ont été enregistrés en 2019. Dix-sept millions de ressortissants de pays tiers qui avaient établi leur résidence dans l'Union ont complété cette mobilité intra-européenne. Toutes ces personnes représentaient environ 10 % de la population de l'Union. Avec la pandémie de COVID-19, un certain nombre de problèmes sont apparus en lien avec l'exercice de la libre circulation des travailleurs. Les travailleurs transfrontaliers et les travailleurs mobiles de courte durée, tels que les travailleurs saisonniers et les travailleurs détachés, figurent parmi les personnes les plus touchées. La Commission européenne a fourni des orientations et des conseils pratiques pour faire en sorte que les travailleurs mobiles au sein de l'Union, et en particulier ceux qui occupent des emplois essentiels, puissent rejoindre leur lieu de travail¹⁷⁸. Les États membres devraient échanger des informations et établir des procédures spécifiques pour assurer un passage en douceur des travailleurs mobiles de courte durée (par exemple, les travailleurs saisonniers), afin de mieux répondre aux pénuries de main-d'œuvre et aux besoins découlant de la crise. En outre, il conviendrait d'améliorer la communication d'informations dans les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale aux travailleurs transfrontaliers et aux travailleurs mobiles de courte durée. De plus, les États membres et les autorités régionales devraient réduire les obstacles juridiques et administratifs.

Une part importante des apprenants dans l'Union est mobile. L'apprentissage sans frontières contribue au développement personnel et éducatif des apprenants individuels et des contextes éducatifs dans lesquels l'apprentissage a lieu. En 2018, 13,5 % des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'Union étaient mobiles (c'est-à-dire qu'ils ont étudié à l'étranger, en partie ou en totalité). Chypre, l'Allemagne, la Finlande, le Luxembourg et les Pays-Bas enregistrent les pourcentages les plus élevés de mobilité sortante des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'Union. En 2018, les parts les plus élevées de mobilité entrante des diplômés étaient enregistrées au Luxembourg (24,2 %), aux Pays-Bas (18,8 %), en Autriche (16,0 %) et au Danemark (15,1 %).

¹⁷⁸ C/2020/2051. Communication de la Commission – Lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19 (2020/C 102 I/03).

Le dialogue social est un élément clé des relations industrielles et joue un rôle important pour favoriser la reprise et la résilience sociale. Il comprend toutes les négociations et consultations entre les associations d'employeurs et de travailleurs et les représentants du gouvernement, et favorise des environnements de travail sûrs, des conditions de travail équitables et des marchés du travail résilients. Un dialogue social efficace et en temps utile est essentiel pour renforcer l'appropriation nationale des réformes et garantir leur réussite à long terme. La ligne directrice pour l'emploi n° 7 et le socle européen des droits sociaux soulignent l'importance d'assurer une participation suffisante des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des réformes et politiques pertinentes.

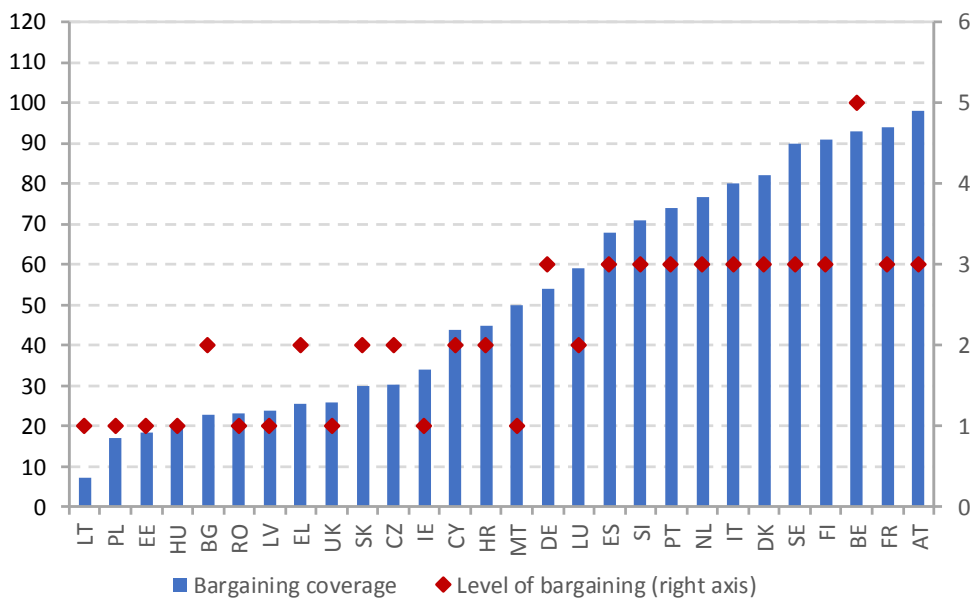
Conformément aux pratiques nationales, les États membres peuvent continuer à soutenir le dialogue social en renforçant la capacité opérationnelle des partenaires sociaux. Comme indiqué dans le dernier rapport conjoint sur l'emploi, les nombres de membres des syndicats ont diminué en moyenne dans toute l'Europe ces dernières années. Cependant, la densité syndicale n'est pas la seule indication de la capacité des syndicats à mobiliser les travailleurs. Des éléments tels que la couverture des négociations collectives¹⁷⁹ (c'est-à-dire la proportion de travailleurs salariés couverte par des conventions collectives sur les salaires, à l'exclusion des secteurs ou des emplois ne jouissant pas du droit de négocier) et son niveau dans le paysage syndical peuvent également jouer un rôle. Bien que la couverture des négociations collectives ait diminué au cours des dernières décennies¹⁸⁰, elle reste dans certains États membres une institution essentielle du marché du travail pour la fixation des salaires à tous les niveaux. La proposition de la Commission relative à des salaires minimaux adéquats [2020/0310 (COD)] vise à encourager les négociations collectives en matière de salaires dans tous les États membres.

¹⁷⁹ La couverture des négociations collectives fait partie des indicateurs qui pourraient le mieux décrire la prévalence des négociations collectives dans un État membre. Cependant, elle présente un certain nombre d'inconvénients statistiques et conceptuels qui limitent sa représentativité et sa comparabilité, en particulier lorsqu'il s'agit d'analyser sa fonctionnalité. Les différentes dimensions de la négociation collective nécessitent une étude précise du cadre fonctionnel et des indicateurs existants afin d'évaluer leurs résultats économiques et sociaux.

¹⁸⁰ Commission européenne (2020), "Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2020" (rapport annuel 2020 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe), septembre 2020. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

Graphique 61: La couverture et le niveau des négociations collectives varient d'un État membre à l'autre

Couverture et niveau de la négociation collective (année la plus récente disponible)



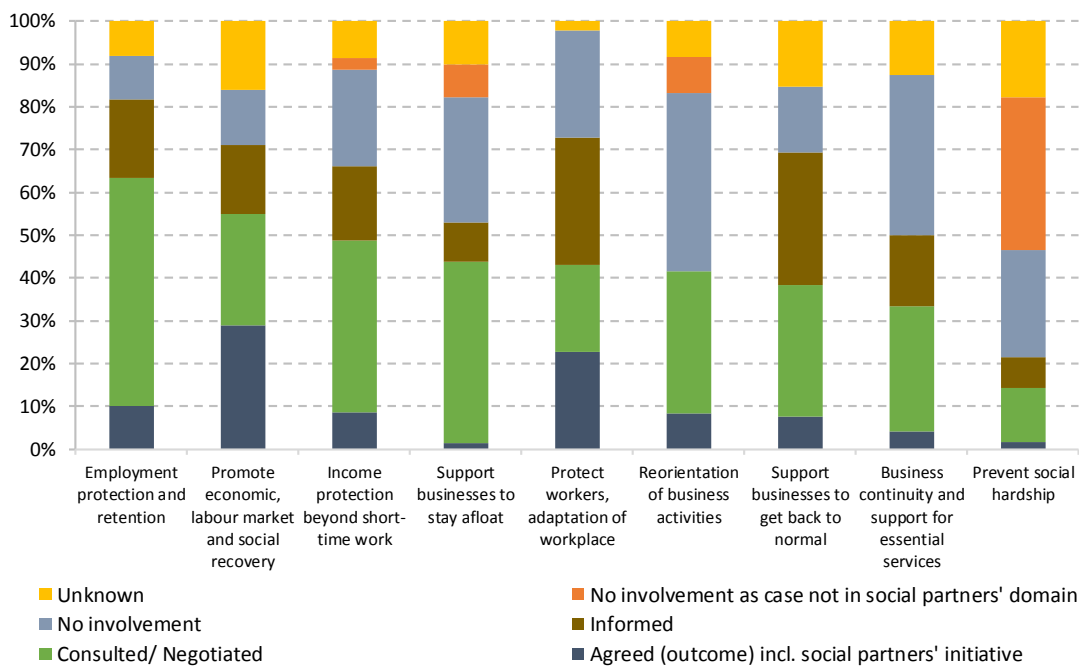
Source: Base de données ICTWSS (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts). La source contenant les données les plus récentes par État membre a été utilisée. Remarque: années des données: 2018 pour AT, DE, FR, IT, LT, NL; 2017 pour ES, HR, HU, IE, LU; 2016 pour BE, BG, CY, CZ, DK, EL, FI, MT, PT, RO, SE, SI; 2015 pour EE, PL. Principal niveau de négociation: 5 = principalement au niveau central ou intersectoriel et il existe des normes contraignantes ou des appels déterminés au niveau central qui doivent être respectés par des accords négociés à des niveaux inférieurs; 4 = négociation intermédiaire ou alternée entre le niveau central et l'industrie; 3 = principalement au niveau du secteur ou de l'industrie; 2 = négociation intermédiaire ou alternée entre le secteur et l'entreprise; 1 = principalement au niveau local ou au niveau de l'entreprise. Année de données 2018 sauf: 2017 pour DE, SE, SI, SK.

Les partenaires sociaux peuvent apporter des contributions importantes aux initiatives prévues par les gouvernements afin d'atténuer les effets d'un arrêt soudain de l'activité économique ou de tenir compte des nouvelles évolutions technologiques. Ils jouent un rôle clé dans la gouvernance des relations de travail et peuvent contribuer à soutenir une transition durable et équitable du marché du travail. Le dialogue social a constitué un cadre important pour la négociation de la réponse socioéconomique immédiate à la crise de la COVID-19, y compris des mesures visant à protéger la santé, les revenus et les emplois des travailleurs de première ligne et des travailleurs essentiels. Les partenaires sociaux peuvent également négocier des adaptations rapides aux accords existants, comme la prolongation des régimes de chômage partiel ou la simplification des procédures visant à favoriser le télétravail et, plus généralement, le travail mobile fondé sur les TIC. Selon Eurofound¹⁸¹, dans environ 40 % des cas enregistrés où le gouvernement a adopté une législation ou d'autres textes non contraignants en réponse à la crise de la COVID-19 entre avril et octobre 2020, les partenaires sociaux ont été "impliqués" (c'est-à-dire qu'ils ont été consultés, ont négocié ou ont finalement accepté la mesure). Le graphique 62 montre comment cette participation varie selon le domaine thématique. Les partenaires sociaux ont été principalement associés à des actions liées à la protection et au maintien de l'emploi, qui comprennent principalement les régimes de chômage partiel et d'autres régimes de protection des revenus. Ils ont également été associés dans une large mesure à des mesures favorisant la reprise, y compris la protection des revenus au-delà du chômage partiel et le soutien aux entreprises. Le degré de participation le plus faible a été rapporté pour les mesures de soutien à la continuité des activités et de prévention des difficultés sociales.

¹⁸¹ La base de données COVID-19 EU Policy Watch d'Eurofound recense les mesures, les conventions collectives et les pratiques des entreprises mises en œuvre par les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres acteurs, afin d'atténuer les effets socioéconomiques de la crise. Au 8 octobre 2020, la base de données contenait au total 564 cas liés à la législation ou à des textes non contraignants qui étaient considérés comme relevant du domaine des partenaires sociaux.

Graphique 62: La participation des partenaires sociaux varie selon le domaine thématique

Forme de participation des partenaires sociaux à la conception des mesures en réponse à la crise



Source: Eurofound (2020), base de données COVID-19 EU Policy Watch.

Malgré les progrès récents observés dans l'ensemble de l'Union, il reste possible d'associer davantage les partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des réformes. La crise de la COVID-19 a mis les procédures de prise de décision politique et législative sous pression dans la majorité des États membres. Dans un contexte sans précédent, de nombreux États membres ont adopté des mesures d'urgence extraordinaires ou approuvé des procédures législatives accélérées auxquelles n'ont pas toujours participé les partenaires sociaux. Il a été fait état de certains signes d'intensification de la consultation des partenaires sociaux dans certains États membres où la participation des partenaires sociaux est traditionnellement faible, à savoir la Hongrie, la Pologne et la Roumanie. Toutefois, d'importants défis structurels subsistent en ce qui concerne le fonctionnement du dialogue social sur le plan opérationnel. Les progrès réalisés globalement ainsi que les défis existants ont été analysés et évalués par le Comité de l'emploi à l'automne 2018 et 2019. Les recommandations par pays formulées en 2020 ont mis en évidence un manque de participation des partenaires sociaux dans les trois États membres susmentionnés. Pour que la reprise favorise des emplois de qualité ainsi que des conditions de travail sûres et équitables, il est essentiel que les États membres engagent un large dialogue sur les politiques menées avec les partenaires sociaux, notamment pour l'élaboration et la mise en œuvre de leurs plans pour la reprise et la résilience¹⁸².

La consultation des organisations de la société civile peut apporter un éclairage et un soutien précieux dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques. Les organisations de la société civile (OSC) ont joué un rôle de premier plan dans l'atténuation des effets de la pandémie en Europe. Par exemple, elles ont souvent constitué un réseau de soutien pour la prestation de services sociaux et de services de soins dans les États membres. Comme il a été souligné dans les lignes directrices pour l'emploi révisées, adoptées en octobre 2020¹⁸³, "[l]e cas échéant et en se fondant sur les pratiques en vigueur au niveau national, les États membres devraient tenir compte de l'expérience qu'ont, en matière d'emploi et de questions sociales, les organisations de la société civile concernées". Les OSC peuvent jouer un rôle clé dans la mise en œuvre rapide et responsable de mesures exceptionnelles, de réformes et d'investissements visant à soutenir la reprise et la résilience sociale. Les initiatives visant à rendre la reprise plus inclusive et plus durable dépendent également de la concertation et de la coopération entre les autorités nationales et les OSC.

¹⁸² COM(2020) 575 final. Stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable.

¹⁸³ Décision (UE) 2020/1512 du Conseil du 13 octobre 2020 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

3.3.2 Mesures prises par les États membres

Les récentes évolutions du marché du travail ont incité certains États membres à adapter les conditions de travail, en mettant particulièrement l'accent sur la protection des travailleurs vulnérables. En mars 2020, l'Espagne a introduit une interdiction temporaire des licenciements objectifs et la suspension des contrats temporaires régis par un régime de chômage partiel, de sorte que les salariés concernés ne voient pas leurs contrats expirer pendant les restrictions de travail. L'Italie a adopté une mesure visant à interdire le licenciement de travailleurs pendant une période de cinq mois à compter du 23 février 2020. La Belgique a introduit une mesure temporaire autorisant les contrats à durée déterminée consécutifs de courte durée dans les secteurs critiques pour une période maximale de trois mois. Par ailleurs, pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs où le travail des étudiants est important, le gouvernement belge a introduit une dérogation temporaire au nombre maximal d'heures de travail des étudiants (475 par an) jusqu'à la fin de 2020. À la suite de la loi d'urgence publiée en mars 2020, la Finlande a prolongé le délai de préavis pour les licenciements individuels pour tous les travailleurs des secteurs des soins de santé et des services sociaux, y compris les services de secours et d'urgence, afin de faire face à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs critiques et vitaux. Dans le cadre d'une vaste réforme visant à relever les défis structurels, le Portugal a adopté en 2019 des mesures visant à garantir les droits des travailleurs temporaires à une indemnisation en cas de résiliation de contrat et des actions ciblant les contrats de très courte durée (par exemple, extension de la durée maximale de 15 à 35 jours) et les contrats intermittents (par exemple, réduction de 6 à 5 mois de la période minimale). Une mesure supplémentaire, "CONVERTE +", soutient la conversion des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée en apportant une aide financière aux employeurs (égale à 4 fois le salaire net du contrat à durée indéterminée, dans la limite de 439 EUR). Un complément de 10 % est prévu si la conversion a lieu dans des territoires économiquement défavorisés ou s'adresse à des personnes en situation de vulnérabilité, y compris les personnes handicapées.

D'autres États membres proposent des réglementations nouvelles ou modifiées sur le temps de travail pour répondre aux défis actuels, nouveaux et émergents sur le marché du travail. En

Finlande, une dérogation temporaire a été adoptée entre mars et juin 2020 pour obtenir le consentement des employés à faire des heures supplémentaires, assurer des périodes de repos régulières et respecter les droits aux congés annuels pour tous les travailleurs des secteurs des soins de santé et des services sociaux, y compris ceux des centres d'intervention d'urgence. En mars 2020, l'Espagne a adopté une mesure temporaire donnant la priorité aux accords de télétravail et au droit d'adapter ou de réduire le temps de travail en réponse à la pandémie. En avril 2020, la France a adopté une série d'amendements au droit du travail pour les fonctionnaires (à l'exception des enseignants), dans le but d'aligner les modalités de travail (c'est-à-dire les heures de travail, le travail à domicile, les congés payés et les jours de repos) sur celles fixées pour les employés du secteur privé. La Hongrie a adopté un décret visant à assouplir le temps de travail et l'organisation du travail. La Belgique a temporairement modifié sa législation en matière de protection de l'emploi afin d'augmenter le nombre de jours de travail saisonnier et de faciliter le détachement temporaire de travailleurs permanents d'autres entreprises auprès d'employeurs dans des secteurs considérés comme critiques. La Finlande a adopté une nouvelle loi établissant le cadre pour la réglementation du temps de travail dans tous les secteurs. En vigueur depuis janvier 2020, la loi contient des dispositions sur les caisses d'heures de travail, qui permettront aux salariés d'économiser du temps de travail, de gagner des droits à congé annuel ou des avantages pécuniaires en échange de congés. Au Portugal en revanche, la suppression du décompte des heures de travail sur la base d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur, en vigueur depuis octobre 2020, pourrait rendre la réglementation du temps de travail plus stricte.

Des différences existent en ce qui concerne le contenu et la couverture des réglementations nationales relatives au télétravail et au travail mobile fondé sur les TIC. Une approche générale visant à réglementer le télétravail a été adoptée dans certains États membres, sans établir de lien direct avec l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple en Allemagne). D'autres pays ont réglementé le télétravail afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais sans prévoir de dispositions sur les effets négatifs potentiels du travail flexible avec les TIC (par exemple, la Lituanie, Malte, la Pologne, le Portugal et la Roumanie). En Espagne, une nouvelle loi a été adoptée en septembre 2020 pour réglementer le télétravail structurel (c'est-à-dire lorsqu'au moins 30 % du temps de travail est effectué à distance). Les employeurs sont tenus d'indemniser les travailleurs pour les coûts supportés et de garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous. Quelques autres États membres ont adopté une législation qui encourage l'utilisation des TIC pour soutenir les modèles de travail flexibles, tout en établissant une distinction claire entre le temps de travail et le temps libre. Dans d'autres pays, les questions liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont réglementées par la négociation collective au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel, en s'appuyant sur les pratiques nationales existantes.

Dans le contexte actuel, plusieurs États membres ont mis à jour et renforcé leur réglementation pour garantir une santé et une sécurité au travail adéquates. En collaboration avec les partenaires sociaux, l'Italie a adopté en mars 2020 un protocole commun définissant des mesures visant à garantir des niveaux adéquats de protection de la santé pour tous les travailleurs. La mesure prévoit un budget de 50 millions d'EUR pour l'achat d'outils et d'équipements de protection individuelle. En outre, un crédit d'impôt est accordé aux entreprises pour financer jusqu'à 60 % (ou 60 000 EUR) de leurs mesures de santé et de sécurité en 2020. En avril, la Lituanie a mis à jour sa loi sur la prévention et le contrôle des maladies transmissibles afin d'élargir le champ d'application des personnes assurées par le budget de l'État et de mieux couvrir les risques liés à la pandémie et à d'autres maladies graves. En mai 2020, la Roumanie a adopté des lignes directrices et des mesures visant à réglementer le retour à l'activité des employeurs et des salariés. Cela devrait se traduire par des protocoles plus spécifiques au niveau du secteur ou de l'entreprise pour identifier et éliminer ou contrôler les risques liés au travail. En juin, l'Estonie a modifié la loi sur la santé et la sécurité au travail afin de préciser le terme "employeur", afin de garantir que les inspections du travail puissent imposer des amendes aux entreprises qui ne respectent pas les normes de santé et de sécurité au travail, notamment en ce qui concerne les équipements de travail et la prévention des facteurs de risque. Dans le cadre d'un train de mesures plus large, le Portugal a adopté, en juillet 2020, des orientations et des mesures temporaires en faveur de l'acquisition de dispositifs de contrôle de la santé pour les salariés.

Le processus de modernisation de la législation en matière de protection de l'emploi s'est poursuivi de différentes manières dans plusieurs États membres afin de lutter contre la segmentation du marché du travail. Dans le cadre d'une réforme plus vaste publiée en octobre 2019, la Grèce a introduit une mesure visant à renforcer la protection des travailleurs à temps partiel, des conditions supplémentaires concernant les contrats écrits et une réglementation des heures supplémentaires afin de prévenir l'utilisation abusive de ce type de contrat (souvent considéré comme masquant le travail à temps plein non déclaré). Comme prévu dans cette même réforme, le système d'enregistrement "ERGANI II" sera amélioré pour couvrir les formes supplémentaires d'emploi atypique. Cette amélioration s'accompagnera du lancement d'une nouvelle plateforme numérique permettant l'enregistrement efficace du temps de travail. En octobre 2019, le Portugal a révisé son code du travail afin de fixer des conditions plus restrictives pour l'utilisation des contrats à durée déterminée, de garantir la protection sociale et de décourager le travail non déclaré. Plus précisément, les mesures visent à réduire la durée maximale des contrats à durée déterminée (de 3 à 2 ans), à limiter les embauches à durée déterminée pour des postes permanents et les renouvellements de contrats temporaires (par exemple, la limite maximale de 6 renouvellements). En janvier 2020, une nouvelle mesure est entrée en vigueur aux Pays-Bas afin d'améliorer l'équilibre entre les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée en facilitant l'embauche de travailleurs à titre permanent et en réduisant l'attrait du recrutement à durée déterminée. L'Estonie a renforcé la rigueur des mesures visant à mieux protéger les droits des travailleurs détachés et des personnes travaillant dans des conditions similaires qui fournissent des services par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire.

Certains États membres ont poursuivi les efforts déployés par le passé pour lutter contre le travail non déclaré et renforcer les inspections du travail par des mesures et des ressources supplémentaires. En Grèce, un suivi du plan d'action 2017-2019 pour la lutte contre le travail non déclaré a été lancé en octobre 2019. Les autorités grecques ont également mis en place un nouveau registre électronique des entreprises précédemment sanctionnées pour avoir employé des travailleurs non déclarés, et une liste électronique des entreprises conformes suivra. Il est également envisagé de définir un nouveau code de déontologie pour les inspections du travail, de moderniser le système actuel d'analyse des risques et de fournir aux inspections du travail une formation renforcée inspirée des meilleures pratiques de l'Union. En Italie, le gouvernement a augmenté les ressources consacrées à la lutte contre le travail irrégulier et l'exploitation dans le secteur agricole, pour un total de 31 millions EUR, avec une aide du Fonds "Asile, migration et intégration". De plus, en mai 2020, l'Italie a pris des mesures pour régulariser le statut professionnel des ressortissants étrangers et leur délivrer des permis de séjour temporaires. Cette mesure cible des secteurs économiques spécifiques présentant une forte prévalence du travail non déclaré, tels que l'agriculture, les services aux personnes et aux ménages. En Espagne, l'exploration de données et leur mise en correspondance ont été utilisées pour mieux détecter les demandes frauduleuses liées aux régimes d'aide à l'emploi. Le renforcement de la prévention est un autre élément important; des pays tels que la Bulgarie, le Portugal et la Slovaquie développent de nouveaux services d'information à l'intention des travailleurs et des entreprises dans le cadre de la campagne paneuropéenne #EU4FairWork.

Les États membres modifient actuellement les cadres existants ou introduisent de nouveaux systèmes de PAMT afin de mieux répondre aux nouvelles conditions du marché du travail, en accordant une attention particulière aux chômeurs de longue durée et aux autres groupes vulnérables. Avec le soutien du Fonds social européen (FSE), les services publics de l'emploi (SPE) bulgares achèvent le "projet Emploi", démarré en 2018, qui cible les chômeurs de longue durée et les personnes inactives. La Région wallonne de Belgique met en œuvre un nouveau programme de soutien spécialement adapté aux besoins des demandeurs d'emploi. Le programme met particulièrement l'accent sur les groupes vulnérables (par exemple, les personnes peu qualifiées, les chômeurs de longue durée et les personnes issues de l'immigration). En République tchèque, les mesures adoptées en mars 2020 visent à améliorer l'accès à l'agence pour l'emploi en permettant une inscription en ligne à l'aide à la recherche d'emploi et en supprimant l'obligation pour les demandeurs d'emploi de s'inscrire sur leur lieu de résidence permanente. En Estonie, une nouvelle mesure adoptée en avril 2020 a élargi la possibilité pour les chômeurs de consulter virtuellement les SPE, y compris au moyen d'outils informatiques tels que Skype. En France, dans le cadre d'une vaste réforme, l'accord tripartite signé entre le gouvernement, le SPE et l'UNEDIC (union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) en décembre 2019 vise à renforcer les services d'orientation fournis aux chômeurs inscrits et, en particulier, aux personnes en situation de vulnérabilité. L'Allemagne a adopté plusieurs mesures entre mars et juin pour aider les groupes vulnérables. Ces groupes ont également bénéficié de mesures générales relatives au marché du travail, notamment de services de conseil et de formations visant à mieux répondre aux besoins du marché du travail. En avril 2020, la Pologne a mis en place un programme d'aide temporaire aux chômeurs et aux personnes risquant de perdre leur emploi. Ce programme cofinance des actions visant à améliorer l'employabilité des bénéficiaires et à favoriser leur transition sur le marché du travail, y compris les transitions entre emplois.

Les États membres prennent des mesures supplémentaires pour fournir un soutien plus personnalisé et des services mieux intégrés aux chômeurs de longue durée. Dans le cadre d'une réforme plus vaste, la France a adopté des mesures visant à renforcer la coopération avec les employeurs, à mieux évaluer les différents besoins des services publics de l'emploi et à améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi, en particulier des chômeurs de longue durée. Il est désormais prévu d'adopter des modifications législatives pour protéger les salariés des risques liés au chômage grâce à des mécanismes de détection précoce. Dans le cadre d'une réponse globale à la crise, la Grèce a approuvé, en juin 2020, la création de 36 500 places pour un contrat de travail de 8 mois dans le secteur public (programme de travaux publics/"Kinofelis"), dont 150 heures de formation et de certification des compétences acquises. La Finlande prend des mesures pour fournir une aide plus personnalisée et sur mesure aux demandeurs d'emploi et aux personnes qui changent d'emploi au sein des SPE. Chypre a introduit diverses mesures incitatives en faveur de la formation en entreprise pour les chômeurs de longue durée nouvellement recrutés. En 2019, 92 chômeurs de longue durée antérieurs ont bénéficié de ce programme ciblé et il est prévu d'atteindre 300 participants d'ici la fin de 2020.

Dans le contexte actuel, les États membres ont adopté des mesures (essentiellement de nature temporaire) pour renforcer leurs systèmes d'allocations de chômage. En mars, le Danemark a prolongé la durée des allocations de chômage et des indemnités de maladie jusqu'en juin 2020 et a assoupli les conditions pour les personnes déjà bénéficiaires des allocations de chômage et de maladie. En juin 2020, l'Estonie a adopté des mesures pour augmenter les allocations de chômage et renforcer les mesures de protection sociale. Cela inclut, à partir de septembre 2020, une augmentation de l'allocation d'assurance chômage (de 50 % à 60 % du salaire précédent du chômeur) et, à partir de janvier 2021, une augmentation de l'allocation de chômage (de 35 % à 50 % du salaire mensuel minimal de cette année, ou 292 EUR). Ces mesures font suite à l'adoption, en décembre 2019, de l'augmentation annuelle des prestations d'assurance chômage. Le nouveau tarif mensuel minimal pour 2020 est passé à 279 EUR (31 jours), contre 258 EUR en 2019. En mars, Malte a adopté une mesure d'allocation de chômage temporaire (d'un montant de 800 EUR) pour toutes les personnes ayant perdu leur emploi en raison de la crise sanitaire. Dans le cadre d'une réforme plus vaste, la Suède a adopté, en avril 2020, un certain nombre de mesures visant à renforcer temporairement son système d'allocations de chômage, y compris un assouplissement des exigences relatives à l'accès à la caisse d'assurance chômage et à ses montants (augmentation des montants minimaux). En octobre 2020, la Bulgarie a augmenté de 30 % l'indemnité journalière minimale et a prolongé sa durée de 4 à 7 mois pour les cas définis dans la législation. Le Luxembourg a approuvé une prolongation automatique des allocations de chômage pour la durée de l'état de crise, afin de soutenir les bénéficiaires dont les allocations expiraient pendant la crise sanitaire. En réponse à l'épidémie de COVID-19, la Grèce et la France ont prolongé la durée de l'indemnisation de chômage. La Slovaquie a fait de même d'avril à août 2020 pour les bénéficiaires dont la période d'indemnisation prenait fin pendant la crise sanitaire. En juillet 2020, le Portugal a prolongé l'allocation de chômage jusqu'à la fin de l'année. En concertation avec les partenaires sociaux, Chypre a adopté en avril un régime temporaire spécial destiné à aider les chômeurs qui ont épuisé les prestations de chômage régulières. Cette aide est fixée à 360-500 EUR par mois et restera valable jusqu'en décembre 2020. En avril, la Lettonie a introduit une prestation d'assistance chômage (fixée à 180 EUR par mois) versée pendant 4 mois aux personnes qui ont épuisé leurs prestations de chômage. Elle restera en vigueur jusqu'à la fin de 2020. En mars, la France a mis en place des mesures d'urgence de remplacement du revenu pour soutenir les demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits.

En mars, l'Italie a réservé quelque 10 milliards d'EUR pour renforcer son système de protection sociale ("Cassa Integrazione") et soutenir les niveaux d'emploi et de revenus des personnes les plus touchées par la crise. Si le chômeur n'avait pas droit à l'allocation sociale mentionnée précédemment (d'un montant de 600 EUR par mois), il bénéficiait d'une prolongation automatique des allocations de chômage (si elles prennent fin avant le 1^{er} mai 2020) pour une période allant jusqu'à 2 mois. En coordination avec les partenaires sociaux, la Finlande a apporté en avril 2020 des modifications temporaires à sa loi sur la protection pendant la période de chômage, afin de raccourcir la période de travail requise pour avoir droit à l'allocation de chômage liée aux revenus, au lieu de l'allocation de chômage de base (34 EUR par jour de travail). Des dérogations temporaires supplémentaires visent à élargir le soutien temporaire à l'acceptation du travail, en particulier pour les travailleurs des secteurs agricole et forestier. En Lituanie, la personne qui a le statut de chômeur et qui ne participe pas à des politiques actives du marché du travail peut bénéficier d'une allocation de demandeur d'emploi (200 EUR pour les chômeurs ne percevant pas d'allocation de chômage ou 42 EUR pour les personnes percevant des allocations de chômage). Les allocations peuvent être versées pendant une période maximale de six mois, mais plus au-delà du 31 décembre 2020.

Certaines des mesures adoptées pour renforcer les systèmes d'allocations de chômage visent à améliorer la situation spécifique de certains groupes. En mars 2020, la Belgique a prolongé de trois mois la durée de l'allocation de chômage pour les jeunes en décrochage scolaire. Cette mesure temporaire a été suivie d'un gel temporaire de la dégressivité des prestations de chômage (c'est-à-dire la diminution progressive du montant des prestations) à partir d'avril 2020 et valable pour toute la durée de la crise. La France a étendu la période de droit aux prestations de chômage et droits associés pour de nouvelles catégories de travailleurs (saisonniers et salariés employés par des indépendants, entre autres). Dans le cadre d'une vaste réforme, le régime de "chômage partiel" a également été modifié en France pour s'adapter aux conséquences négatives de la pandémie sur certains groupes (par exemple, les professionnels de la petite enfance, les travailleurs à domicile, les travailleurs temporaires et intermittents, les indépendants et les travailleurs saisonniers) et certains secteurs. En avril, la Lettonie a étendu la couverture des allocations de chômage aux travailleurs indépendants et aux propriétaires de microentreprises touchées par la pandémie jusqu'à la fin de 2020. En mars, l'Espagne a adopté des mesures extraordinaires visant à garantir une aide au revenu temporaire pour certains groupes touchés par la pandémie. Ces mesures ciblent en particulier les travailleurs temporaires ou les personnes qui travaillent dans le secteur domestique et dont l'emploi a été totalement ou partiellement interrompu (y compris la cessation d'emploi), et qui n'ont pas accès aux prestations de chômage régulières. La Finlande a également adopté une mesure ciblée de manière à ce que les prestations de chômage soient versées sans décision, à titre d'avance, pour une période de six mois au lieu de la période normale de deux mois.

Ces dernières années, les États membres ont réexaminé les périodes d'admissibilité aux prestations de chômage afin de trouver le bon équilibre entre l'activation et la conditionnalité.

En Lituanie, la période requise pour avoir droit aux allocations de chômage a été ramenée de 18 à 12 mois en 2017, tandis qu'elle est passée de 9 à 12 mois en Bulgarie (au cours des dix-huit derniers mois) et en Lettonie, respectivement depuis 2018 et depuis 2020. En 2020, la Lettonie a également réduit les montants et la durée des allocations de chômage (de 9 à 8 mois). En Autriche, une période d'assurance de 52 semaines (au cours des 24 derniers mois) est requise pour la première demande, mais elle est ramenée à 28 semaines pour les demandes ultérieures et à 26 semaines (au cours des 12 derniers mois) pour les travailleurs de moins de 25 ans. Enfin, dans le cadre d'une vaste réforme de son système d'allocations de chômage, la France a relevé la durée minimale requise de l'emploi de 4 à 6 mois à compter de novembre 2019, augmentant en même temps la durée des droits. Pour tenir compte du contexte de la crise, cette période a toutefois été temporairement ramenée à sa période initiale de quatre mois jusqu'en février 2021.

Dans de nombreux États membres, les partenaires sociaux ont apporté leur contribution la plus importante aux décideurs politiques dans le domaine de la protection et du maintien de l'emploi.¹⁸⁴ La participation des partenaires sociaux à la suite de l'apparition de la pandémie a été la plus forte dans les États membres dotés de structures de dialogue social bien développées. En mars 2020, le gouvernement danois et les partenaires sociaux sont parvenus à un accord tripartite visant à soutenir le maintien de l'emploi. Des accords similaires ont été conclus en Autriche pour protéger l'emploi et soutenir les revenus, ainsi que les mesures de télétravail mises en œuvre à la suite des restrictions liées à la santé. En Espagne, des accords tripartites ont permis de prolonger les programmes de maintien de l'emploi au moins jusqu'en janvier 2021, et d'approuver une nouvelle loi sur le télétravail. En Allemagne, plusieurs secteurs, tels que la chimie et le secteur public, ont conclu des accords bipartites en matière d'emploi et de protection des revenus. En France et en Italie, les partenaires sociaux ont élaboré des protocoles de sécurité pour garantir la santé et la sécurité de tous les travailleurs sur le lieu de travail. À Chypre, une nouvelle consultation de type pilote a été lancée en 2020 afin d'améliorer l'efficacité du processus et de faciliter les contributions au stade initial de l'élaboration du programme national de réforme. En Lituanie, un nouvel organe bipartite a été créé pour encourager le renforcement des capacités des partenaires sociaux et améliorer leur participation au Semestre européen. Il convient également de mentionner la précieuse contribution des partenaires sociaux aux récentes initiatives de l'Union telles que, par exemple, le nouveau programme en matière de compétences et l'initiative sur le salaire minimal¹⁸⁵.

¹⁸⁴ Eurofound (2020), "Involvement of national social partners in policymaking – 2019" (Participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques nationales), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹⁸⁵ D'autres réunions de consultation étaient prévues avant la fin du délai de rédaction du présent rapport sur d'autres initiatives stratégiques telles que la garantie pour l'enfance et le travail via une plateforme.

Le soutien à l'engagement des partenaires sociaux a évolué de plusieurs manières dans les États membres. En France, l'obligation légale de créer un Comité économique et social dans chaque entreprise de plus de onze salariés est en vigueur depuis janvier 2020. Cette mesure vise à remplacer les trois instances de dialogue social préexistantes et à décentraliser la négociation au niveau de l'entreprise. Au Portugal, une mesure fixe certaines demandes préalables à la résiliation des conventions collectives, y compris la motivation et les raisons qui sous-tendent la résiliation. Chacune des parties concernées peut demander l'arbitrage du Tribunal du travail. En juin 2020, l'Estonie a modifié la loi sur les syndicats afin de préciser le terme "employeur", afin de garantir que les inspections du travail puissent imposer des amendes en cas d'actions entravant la participation à des activités syndicales connexes. En Espagne, le gouvernement national, les syndicats et les associations patronales ont signé en juillet 2020 un accord visant à relancer les tables rondes tripartites qui négocient les principales réformes sociales et de l'emploi. Les travaux sur ces tables rondes sont suspendus depuis mars 2019. En Pologne, de nouvelles dispositions habilitent le gouvernement à révoquer les membres du Conseil de dialogue social dans certaines circonstances. Ces dispositions ont été en vigueur de mars à décembre 2020 et ont entraîné un affaiblissement potentiel de l'autonomie des partenaires sociaux qui va à l'encontre du principe 8 du socle européen des droits sociaux.

Les réactions à l'urgence sanitaire ont montré la possibilité d'une coopération plus étroite entre les autorités nationales et les partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des réformes. Dans une enquête menée par Eurofound¹⁸⁶, les partenaires sociaux ont évalué que la qualité des procédures nationales et des structures de gouvernance mises en place pour discuter du programme national de réforme (PNR) était similaire à celle des années précédentes. Les résultats montrent que les procédures spécifiques visant à discuter des PNR n'ont été modifiées que dans certains pays (par exemple en Belgique). Toutefois, ils suggèrent également que la participation des partenaires sociaux en 2020 a été globalement inférieure aux normes de qualité habituelles, en raison notamment du caractère limité des consultations et des échanges dans un certain nombre d'États membres. Les mêmes conclusions montrent que, dans l'ensemble, les partenaires sociaux sont satisfaits du contenu des PNR, même dans les États membres où leur participation au Semestre européen n'est pas totalement institutionnalisée. Dans quelques pays seulement, les syndicats ont fait état d'une évaluation plutôt négative du contenu de ces documents. Dans l'ensemble, ce retour d'information positif pourrait s'expliquer en partie par le fait que les partenaires sociaux de certains États membres ont été associés à l'élaboration de certaines des principales réponses au niveau national.

¹⁸⁶ Source: Eurofound (2020), "National social partners and policymaking during the health crisis" (Les partenaires sociaux nationaux et l'élaboration des politiques pendant la crise sanitaire), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

3.4 Ligne directrice n° 8: promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté

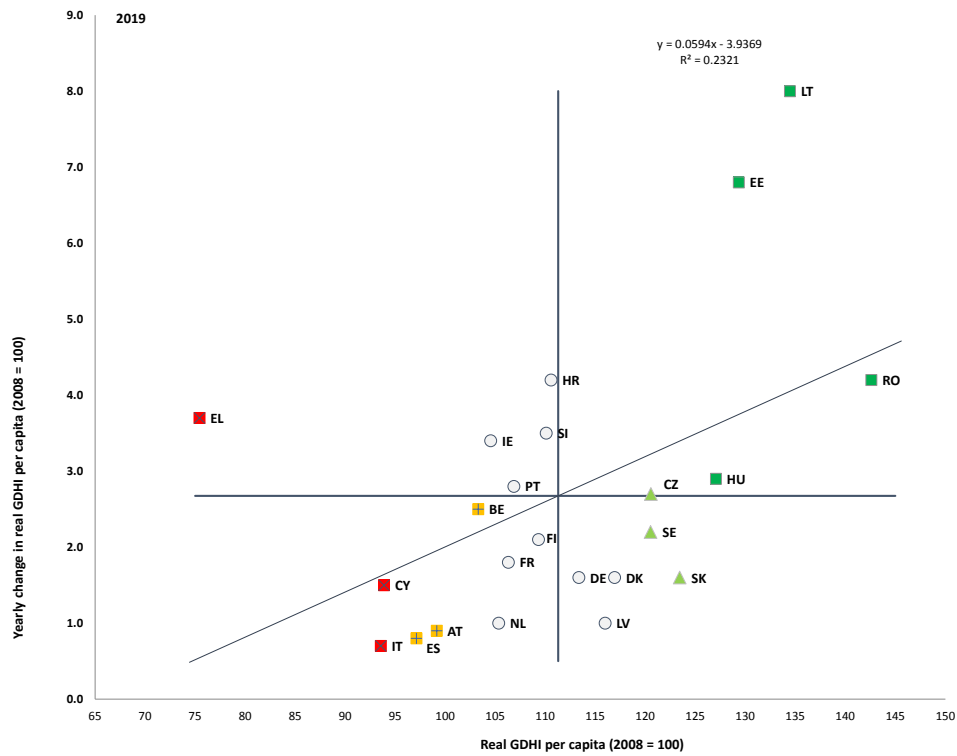
La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 8, qui recommande aux États membres de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La section 3.4.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans les domaines des systèmes de protection sociale, notamment les régimes de revenu minimum, les prestations familiales, les politiques du logement, les pensions, les soins de longue durée, les soins de santé et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

3.4.1 Indicateurs clés

La dynamique positive de l'économie observée les années précédentes était déjà bien ancrée avant l'apparition de la pandémie de COVID-19, le revenu total des ménages (RDBM, ou revenu disponible brut des ménages) étant en hausse dans tous les États membres de l'UE à 27. En 2019, le revenu des ménages a augmenté partout en Europe, soutenu par la hausse des revenus du travail et en adéquation avec la progression générale du revenu disponible brut par habitant. Néanmoins, le taux de croissance du RDBM réel variait beaucoup d'un État membre à l'autre. Dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, le processus de convergence s'est poursuivi et les hausses du RDBM ont été supérieures à la moyenne. En revanche, dans les pays où les revenus des ménages ont le plus diminué depuis la crise de 2008, la croissance est restée modérée, la Grèce étant une exception notable. Dans cinq États membres (Chypre, Italie, Espagne, Autriche et Grèce), le RDBM par habitant était toujours inférieur aux niveaux atteints avant la récession de 2008-2009.

Graphique 63: Les revenus réels des ménages étaient encore en hausse avant la crise de la COVID-19, mais les taux de croissance variaient considérablement d'un État membre à l'autre

RDBM réel par habitant, indice 2008 = 100, et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social)



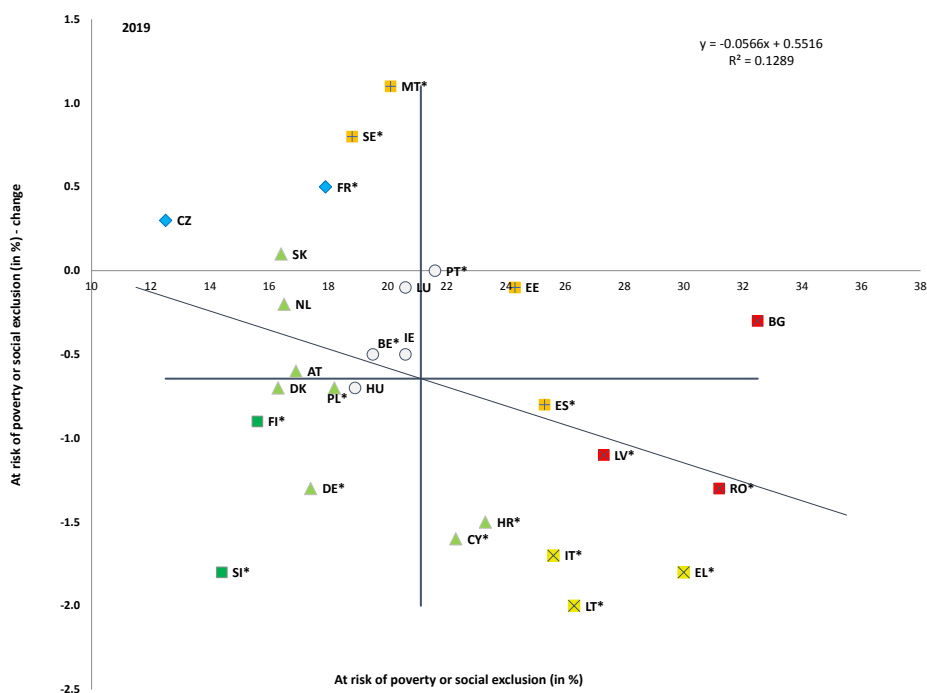
Source: Eurostat, Comptes nationaux [nasq_10_nf_tr et namq_10_gdp], calculs internes. RDBM réel par habitant, indice 2008 = 100. Période: niveaux de 2019 et variations annuelles par rapport à 2018. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe. Les données pour BG et MT n'étaient pas disponibles au 11 janvier 2021.

La proportion de personnes menacées par la pauvreté ou l'exclusion sociale était en baisse pour la septième année consécutive avant la crise de la COVID-19, mais les progrès ralentissaient dans les pays où les taux étaient élevés. En 2019, la proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE à 27 a encore diminué de 0,7 pp par rapport à 2018, pour atteindre 20,9 % (soit 3,39 millions de personnes de moins qu'en 2018). Un certain degré de convergence s'est poursuivi dans l'Union (voir graphique 64), bien qu'à un rythme plus lent, car l'amélioration enregistrée dans certains pays ayant les niveaux les plus élevés s'est ralentie par rapport à l'année précédente. En Bulgarie notamment, le taux de personnes menacées par la pauvreté ou l'exclusion sociale n'était inférieur que de 0,5 pp par rapport au taux de 2018, alors que les baisses enregistrées les années précédentes étaient beaucoup plus importantes (ce qui représente une baisse cumulée de 16,8 pp depuis le pic de 2012). De même, ce taux a diminué de 1,3 pp par rapport à 2018 en Roumanie (-12 pp depuis 2012) et de 1,1 pp en Lettonie (-8,9 pp depuis 2012). Les améliorations les plus notables sont observées en Lituanie (-2 pp), en Grèce (-1,8 pp), en Italie (-1,7 pp), à Chypre (-1,6 pp) et en Croatie (-1,5 pp). Malgré ces améliorations, ces États membres restent tous au-dessus de la moyenne de l'Union. Parmi les pays en dessous de la moyenne de l'Union, la Slovaquie (-1,8 pp) et l'Allemagne (-1,3 pp) ont connu une amélioration considérable, tandis que Malte (+1,1 pp) et la France (+0,5 pp) ont enregistré une certaine détérioration¹⁸⁷. Un certain nombre d'États membres présentent d'importantes disparités régionales en ce qui concerne le taux de personnes menacées par la pauvreté ou l'exclusion sociale (voir annexe 4).

¹⁸⁷ Au moment de la rédaction, les indicateurs de la signification statistique des changements annuels ne sont pas disponibles.

Graphique 64: La part des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué dans la plupart des États membres

Pourcentage de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2019 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Source: Eurostat, SILC. Période: niveaux de 2019 et variations annuelles par rapport à 2018. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'Union. La légende est présentée dans l'annexe. Ruptures de série pour BE. Les changements statistiquement significatifs sont suivis d'un astérisque (*).

La part des enfants menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale avait diminué ces dernières années avant la crise de la COVID-19. En 2019 dans l'UE à 27, la proportion globale des enfants menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale était de 22,2 %, contre 21,3 % pour la population en âge de travailler (18-64 ans) et 18,5 % pour les personnes âgées (65 ans ou plus)¹⁸⁸. Dans l'ensemble, les taux les plus élevés sont enregistrés en Roumanie (35,8 %), en Bulgarie (33,9 %), en Grèce (30,5 %) et en Espagne (30,3 %). Entre 2018 et 2019, le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE à 27 a reculé de 993 000, soit de 4 %. En termes relatifs, la réduction a été la plus importante en Lettonie (15,0 %), en Croatie (14,7 %) et au Danemark (14,2 %). À l'autre extrémité du spectre, le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a augmenté de 14,5 % en Suède (ajoutant 2,5 pp au taux de la population exposée à ce risque) et de 1,9 % en Espagne (ajoutant 0,8 pp à ce même taux). Dans les pays les plus riches (par exemple, le Luxembourg, la Suède ou la Finlande), vivre en dessous du seuil de pauvreté et d'exclusion n'implique pas toujours de se trouver dans une situation de privation matérielle et sociale. D'autre part, de nombreux enfants dans les pays plus pauvres vivent dans une situation de privation matérielle même si les revenus de leur famille sont supérieurs au seuil de pauvreté et d'exclusion. Les enfants qui grandissent dans des conditions de pauvreté ou d'exclusion sociale ont moins de chances que leurs semblables mieux lotis de réussir leur scolarité, de jouir d'une bonne santé et de réaliser pleinement leur potentiel une fois adultes. Le principal facteur de pauvreté des enfants est la position de leurs parents sur le marché du travail, qui est à son tour fortement liée à leur niveau d'éducation, ainsi qu'à la composition du ménage. Dans tous les États membres, le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants élevés par un seul parent ou dans des familles de plus de trois enfants, ou issus de l'immigration ou de la communauté rom est jusqu'à trois fois plus élevé que celui des autres enfants. Ces désavantages vont souvent de pair.

Les personnes nées en dehors de l'UE sont confrontées à un risque plus élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale. En 2019, le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale était près de deux fois plus élevé pour les personnes nées hors de l'Union (âgées de 18 ans ou plus) que pour les personnes nées dans un pays de l'UE (respectivement 38 % contre 19,6 %), soit un écart de près de 18,4 pp. Ces dernières années, cet écart est resté stable, fluctuant autour de 19,5 pp. Dans certains États membres, il est particulièrement important: près de 30 pp en Suède, en Belgique et en Grèce. Les personnes nées hors de l'Union sont également fréquemment des travailleurs pauvres. En 2019, le taux respectif s'élevait à 21,2 %, contre 7,9 % pour les personnes nées dans un pays de l'UE. Au niveau de l'Union, l'écart entre les deux groupes est stable, mais reste élevé dans certains États membres, notamment en Espagne, au Luxembourg et en Suède.

¹⁸⁸ Il convient de noter que l'une des composantes du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, le fait de vivre dans un ménage à très faible intensité de travail, n'est disponible que pour les personnes de moins de 60 ans. Par conséquent, la comparabilité du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale entre les personnes de moins de 60 ans et de celles de plus de 60 ans est limitée.

La part de la population exposée au risque de pauvreté est restée globalement stable avant la crise de la COVID-19. Avec 1,4 million de personnes en moins exposées au risque de pauvreté dans l'UE à 27, cette part a légèrement diminué pour atteindre 16,5 % en 2019, contre 16,8 % en 2018 (voir la partie supérieure du graphique 65). La situation est restée nettement plus mauvaise que la moyenne en Roumanie, en Lettonie, en Bulgarie, en Estonie, en Espagne, en Lituanie et en Italie¹⁸⁹, où cette part est partout supérieure à 20 %. La part de la population exposée au risque de pauvreté a baissé en Lituanie (-2,3 pp), en Slovénie (-1,3 pp), en Allemagne (-1,2 pp) et en Croatie (-1 pp). Dans l'ensemble, après des années de hausse et de récentes améliorations, la part moyenne de la population exposée au risque de pauvreté est stable et est revenue au niveau de 2010.

Toutefois, cette stabilité globale est le résultat de changements composés très divers au niveau des États membres. On observe une détérioration significative dans certains États membres (de plus de 2 pp en Estonie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Suède et en Roumanie) mais aussi quelques améliorations (de plus de 2 pp en Croatie, en Grèce et en Pologne). D'après les dernières estimations rapides d'Eurostat, la plupart des pays ne connaîtront que peu de changements en 2019¹⁹⁰. En particulier, on peut s'attendre à une augmentation de la part de la population exposée au risque de pauvreté en Slovénie et en Suède, et à une diminution de cette part à Chypre, en Allemagne, en Grèce, en Espagne et en Roumanie. Au moment de la rédaction, les estimations rapides d'Eurostat se référant aux revenus de 2020 (et reflétant ainsi l'incidence de la crise) ne sont pas encore disponibles.

La crise de la COVID-19 risque d'exacerber les problèmes de pauvreté existants. Une étude récente du Centre commun de recherche¹⁹¹ a examiné l'incidence de la pandémie sur les revenus des ménages et l'effet d'amortissement des mesures de politique budgétaire adoptées en réponse à la crise. Reflétant l'effet de stabilisation automatique des systèmes de protection et d'inclusion sociales, ainsi que des mesures supplémentaires prises, la part de la population exposée au risque de pauvreté n'augmenterait que de 0,1 pp en moyenne dans l'Union. La part ancrée de la population exposée au risque de pauvreté¹⁹² augmenterait de 1,7 pp, traduisant la baisse substantielle du seuil de pauvreté due à la crise de la COVID-19. Les pays où le taux de pauvreté augmenterait considérablement, de plus de 2 pp, sont notamment la Hongrie, la Slovaquie, l'Espagne, la Suède, la Lituanie et la République tchèque. L'augmentation de la pauvreté atteindrait des niveaux semblables à ceux observés entre 2008 et 2009 en raison de la crise financière.

¹⁸⁹ Sur la base des données de 2018, car les chiffres de 2019 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du présent document.

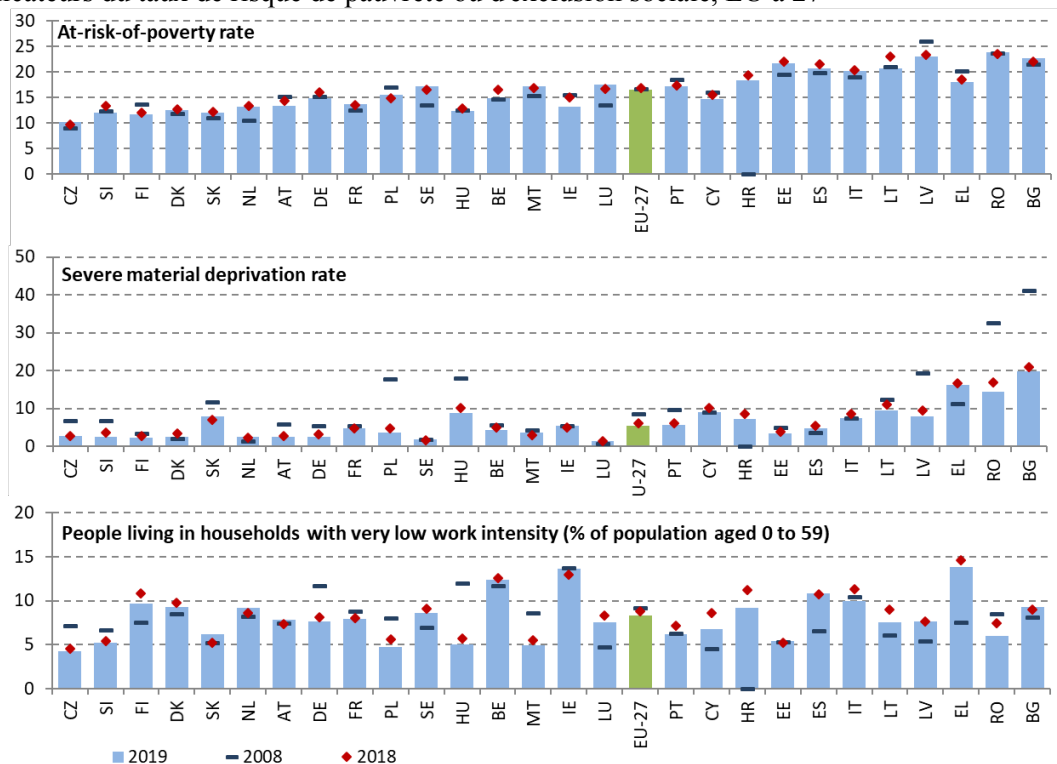
¹⁹⁰ Estimations rapides d'Eurostat fondées sur les revenus de 2019. Consultables à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!px93hB>

¹⁹¹ Almeida et al. (2020), "Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown" (Les revenus des ménages et l'effet d'amortissement des mesures de politique budgétaire pendant le "Grand Confinement"), document de travail du JRC sur l'imposition et les réformes structurelles n° 06/2020. Disponible, ainsi que la note d'orientation qui l'accompagne, à l'adresse: <https://europa.eu/!JU66Gc>.

¹⁹² Dans ce cas, le seuil de pauvreté est établi sur la base de la valeur des simulations de base d'EUROMOD pour 2019, au lieu de se fonder sur le seuil de pauvreté estimé pour 2020. Voir le graphique 9 à la page 17 du rapport.

Graphique 65: La situation continue de s'améliorer, notamment en ce qui concerne la privation matérielle grave et les personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi.

Sous-indicateurs du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, EU à 27



Source: Eurostat, SILC. Remarque: les indicateurs sont classés par risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2019. En raison de la disponibilité des données, l'agrégat de l'Union pour 2008 inclut le Royaume-Uni et exclut la Croatie. Ruptures de série pour BE en 2019 et pour BG, DK, EE, LU et NL les années précédentes.

Avant la pandémie, la privation matérielle baissait dans presque tous les pays. En 2019, près de 3 millions de personnes sont sorties de la privation matérielle aiguë dans l'UE à 27 par rapport à l'année précédente, et la part de la population dans cette situation était de 5,4 %, soit un demi-point de pourcentage de moins qu'en 2018 (voir la partie centrale du graphique 65). L'amélioration en matière de privation matérielle a permis de faire baisser le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, notamment grâce aux baisses enregistrées en Roumanie, en Pologne, en Allemagne et en Espagne. Ce résultat s'est traduit par plus de 20 millions de personnes de moins en situation de privation matérielle aiguë par rapport à 2012, lorsque l'indicateur a atteint son point culminant. Toutefois, la tendance positive, lorsqu'elle est présente, semble s'affaiblir dans certains des pays où les taux sont les plus élevés (Bulgarie, Lettonie, Lituanie et Grèce). Néanmoins, la privation matérielle et sociale¹⁹³ (c'est-à-dire l'indicateur amélioré qui tient compte d'un plus grand nombre de facteurs sociaux) a rapidement diminué dans ces pays, à l'exception de la Bulgarie, où l'amélioration a été modeste.

La dynamique positive du marché du travail favorisait la baisse de la part des personnes vivant dans un ménage quasi sans emploi avant la crise de la COVID-19. La proportion de ces personnes était de 8,3 % dans l'ensemble des pays de l'UE à 27 en 2019, soit une baisse modérée par rapport à l'année précédente (voir la partie inférieure du graphique 65.) Si la tendance générale était positive ou stable dans presque tous les États membres (à quelques exceptions près, comme la Slovaquie, les Pays-Bas et l'Autriche), elle devrait s'inverser en raison de la crise de la COVID-19, sous l'effet de l'augmentation du chômage et de la diminution du nombre d'heures travaillées, comme souligné dans le chapitre 3.1.

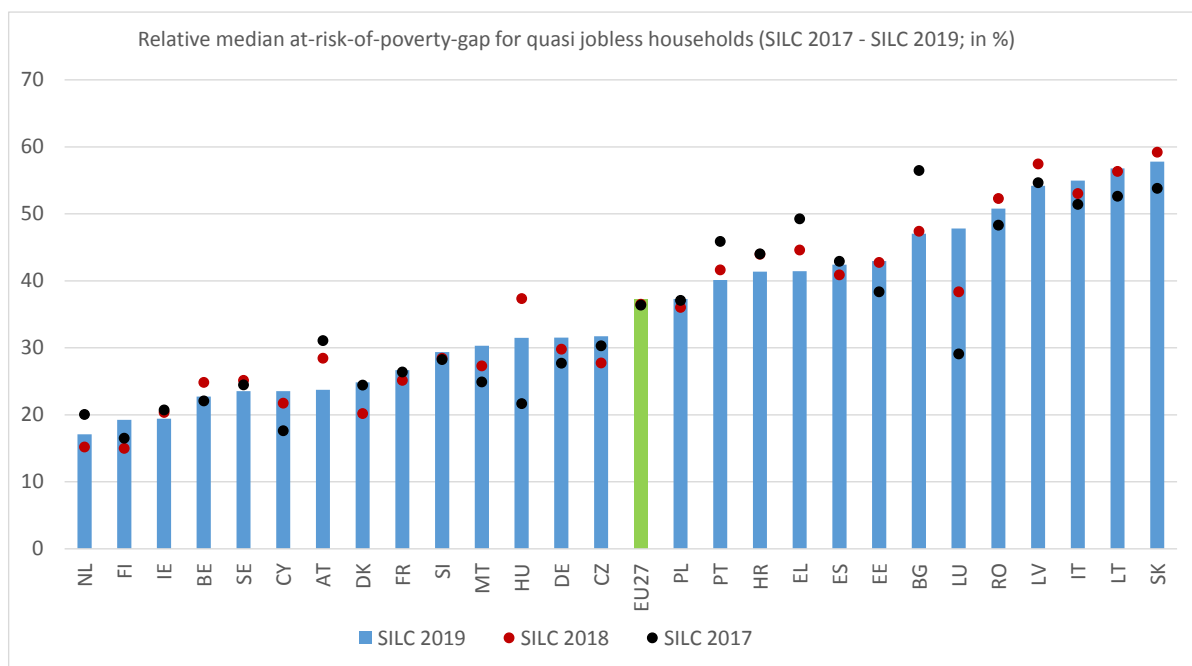
La pauvreté des travailleurs est restée élevée et stable en 2019, malgré quelques baisses notables. Après avoir culminé à 9,8 % en 2016 dans l'UE à 27, la pauvreté des travailleurs est restée élevée à 9 % (légèrement en dessous de son niveau de 9,3 % en 2018, voir également le chapitre 3.1.1). La pauvreté des travailleurs reste particulièrement élevée en Roumanie (15,4 %), en Espagne (12,8 %), en Italie (11,8 %) et au Luxembourg (12 %). Au cours de l'année dernière, des améliorations peuvent être observées dans certains États membres (-1,5 pp en Slovaquie, -1,1 pp en Bulgarie et en Allemagne, -0,8 pp en Grèce). Les personnes ayant un contrat de travail à temps partiel sont plus exposées à la pauvreté au travail (15,1 % dans l'ensemble de l'UE à 27), mais, dans certains pays, les personnes travaillant à temps plein sont également confrontées à un risque élevé. C'est notamment le cas en Roumanie (12,3 %), en Espagne (10,7 %) et au Luxembourg (10 %).

¹⁹³ Une personne est considérée comme matériellement et socialement démunie lorsqu'elle subit l'absence forcée d'au moins cinq des treize éléments de privation (au lieu de neuf pour la privation matérielle aiguë). Il s'agit d'éléments liés aux activités sociales (loisirs, internet, réunions avec les amis/famille, argent de poche). À partir de 2014, sept nouveaux éléments sont recueillis, dont un au niveau du ménage et six au niveau individuel, c'est-à-dire pour chacune des personnes âgées de 16 ans ou plus qui composent le ménage.

La profondeur de la pauvreté est restée inchangée en 2019 malgré l'amélioration générale des niveaux de revenus. L'écart de pauvreté montre la distance entre le revenu médian des personnes menacées de pauvreté et le seuil de pauvreté. Cet écart était de 24,5 % en 2019 dans l'UE à 27, presque inchangé par rapport à 2018. Parmi les pays où l'écart de pauvreté est le plus important (supérieur à 25 % en Roumanie, en Italie, en Espagne, en Hongrie, en Lettonie, en Bulgarie, en Grèce, en Croatie et en Lituanie¹⁹⁴), l'indicateur ne s'est amélioré qu'en Roumanie, en Lituanie et en Grèce en 2019. En Hongrie, l'écart de pauvreté a augmenté de 4,8 pp. Il a également augmenté dans les pays où les niveaux sont inférieurs à la moyenne (Autriche +2,2 pp, Suède +1,8 pp et Allemagne +1,2 pp). Dans de nombreux cas, la profondeur de la pauvreté n'a pas diminué de manière significative malgré l'amélioration générale de la situation socio-économique avant la pandémie.

Graphique 66: L'écart médian du risque de pauvreté des ménages quasiment sans emploi

L'écart médian du risque de pauvreté des ménages quasiment sans emploi, 2017-2019



Source: propres calculs d'Eurostat, données SILC. Ruptures de série pour BE en 2019.

¹⁹⁴ Ce groupe comprend également l'Italie et la Slovaquie sur la base des données de 2018.

La pauvreté des personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi est plus profonde que celle des autres groupes. Dans l'UE à 27, l'écart de pauvreté pour la population en âge de travailler (18-64 ans) vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi¹⁹⁵ a augmenté jusqu'à atteindre 37,3 % en 2019 (36,5 % en 2018). La Slovaquie, la Lituanie, l'Italie, la Lettonie et la Roumanie enregistrent toujours les écarts de pauvreté les plus importants, malgré quelques améliorations (graphique 66). L'indicateur est inférieur à 20 % aux Pays-Bas, en Finlande et en Irlande. La plus forte hausse est observée au Luxembourg (+9,4 pp). Des taux élevés suggèrent une faible adéquation et une faible couverture des prestations, étant donné que celles-ci ne parviennent pas à combler cet écart.

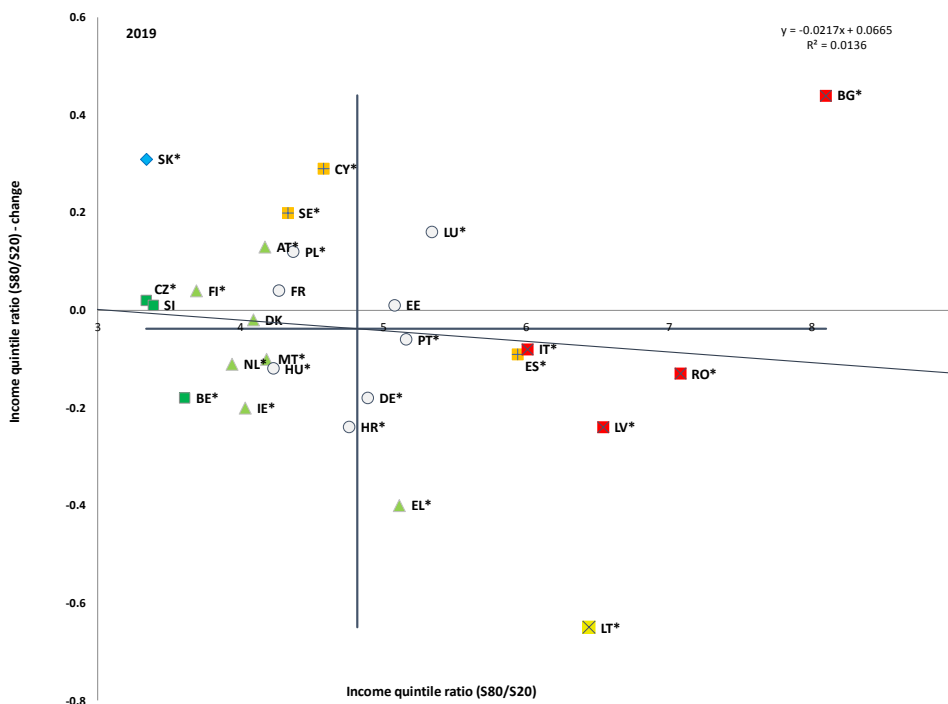
Les personnes handicapées sont beaucoup plus susceptibles d'être exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale que les personnes sans handicap. En 2019, 28,4 % des personnes handicapées dans l'UE à 27 étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, alors que ce pourcentage n'est que de 18,4 % pour les personnes sans handicap, ce qui correspond à un écart de 10 pp. La gravité du handicap est un facteur explicatif très important, étant donné que 34,7 % des personnes gravement handicapées âgées de 16 ans ou plus sont menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale, contre 26 % des personnes souffrant d'un handicap modéré¹⁹⁶.

¹⁹⁵ L'indicateur correspond à l'écart entre le revenu équivalent médian net total des personnes en dessous du seuil de risque de pauvreté et à très faible intensité de travail et le seuil de risque de pauvreté lui-même, exprimé en pourcentage de ce même seuil. Ce seuil est fixé à 60 % du revenu médian équivalent disponible de l'ensemble de la population d'un pays et non de l'Union dans son ensemble.

¹⁹⁶ EU-SILC (2019), personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en fonction du niveau de limitation d'activité, sexe et âge [hlth_dpe010].

Graphique 67: Les inégalités de revenus baissent légèrement d'une manière générale, bien qu'elles se soient modérément creusées dans certains États membres.

Rapport interquintile de revenu et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social).



Source: Eurostat, SILC. Période: niveaux de 2019 et variations annuelles par rapport à 2018. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe. Ruptures de série pour BE. Les changements statistiquement significatifs sont suivis d'un astérisque (*).

Si l'inégalité globale des revenus a encore légèrement diminué en moyenne, sa dynamique pointe vers un affaiblissement de la convergence entre les États membres avant la crise de la COVID-19. En 2019, dans l'UE à 27, la part de revenu des 20 % de la population percevant les revenus les plus élevés était presque cinq fois plus élevée que celle des 20 % de la population percevant les revenus les plus bas, ce qui est légèrement inférieur au ratio de l'année précédente (5,05). Cet indicateur d'inégalité des revenus est resté élevé, bien au-dessus de 7, notamment en Bulgarie et en Roumanie (deux "situations critiques" d'après la méthodologie du tableau de bord social, voir le graphique 67). Les améliorations étaient limitées, en particulier dans les pays où les inégalités de revenus sont les plus marquées. Néanmoins, les inégalités ont sensiblement diminué en Lituanie ("faible mais en voie d'amélioration") et en Grèce ("mieux que la moyenne", en raison d'une récente amélioration). Des baisses sont également observées en Allemagne. Dans l'ensemble, la convergence entre les pays est limitée, la Bulgarie étant une exception étant donné qu'elle enregistre une augmentation significative du rapport interquintile de revenu (+0,44). Selon les estimations préliminaires du Centre commun de recherche¹⁹⁷, des mesures gouvernementales permettraient de contrecarrer largement l'effet d'accroissement des inégalités lié à la pandémie de COVID-19 en 2020. Alors que la crise de la COVID-19 entraînerait, à elle seule, une augmentation substantielle des inégalités (+3,3 % pour l'indice de Gini), des mesures gouvernementales permettraient de réduire les inégalités de 1 %. En comparaison, la crise de 2008/2009 a entraîné une légère diminution des inégalités de revenus.

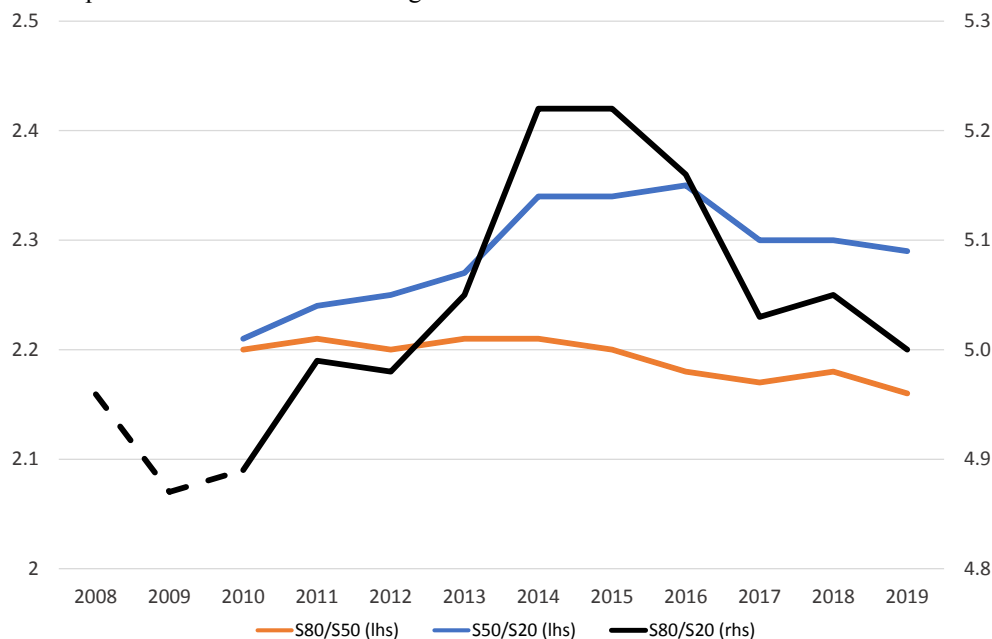
L'augmentation globale des inégalités de revenus au cours de la dernière décennie est due à une augmentation des inégalités dans la partie inférieure de la distribution des revenus.

L'inégalité sur l'ensemble de la distribution des revenus peut être décomposée en une partie supérieure et une partie inférieure. Le rapport interquintile de revenu S50/S20 mesure la relation entre la part des revenus à la médiane et celle des 20 % de la population ayant les revenus les plus bas. Ce rapport était de 2,29 en 2019, une valeur stable par rapport à 2018 (2,3). La reprise a permis une nouvelle diminution depuis le pic de 2016 (2,36), mais n'a pas pu compenser entièrement la hausse globale observée depuis 2010 (2,21) – voir graphique 68, qui explique l'augmentation globale des inégalités de revenus au cours de la décennie. De la même manière, le rapport S80/S50 mesure l'inégalité des revenus dans la tranche supérieure de la distribution des revenus. Cet indicateur est en fait resté globalement stable et a même légèrement diminué au cours de la décennie (passant de 2,2 à 2,17).

¹⁹⁷ Voir [Almeida et al. \(2020\)](#), document mentionné ci-dessus.

Graphique 68: Au cours de la dernière décennie, l'inégalité a augmenté dans la tranche inférieure de la distribution des revenus

Décomposition des tendances de l'inégalité des revenus au cours de la dernière décennie.



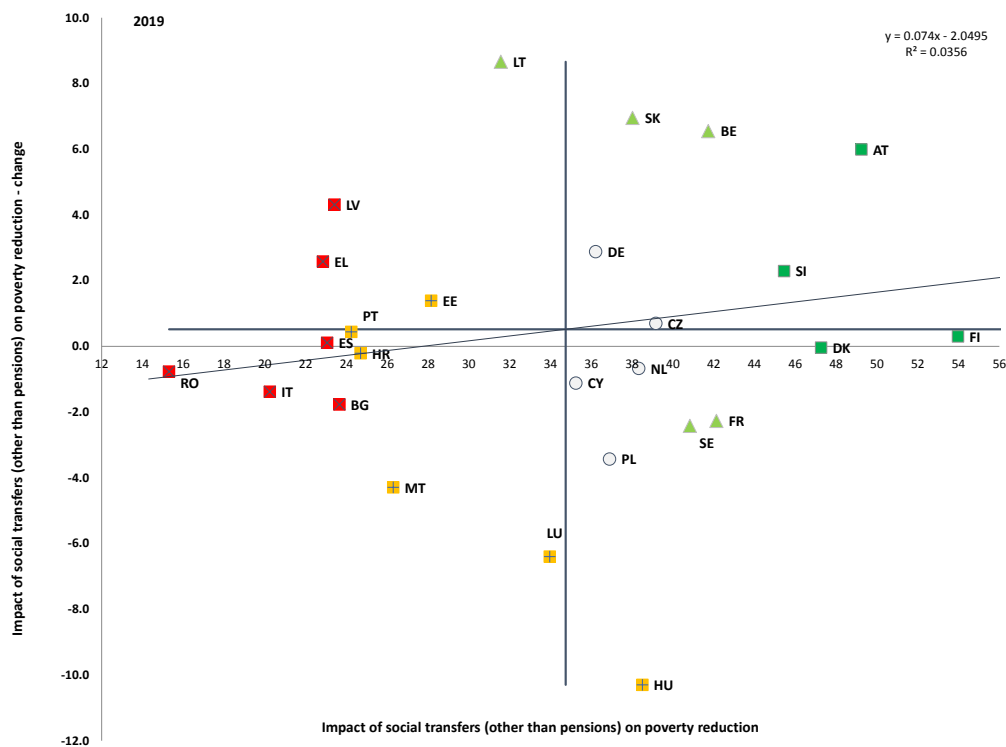
Source: propres calculs d'Eurostat, données SILC.

Les revenus des 40 % de la population ayant les revenus les plus bas ont continué à augmenter un peu plus rapidement que la moyenne. La part des revenus des ménages dans cette même tranche de population a lentement augmenté jusqu'en 2019, parallèlement à une amélioration modérée des autres inégalités de revenus. La moyenne européenne atteignait 21,4 % en 2019, contre 21,19 % en 2018 (et une valeur minimale de 20,9 % en 2014 et en 2015). Les ménages dans les 40 % de la population ayant les revenus les plus bas ont vu leur part de revenus augmenter principalement en Allemagne, en Grèce, en Lituanie et en Hongrie, tandis que leur part de revenus a diminué en Bulgarie, au Luxembourg, en Pologne et en Suède.

Jusqu'en 2017 (année des dernières données disponibles), les dépenses de protection sociale dans l'Union ont continué à augmenter dans presque tous les États membres. La majeure partie de cette augmentation s'est faite en faveur des pensions de vieillesse et des besoins de santé¹⁹⁸. Les augmentations des dépenses sociales entre 2012 et 2017 s'expliquent principalement par de nouvelles hausses des dépenses liées à la vieillesse (en partie dues à des facteurs démographiques), sauf en Grèce, et des dépenses de santé. En revanche, les dépenses liées au chômage se sont stabilisées après 2010 et ont diminué depuis 2014, à mesure que l'environnement économique s'améliorait. Les dépenses consacrées aux familles, au logement et à la lutte contre l'exclusion sociale ont légèrement augmenté depuis 2013. Les dépenses de maladie et d'invalidité ont contribué de manière significative à la croissance globale des dépenses dans la plupart des États membres, sauf en Grèce et en Pologne, où elles ont diminué.

Graphique 69: L'incidence des prestations sociales sur la réduction de la pauvreté diminue dans certains États membres.

Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social).



Source: Eurostat, SILC. Période: niveaux de 2019 et variations annuelles par rapport à 2018. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe. Ruptures de série pour BE en 2019.

¹⁹⁸ Voir la page 33 du document de la Commission européenne (2020), Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe. Rapport annuel 2020. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Disponible à l'adresse <https://europa.eu/!MM76mf>

Si l'incidence des transferts sociaux (hors pensions) sur la pauvreté est stable, des différences notables subsistent entre les États membres en matière de niveaux et de dynamique.

Globalement, cet indicateur est resté stable en 2019 dans l'UE à 27 par rapport à l'année précédente (32,38 % contre 32,8 % en 2018). Toutefois, les résultats et la dynamique varient considérablement (voir graphique 69). Les pays affichant les meilleurs résultats sont la Finlande, l'Autriche, le Danemark et la Slovaquie, avec des taux supérieurs à 45 %, tandis que la Roumanie, la Grèce, l'Espagne, la Bulgarie et le Portugal affichent des chiffres en deçà ou proches de 24 %. La Lituanie et la Lettonie, qui se situent respectivement en deçà et au niveau de la moyenne de l'Union, affichent des améliorations substantielles (+8,7 pp et +4,3 pp), tandis que le Luxembourg, Malte et surtout la Hongrie enregistrent une baisse significative (respectivement -6,4, -4,3 et -10,3 pp). Le graphique ne montre pas de relation claire entre les niveaux et les changements.

La crise de la COVID-19 rappelle avec force l'importance de la protection sociale. Les mécanismes d'assurance sociale peuvent contribuer à "aplatir" la courbe de la pandémie en permettant aux travailleurs de rester chez eux en cas de besoin. Ils peuvent également atténuer les effets économiques et sociaux d'une baisse de l'activité économique, tout en soutenant les travailleurs pendant les transitions écologique et numérique. Toutefois, ces mécanismes ne sont pas toujours accessibles aux travailleurs atypiques et aux travailleurs indépendants. En outre, ils peuvent ne pas être suffisants ou adéquats en période de pandémie.

En dépit des mesures gouvernementales adoptées pour protéger les emplois (par exemple, les régimes de chômage partiel), jusqu'à l'été 2020, des signes d'une augmentation notable du nombre de bénéficiaires des allocations de chômage ont été observés (voir également le chapitre 3.3). Parmi les pays pour lesquels des données récentes sont disponibles, l'augmentation relative du nombre de bénéficiaires d'allocations de chômage depuis février 2020 a été particulièrement forte (plus de 50 %) en Autriche, en Estonie, en Espagne, en Hongrie, à Malte et en Slovaquie¹⁹⁹. En revanche, il n'y avait pas grand-chose à signaler à ce stade en matière d'évolution des tendances concernant le nombre de bénéficiaires de prestations d'assistance sociale et d'invalidité, les chiffres disponibles ne donnant généralement pas de signes immédiats et clairs d'une augmentation du nombre de bénéficiaires.

¹⁹⁹ Voir le *rapport annuel 2020 du comité de la protection sociale relatif au suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale et aux évolutions des politiques de protection sociale*. Disponible à l'adresse <https://europa.eu/!FN69gB>

Le mécanisme de suivi de l'accès à la protection sociale montre qu'il subsiste des lacunes importantes dans la protection des travailleurs indépendants et des travailleurs atypiques.

Certains groupes de travailleurs indépendants n'ont pas accès aux prestations de maladie dans quatre États membres, à l'assurance chômage dans onze États membres, et à l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans neuf États membres. Le rapport de suivi montre que l'accès à la protection sociale peut également être plus limité pour certaines catégories de travailleurs atypiques. Ces lacunes peuvent concerner le travail occasionnel à la demande, les contrats fixes de courte durée, le travail saisonnier, les apprentissages ou les stages. Les mini-emplois en Allemagne, les contrats de droit civil en Pologne, les accords pour effectuer un travail en République tchèque, les accords de travail avec des revenus irréguliers en Slovaquie, les emplois domestiques en Espagne ou encore les contrats simplifiés en Hongrie sont des exemples de formes de travail atypiques propres à un pays. Ces contrats peuvent représenter une part importante du marché du travail.

Même s'ils sont officiellement couverts, certains travailleurs atypiques et indépendants peuvent de facto avoir un accès limité à la protection sociale. Cette limitation fait que les travailleurs ne sont pas en mesure de se constituer et de faire valoir des droits adéquats auxquels prétendre en cas de besoin. Les périodes minimales de qualification, les délais d'attente et l'absence de transférabilité des droits à la protection sociale sont quelques-uns des obstacles rencontrés. Les droits à la protection sociale ne sont pas toujours préservés, cumulés et/ou transférés lorsque les personnes passent d'un statut professionnel à l'autre sur le marché du travail. Compte tenu des mutations que connaît le monde du travail, cette flexibilité est de plus en plus importante, la non-transférabilité risquant de freiner le dynamisme du marché du travail et de compromettre l'adéquation entre l'offre et la demande. Dans plusieurs États membres, l'absence de réglementation, des coûts élevés et les différences entre les règles régissant chaque régime peuvent constituer un obstacle aux transitions entre les secteurs d'activité ou entre les formes d'emploi. Enfin, le manque d'informations transparentes sur les droits à la sécurité sociale empêche la prise de décisions en connaissance de cause dans de nombreux pays.

Les mesures temporaires n'effacent pas la nécessité d'étendre la protection sociale aux personnes qui ne sont pas couvertes de manière permanente. La plupart des mesures prises au début de la crise de la COVID-19 ont été présentées comme étant de nature temporaire. Dans une phase de reprise, des efforts soutenus sont nécessaires pour maintenir et renforcer la protection sociale pour tous, y compris pour les travailleurs indépendants. Dans la continuité des mesures prises face à la crise, la protection des travailleurs indépendants et des travailleurs atypiques devrait être encore améliorée sur une base structurelle, conformément à la recommandation sur l'accès à la protection sociale.

L'adéquation des régimes de revenu minimal s'est érodée dans presque tous les États membres lorsqu'on la compare aux seuils de pauvreté et aux revenus des travailleurs à bas salaires. Le caractère adéquat des prestations de revenu minimal peut être contrôlé²⁰⁰ en comparant le revenu des bénéficiaires avec le seuil de pauvreté national et avec le revenu d'un travailleur à bas salaire²⁰¹. Ces références donnent une indication de l'incidence en matière de réduction de la pauvreté monétaire, ainsi que de la dimension d'activation et des effets dissuasifs possibles des régimes, respectivement. En 2018 (dernière année pour laquelle les données sur le revenu sont disponibles), le caractère adéquat des régimes de revenu minimal s'est globalement érodé dans l'UE à 27, ce qui montre que le revenu des bénéficiaires du revenu minimal n'a pas suivi le rythme de l'évolution globale des revenus lors de l'expansion économique qui a précédé la crise de la COVID-19. Si cette dégradation de l'adéquation est générale, la baisse est plus importante dans certains pays, si on compare cette adéquation au revenu d'un travailleur à bas salaire (Estonie -18,2 pp, République tchèque -7 pp et Luxembourg -5,8 pp). Dans deux pays seulement, le revenu minimal adéquat est proche du seuil de pauvreté (Irlande et Pays-Bas), alors qu'il est resté inférieur à un tiers du seuil de pauvreté en Roumanie, en Bulgarie, en Hongrie, en Italie²⁰², en République tchèque et en Slovaquie.

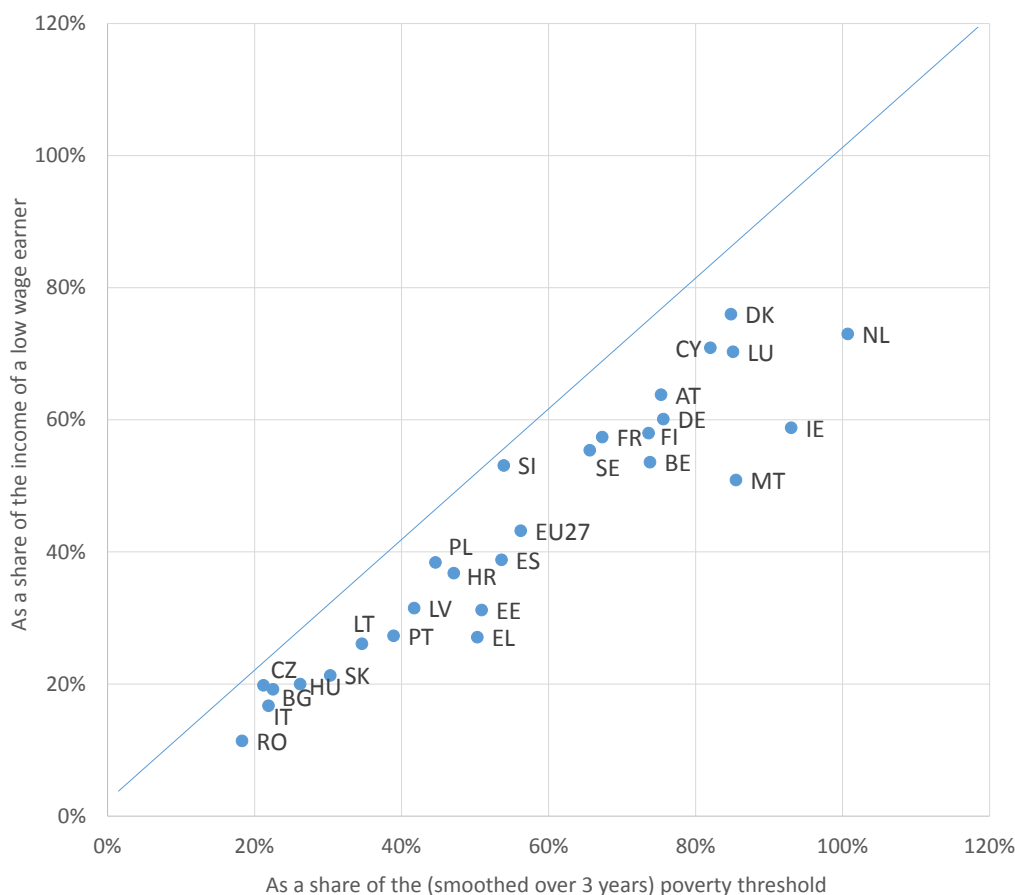
²⁰⁰ Selon la méthodologie convenue dans le cadre d'évaluation comparative sur le revenu minimal (voir les rapports conjoints sur l'emploi de 2019 et 2020).

²⁰¹ Dans le cadre de l'analyse comparative, est qualifiée de "travailleur à bas salaire" une personne qui touche 50 % du salaire brut moyen national.

²⁰² Le régime considéré est le revenu d'inclusion en vigueur avant l'adoption en 2019 du régime actuel de revenu de citoyenneté (*Reddito di cittadinanza*).

Graphique 70: L'adéquation de l'allocation d'un revenu minimal varie fortement dans les différents États membres

Revenu net des bénéficiaires d'un revenu minimal en pourcentage du seuil de risque de pauvreté (lissé sur trois ans) et en pourcentage du revenu d'un travailleur à bas salaire (pendant l'année 2018)



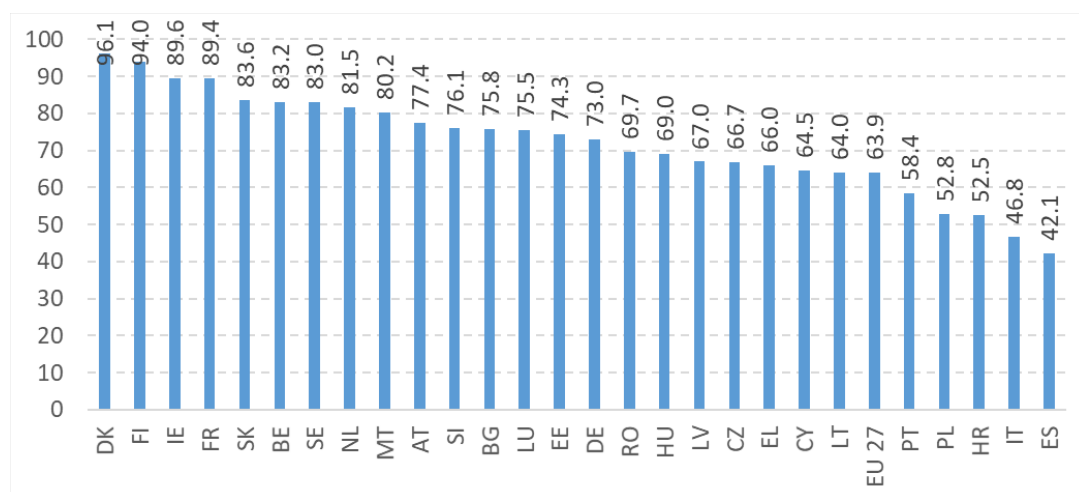
Source: Eurostat, OCDE.

Remarques: le graphique ne porte que sur des personnes célibataires et sans enfant. Le revenu net d'un bénéficiaire du revenu minimal peut également inclure d'autres types de prestations (par exemple, des allocations de logement), outre le revenu minimal. Le travailleur à bas salaire pris pour référence gagne 50 % du salaire moyen et travaille à temps plein. Ruptures de série pour BE.

Avant l'apparition de la pandémie, la couverture des prestations sociales pour les personnes les plus pauvres était globalement stable. Le taux de bénéficiaires de prestations mesure la part des personnes en âge de travailler (18-59 ans) percevant de quelconques prestations (autres que des prestations de vieillesse) parmi la population exposée au risque de pauvreté. Cet indicateur varie de 42,1 % en Espagne à 96,1 % au Danemark, la moyenne pour l'UE à 27 étant de 63,9 %, un chiffre en légère baisse (-2 pp) par rapport à l'année précédente.

Graphique 71: Dans plusieurs États membres, une grande partie de la population menacée par la pauvreté ne reçoit aucune prestation

Taux de bénéficiaires de prestations (part des personnes âgées de 18 à 59 ans recevant des prestations sociales autres que des prestations de vieillesse) parmi la population menacée de pauvreté, 2018



Source: propres calculs d'Eurostat à partir des données SILC.

L'incapacité à se chauffer est en baisse et varie beaucoup d'un pays à l'autre. Cet aspect de la pauvreté énergétique a diminué en moyenne entre 2012 (pic à 11,2 %) et 2019 (6,9 %). La proportion de la population incapable de satisfaire ses besoins en chauffage a fortement diminué (de 5 pp ou plus) à Malte, en Bulgarie, en Lettonie, en Lituanie, en Hongrie, à Chypre, en Grèce, en Pologne, au Portugal, en Italie et en Roumanie, tandis qu'elle a augmenté de 2,3 pp en Slovaquie et de 1,8 pp au Luxembourg. Dans l'UE à 27, 18,8 % des personnes exposées au risque de pauvreté étaient touchées (contre 5 % pour les personnes vivant dans des ménages dont le revenu équivalent médian est égal ou supérieur à 60 %). Les personnes seules âgées de 65 ans ou plus (10,2 %), ou les parents isolés (10,5 %) étaient plus exposés que la population moyenne. La recommandation de la Commission sur la pauvreté énergétique²⁰³, récemment adoptée, présente des orientations et des informations approfondies sur la pauvreté énergétique dans l'Union, ainsi que sur les plans nationaux des États membres en matière d'énergie et de climat (et leurs évaluations par la Commission).

²⁰³ C(2020) 9600 final.

L'adéquation des pensions s'est légèrement détériorée en 2019. Le taux de risque de pauvreté et d'exclusion chez les personnes âgées de 65 ans et plus a légèrement augmenté dans l'UE à 27, passant de 18,4 % en 2018 à 18,5 % en 2019, mais a néanmoins considérablement baissé par rapport à 2008 (23,3 %). Les différences entre les hommes et les femmes persistent (16,1 % chez les hommes âgés, 21 % chez les femmes âgées). Le taux varie considérablement d'un État membre à l'autre, allant de 9,6 % au Luxembourg à 47,1 % en Bulgarie. L'augmentation de ce même taux est principalement due à la pauvreté relative, le seuil de pauvreté ayant augmenté dans les 27 pays de l'Union à l'exception de la Suède. En revanche, le taux de privation matérielle aiguë a continué à baisser: après être passé de 7,5 % en 2008 à 4,7 % en 2018, il est retombé à 4,4 % en 2019. Le taux de remplacement agrégé²⁰⁴ a également légèrement diminué, passant de 58 % en 2018 à 57 % en 2019, ce qui indique une détérioration relative des prestations de retraite par rapport aux revenus du travail tardif. Il reste néanmoins supérieur à celui de 2008 (52 %). La différence entre les hommes et les femmes (le taux de remplacement étant plus faible en moyenne pour les femmes) est passée de 5 à 4 pp et elle est restée sensiblement constante depuis 2008, malgré des gains relatifs dans l'emploi des femmes.

L'écart de retraite entre les hommes et les femmes continue de se réduire lentement. Cet écart²⁰⁵ diminue d'environ 1 pp par an depuis 2010 et atteignait 29,1 % en 2018 (tranche d'âge 65-74 ans). Des chiffres récents datant de 2019 montrent que l'écart de retraite entre les hommes et les femmes était le plus élevé au Luxembourg, à Malte, aux Pays-Bas (plus de 40 %), en Autriche et à Chypre (un peu plus de 35 %), tandis que les écarts les plus faibles (moins de 10 %) étaient enregistrés en Estonie (0,2 %), au Danemark (6,7 %) et en Slovaquie (9,4 %).

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence les besoins des personnes âgées en matière de soins. Depuis l'apparition de la COVID-19, un cinquième des personnes âgées de 50 ans et plus ayant besoin de soins ont constaté qu'il était devenu plus difficile de recevoir ces soins²⁰⁶, soit parce qu'elles ne trouvaient pas de soignants, soit parce qu'elles n'en avaient plus les moyens financiers.

²⁰⁴ Le taux de remplacement agrégé est le revenu de retraite individuel médian brut de la population âgée de 65 à 74 ans par rapport au revenu du travail individuel médian brut de la population âgée de 50 à 59 ans, à l'exclusion des autres prestations sociales.

²⁰⁵ L'écart de retraite entre les hommes et les femmes est défini comme la différence en pourcentage entre la pension de retraite individuelle moyenne de toutes les femmes couvertes par l'étude et la pension de retraite individuelle moyenne du groupe d'hommes comparable.

²⁰⁶ Vague 8 de l'enquête SHARE, résultats préliminaires.

Dans l'ensemble, l'accessibilité financière du logement pour les ménages européens a continué à s'améliorer en 2019, bien que les disparités soient importantes entre les États membres.

En 2019, 9,4 % de la population de l'UE à 27 vivaient dans un ménage qui consacrait au logement 40 % ou plus de son revenu disponible équivalent (mesure de la surcharge des coûts du logement). Ce taux était le plus élevé en Grèce (36,2 %), suivie de la Bulgarie et du Danemark (plus de 15 %) et le plus faible en Finlande, à Malte et à Chypre (moins de 4 % de la population). Au sein de la population menacée par la pauvreté, le taux de surcharge des coûts du logement était sensiblement plus élevé (35 % en 2019), avec d'importantes disparités entre les États membres. En Grèce, 88 % de la population menacée de pauvreté était surchargée par les coûts du logement, contre 74 % au Danemark et 48 % en Bulgarie et en Allemagne. Toutefois, en Lituanie, en Lettonie, en Finlande, en Estonie, à Chypre et à Malte, moins de 20 % de la population menacée par la pauvreté consacrait 40 % ou plus de son revenu disponible au logement. En général, les locataires, que ce soit sur le marché locatif privé ou le marché locatif à prix réduits, sont plus touchés par le problème de l'accessibilité financière au logement que les propriétaires ayant une hypothèque. Le taux de surcharge des coûts du logement était plus élevé dans les villes (11,9 %) que dans les zones rurales (6,8 %).

La qualité des logements s'est améliorée au cours de la dernière décennie, mais 4 % de la population de l'UE à 27 vivaient encore dans des logements surpeuplés ou en mauvais état (absence de salle de bain ou de toilettes, fuite au niveau du toit ou logement jugé trop sombre). Le problème du surpeuplement ou de la mauvaise qualité du logement touche de manière disproportionnée les personnes exposées au risque de pauvreté et les locataires, en particulier sur le marché locatif subventionné. En 2019, les personnes nées hors de l'Union ont également rencontré davantage de difficultés pour accéder à un logement décent, les taux de surpeuplement et de surcharge des coûts du logement étant plus élevés parmi cette population (respectivement 27,6 % et 19,1 %, contre 14,2 % et 8,8 % pour les personnes nées dans un pays de l'Union).

Le nombre de personnes sans-abri est en augmentation dans l'Union européenne, et a enregistré une progression constante au cours de la dernière décennie dans la plupart des États membres. Des études estiment que dans l'Union européenne, au moins 700 000 personnes dorment chaque nuit dans la rue ou dans un logement d'urgence ou temporaire, soit 70 % de plus qu'il y a dix ans²⁰⁷. En outre, le risque de sans-abrisme s'étend à différents groupes de personnes dans la société. En Suède, entre 1993 et 2017, la proportion de femmes parmi la population des sans-abri est passée de 17 % à 38 %. Aux Pays-Bas, le nombre de jeunes sans-abri a plus que triplé entre 2009 et 2018, passant de 4 000 à 12 600. De plus, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont surreprésentés dans la population des sans-abri. En Allemagne, les familles avec enfants représentent 27,2 % des réfugiés sans abri, alors qu'elles représentent 13 % du reste de la population sans abri. À Barcelone, 52,3 % des sans-abri sont des ressortissants de pays tiers. En Grèce, 51 % des 3 774 mineurs non accompagnés sont sans abri. Les personnes sans domicile fixe sont également confrontées à des inégalités en matière de santé: un taux élevé de maladies mentales et physiques chroniques, des problèmes de toxicomanie et une espérance de vie plus faible.

La crise de la COVID-19 a soumis les systèmes de santé des États membres à une pression sans précédent. En plus de mettre à l'épreuve les capacités de réaction des États membres à une crise, la pandémie a exacerbé les défis structurels existants relatifs à l'efficacité, à l'accessibilité et à la résilience des systèmes de santé. Ces défis sont liés, par exemple, à l'insuffisance du financement des investissements dans le domaine de la santé (y compris en matière de préparation et de réaction à une crise), au manque de coordination et d'intégration des soins, à la faiblesse des soins primaires, aux obstacles persistants à l'accès aux soins de santé et aux besoins de soins médicaux non satisfaits. Ces difficultés ont fortement touché les plus vulnérables, notamment en raison de paiements directs élevés.

²⁰⁷ Voir FEANTSA (2020), "Fifth overview of housing exclusion in Europe" (Cinquième rapport sur l'exclusion en matière de logement en Europe).

La part de la population estimant avoir des besoins en soins médicaux non satisfaits varie encore fortement entre les États membres, tant en termes de niveaux que de variations.

Contrairement à l'année précédente, en 2019 une corrélation négative se dégage entre le niveau et les variations des besoins en soins médicaux non satisfaits, ce qui signifie que les pays où les besoins jugés insatisfaits sont les plus élevés ont observé une baisse relativement plus forte pendant la dernière période (graphique 72). Dans certains États membres, les coûts et les délais d'attente restent des obstacles importants à l'accessibilité des soins de santé. Néanmoins, la proportion de la population de l'Union estimant avoir des besoins en soins médicaux non satisfaits en raison des coûts trop élevés, d'un délai d'attente trop long ou d'une distance trop importante est restée presque stable en moyenne (1,7 % en 2019 contre 1,8 % en 2018). Cette proportion dépassait encore 5 % en Estonie et en Grèce, la Roumanie et la Finlande se rapprochant de ce seuil. L'augmentation la plus visible en 2019 a été enregistrée au Danemark, où cette proportion a atteint 1,8 %, un niveau proche de la moyenne de l'Union. Les personnes handicapées sont confrontées à un niveau plus élevé de besoins non satisfaits autodéclarés en matière d'examen et de soins médicaux; ce niveau atteint 4,2 % en 2019, contre 1 % pour les personnes non handicapées. Les personnes gravement handicapées sont particulièrement désavantagées (5,6 %) ²⁰⁸.

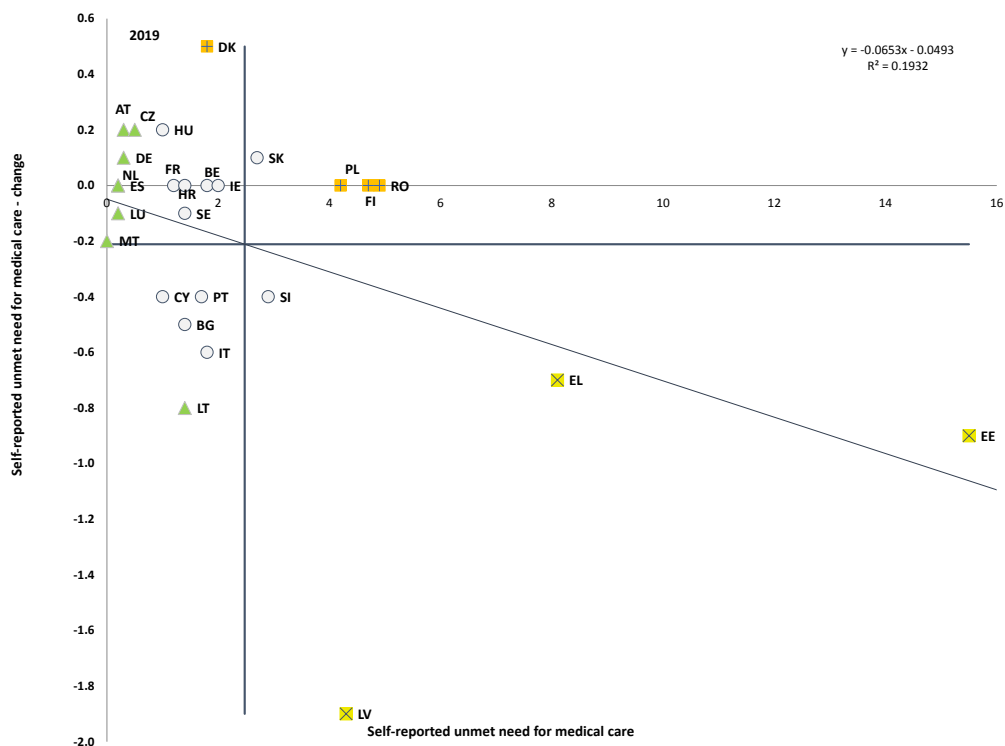
Dans certains pays le niveau de revenu ou la situation au regard de l'activité sont un élément important pour expliquer les problèmes d'accès aux soins de santé.

Bien que la majorité des pays ne présentent pas de différences significatives pour ce qui est de la situation au regard de l'activité (graphique 73), dans certains d'entre eux, les chômeurs (en Estonie et en Grèce) et les retraités (en Estonie, en Grèce et en Roumanie) ont de grandes difficultés à accéder aux soins de santé, les besoins médicaux non satisfaits dépassant les 10 %. Dans la plupart des pays de l'Union, les personnes qui font partie du quintile de revenus le plus bas sont confrontées à des besoins médicaux non satisfaits plus importants (voir le graphique dans la section des messages clés). La charge pour les ménages à faibles revenus est particulièrement élevée en Grèce (+10 pp par rapport à la population totale) et en Lettonie (plus de 4,5 pp par rapport à la population totale).

²⁰⁸ Tableau EU-SILC de 2019 [HLTH_DH030].

Graphique 72: De grandes différences au niveau des besoins en soins médicaux non satisfaits autodéclarés ont été enregistrées entre les États membres avant la crise de la COVID-19

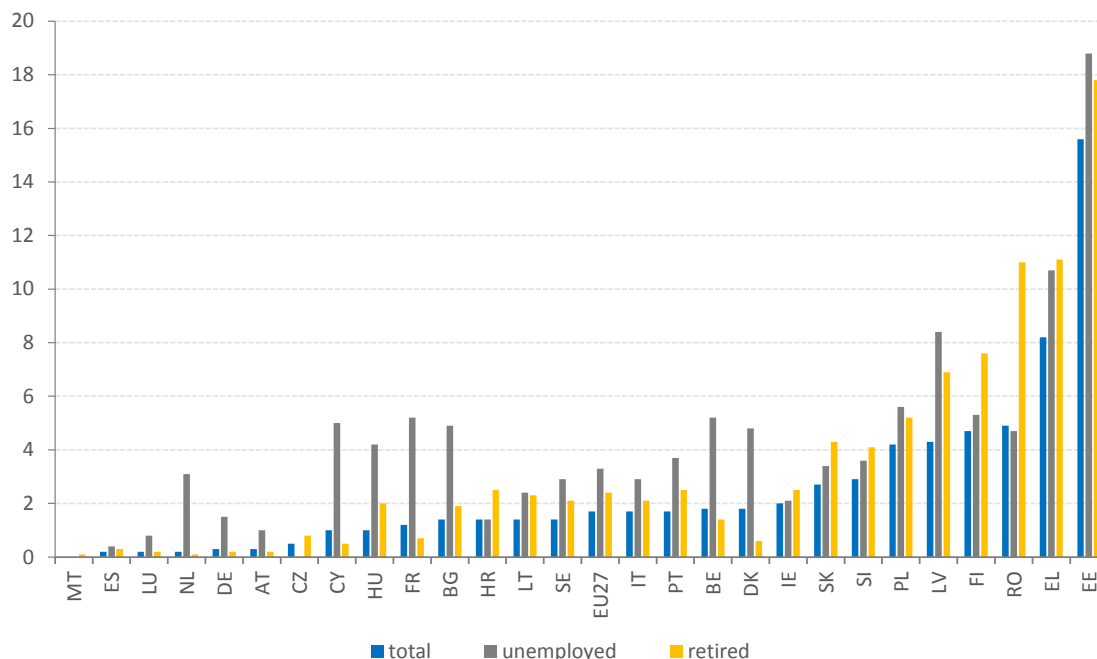
Besoins en soins médicaux non satisfaits autodéclarés (indicateur clé du tableau de bord social)



Source: Eurostat, SILC. Période: niveaux de 2019 et variations annuelles par rapport à 2018. Note: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe. Ruptures de série pour BE.

Graphique 73: Dans certains pays, les chômeurs ou les retraités font état de besoins en soins médicaux non satisfaits plus importants

Besoins d'examen médicaux non satisfaits autodéclarés selon la situation au regard de l'activité (2019)



Source: Eurostat [hlth_silc_13]. Ruptures de série pour BE.

Si on ajuste les données par tranche d'âge, les besoins médicaux non satisfaits étaient plus fréquents parmi la population née en dehors de l'Union (par rapport à celle née dans un pays de l'Union). Ce phénomène était particulièrement évident en Estonie et en Grèce et, dans une moindre mesure, en Suède, en Italie, au Danemark et en Lettonie²⁰⁹. Une telle tendance peut être liée à divers facteurs tels que le manque d'accès dû au statut de résidence ou à une assurance maladie limitée (dans certains pays), le manque de connaissances sur la manière d'accéder aux services, les ressources financières, la concentration des migrants dans des zones défavorisées où l'accès aux services de santé est plus faible, et des systèmes nationaux non adaptés aux besoins spécifiques des migrants²¹⁰. Ces facteurs, combinés au problème du logement et à l'exposition au travail, expliquent pourquoi les migrants ont été plus touchés par la pandémie de COVID-19²¹¹. Parmi les migrants résidant dans l'Union, les réfugiés (et les demandeurs d'asile) peuvent être particulièrement exposés.

²⁰⁹ UE-OCDE (2019), "Trouver ses marques 2018: Les indicateurs de l'intégration des immigrants", graphique 4.11. Besoins médicaux non satisfaits.

²¹⁰ Commission européenne (2020), analyse du portail européen sur l'intégration sur la disponibilité des services pour l'intégration à long terme des migrants et des réfugiés en Europe. Disponible à l'adresse <https://europa.eu/!Xq69WR>

²¹¹ Voir OCDE, "What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?" (Quelle est l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les immigrants et leurs enfants?), <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>

Le nombre moyen d'années de vie en bonne santé auquel il est possible de s'attendre à l'âge de 65 ans est resté stable en 2018. Il est désormais de 9,8 ans pour les hommes et de 10 ans pour les femmes. Alors que le plus grand nombre d'années de vie en bonne santé à 65 ans est observé en Suède, à Malte, en Irlande et en Espagne (plus de 12 ans pour les femmes comme pour les hommes), l'espérance de vie en bonne santé est particulièrement faible en Lettonie, en Slovaquie et en Croatie (environ 5 ans).

Les soins de santé sont financés par différents mécanismes, dont l'importance relative varie d'un État membre à l'autre. En 2018, les paiements directs, à savoir les dépenses des ménages en soins de santé (y compris les biens médicaux) non remboursés par un régime ou payés en partie par un système organisé, étaient supérieurs à 30 % des dépenses de santé actuelles en Bulgarie, en Grèce, à Chypre, en Lettonie et en Lituanie (graphique 74).

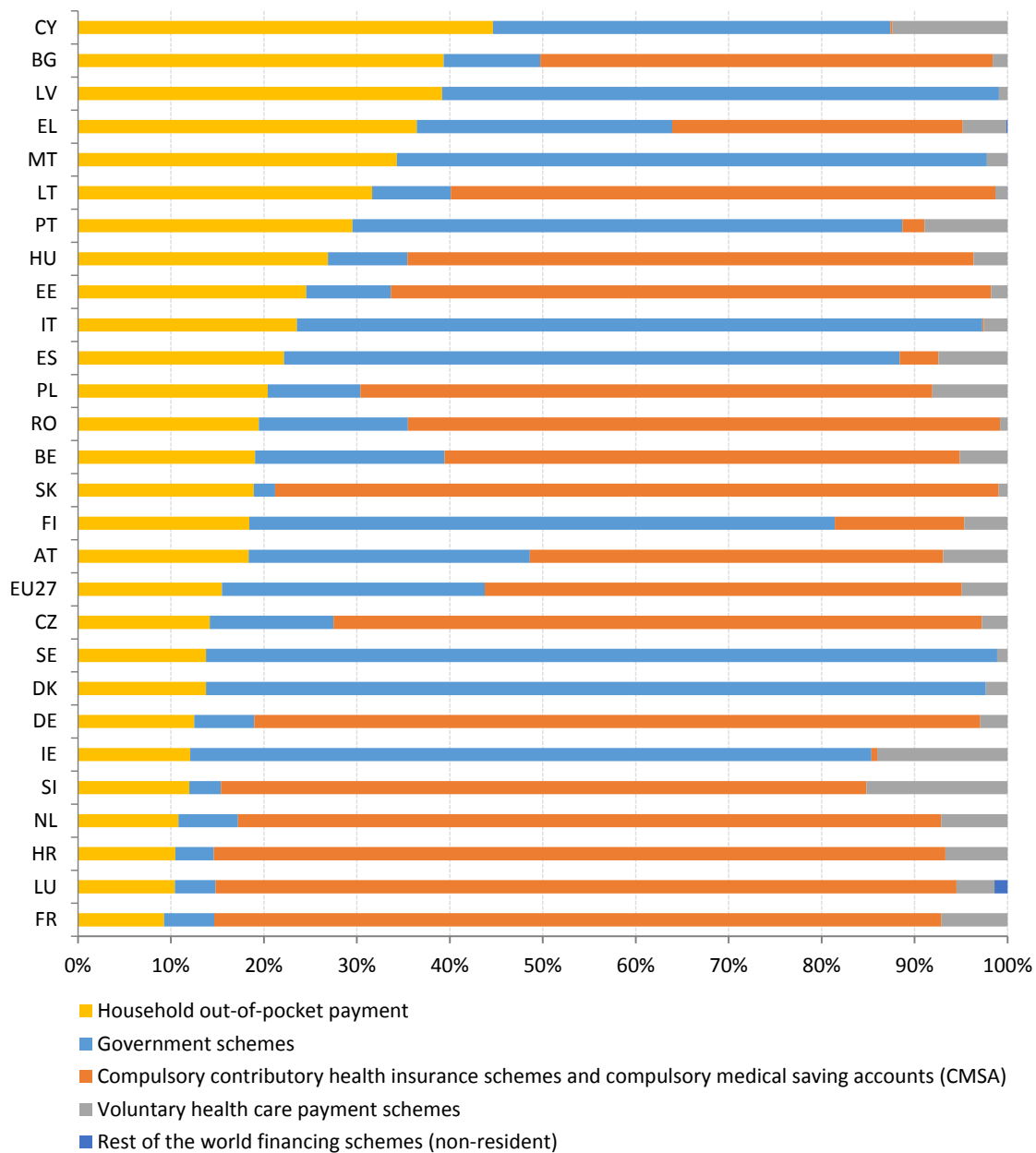
Les systèmes de soins de longue durée ont été fortement touchés par la pandémie, en raison de la grande vulnérabilité de leurs bénéficiaires face à celle-ci (due à leur âge avancé, à des comorbidités ou à des handicaps). Plusieurs défis liés à la COVID-19 sont apparus au cours des dernières semaines pour les systèmes de soins de longue durée, allant de la disponibilité limitée des données, de situations difficiles pour les travailleurs et les soignants informels, de la discontinuité des services ou encore de problèmes de capacité concernant les tests et le manque d'équipements de protection individuelle aux violations des droits de l'homme des personnes âgées et des personnes handicapées, en particulier celles souffrant de handicaps mentaux et de handicaps lourds. Certains de ces défis liés à la crise sont nouveaux (par exemple la capacité à effectuer des tests), tandis que dans d'autres cas, la pandémie de COVID-19 a mis à nu et exacerbé des problèmes structurels existants (concernant par exemple l'accès aux soins et le personnel).

Les besoins en soins de longue durée sont en augmentation, car la population de l'Union vieillit. Au cours des six prochaines décennies (à l'horizon 2070), le nombre d'Européens de plus de 80 ans devrait doubler et le rapport de dépendance économique des personnes âgées (de 65 ans ou plus par rapport aux personnes âgées de 15 à 64 ans) devrait grimper de 29,6 % en 2016 à 51,2 % en 2070²¹². Dans l'Union, il n'y aura que deux personnes en âge de travailler pour chaque personne âgée de 65 ans ou plus, contre 3,3 personnes en 2016. Le risque de devenir dépendant est plus élevé lorsque les personnes avancent en âge et qu'elles sont dès lors susceptibles d'être plus fragiles (27,3 % des personnes de plus de 65 ans et 41,5 % des personnes de plus de 75 ans indiquent avoir de grandes difficultés à s'occuper d'elles-mêmes ou des tâches ménagères).

²¹² Commission européenne, "Ageing Report 2018" (Rapport de 2018 sur le vieillissement). Disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070_en

Graphique 74: Dans certains États membres, les paiements directs représentent une part importante du total des dépenses de santé

Dépenses de santé par source de financement, 2018



Source: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Remarques: les données sont collectées conformément au règlement (UE) 2015/359 de la Commission en ce qui concerne les statistiques sur les dépenses de santé et leur financement (manuel 2011 du système de comptes de la santé).

Une grande partie des personnes ayant des besoins n'ont pas accès aux services de soins personnels. Dans l'UE à 27 en 2014 (dernier point de données disponible)²¹³, en moyenne 52 % des personnes ayant de graves difficultés à s'occuper d'elles-mêmes ou des tâches ménagères n'avaient pas d'aide à ce sujet, 37 % avaient suffisamment d'aide et 11 % n'avaient pas besoin d'aide. Pour de nombreux ménages, il est difficile d'accéder à des services professionnels de soins à domicile, et les principaux facteurs expliquant le non-recours aux soins à domicile étaient des raisons financières (35,7 %), l'indisponibilité (9,7 %), le refus de la personne dans le besoin (5 %) et une qualité insatisfaisante (2,1 %). Dans l'UE à 27, 6,3 % de la population adulte a fourni des soins de manière informelle à un membre de la famille ou à un ami.

Les besoins en soins de longue durée vont augmenter considérablement. Les soins de longue durée constituent la dépense sociale qui augmente le plus rapidement par rapport aux dépenses de santé et aux pensions. Les dépenses publiques de l'Union en soins de longue durée devraient passer de 1,6 % à 2,7 % du PIB entre 2016 et 2070, avec de fortes variations d'un État membre à l'autre (voir graphique 72).

L'évolution du rôle des femmes dans la société interagit avec les changements démographiques et l'offre de soins de longue durée dans l'Union. Bien que les écarts entre les hommes et les femmes persistent (voir le chapitre 3.2), les femmes participent de plus en plus au marché du travail – une évolution positive dans un contexte de sociétés vieillissantes et de diminution de la population en âge de travailler. Compte tenu de leur mobilité et de leur participation accrues sur le marché du travail, les femmes sont moins en mesure de fournir des soins de longue durée à une personne de leur environnement social. Le besoin de services de soins de longue durée adéquats et abordables est donc encore plus pressant.

²¹³ Les résultats de 2020 sont attendus en 2021 [hlth_ehis_tae].

3.4.2 Mesures prises par les États membres

Les États membres ont pris des mesures d'urgence pour faire face aux conséquences sociales de la crise de la COVID-19, souvent en plus des réformes en cours visant à améliorer la protection sociale des personnes exposées au risque de pauvreté. De nombreux États membres ont introduit des mesures visant à soutenir les revenus des ménages dans des situations très fragiles. Parmi les mesures prises figuraient l'augmentation des prestations existantes ou la fourniture de services en nature supplémentaires, l'assouplissement des règles d'admissibilité et l'allègement des charges administratives, ou l'introduction de nouvelles prestations temporaires. Ces mesures temporaires visaient en particulier à aider les personnes qui n'ont pas droit aux allocations de chômage et dont les revenus sont très faibles. Par exemple, l'Italie a mis en place un "revenu d'urgence" (*Reddito di emergenza*) pour soutenir les familles à faibles revenus (potentiellement un million de personnes) qui ne sont pas couvertes par le régime de revenu minimal ou par les autres mesures mises en œuvre dans le contexte de la crise (comme les régimes de supplément de salaire ou les prestations pour les professions réglementées). En Bulgarie, une somme forfaitaire de près de 200 EUR a été versée aux familles avec enfants de moins de 14 ans qui étaient en congé non rémunéré pendant le confinement. Le gouvernement bulgare a par ailleurs continué à accorder des prestations d'assistance sociale en assouplissant les conditions liées à la fréquentation régulière d'un établissement d'enseignement. La Finlande a soutenu les familles les plus vulnérables sur le plan financier qui ont droit à un revenu minimal, lorsque les mesures de limitation résultant de la pandémie de COVID-19 ont entraîné des coûts supplémentaires. En ce qui concerne les mesures permanentes, l'Espagne a adopté un régime national de revenu minimal, qui fixe un plancher minimal sur l'ensemble du territoire, avec des règles communes en matière d'admissibilité, de durée et de montant. Il devrait étendre la couverture des régimes régionaux existants et réduire les disparités régionales. Le régime national est compatible avec les faibles revenus du travail, bien que les règles spécifiques relatives à ce point, ainsi que d'autres mesures d'activation, soient en cours d'élaboration. Des changements permanents de moindre ampleur ont été apportés dans d'autres États membres. En Lettonie, depuis le 1^{er} janvier 2021, le niveau du revenu minimal garanti est passé de 64 EUR à 109 EUR par mois et par personne dans un ménage. Des mesures supplémentaires comprennent l'augmentation du seuil de revenus des personnes vivant dans le besoin, des prestations de sécurité sociale de l'État pour les personnes âgées et les personnes handicapées, ainsi que du soutien financier apporté aux enfants sans protection parentale. La Bulgarie a mis en place une nouvelle allocation de chauffage en élargissant les critères d'accès et en augmentant les montants (hausse de 24,5 % des montants et hausse de 21 % du nombre de personnes concernées par rapport à 2018).

La crise de la COVID-19 a exercé une pression sans précédent sur les services sociaux ciblés.

De nombreux services sociaux ciblés n'ont pas été jugés essentiels et n'ont pu poursuivre leurs activités pendant les périodes de confinement. Cette situation a touché de manière disproportionnée les personnes les plus vulnérables qui dépendaient de la fourniture continue de ces services, en particulier les sans-abri, les personnes handicapées, les ménages endettés, les enfants, les personnes souffrant de violence domestique ou de dépendance et les ménages tributaires des visites d'assistants sociaux. L'effet négatif concernait en particulier les services fournis par les ONG ou les entreprises de l'économie sociale. La fourniture de services et la sensibilisation des bénéficiaires ont été affectées par la pénurie de personnel, l'absence de plans de continuité des activités, la mise en œuvre limitée des TIC, les problèmes de communication et les difficultés de coordination avec d'autres parties prenantes, telles que l'administration publique, les prestataires de services et les ONG. Dans ce contexte difficile, les États membres ont pris des mesures concrètes, planifiées et d'urgence. Par exemple, en Espagne, des ressources supplémentaires ont été transférées du budget national vers les services sociaux des régions et des municipalités, dans le but d'aider les personnes vulnérables, en particulier les personnes âgées et dépendantes. En outre, les collectivités locales ont été autorisées à investir les excédents budgétaires de 2019 dans la lutte contre les conséquences de la pandémie (environ 300 millions d'EUR). En Bulgarie, des ressources supplémentaires ont été allouées au soutien du personnel des services sociaux pendant la pandémie (15 millions de BGN, soit 7,7 millions d'EUR, en 2020, avec une augmentation supplémentaire à 421,9 millions de BGN, soit 215,7 millions d'EUR, en 2021). L'Allemagne s'est concentrée sur la continuité des services sociaux. Une loi a été adoptée pour veiller à ce que les bailleurs de fonds paient leurs subventions aux prestataires de services sociaux, même s'ils ne peuvent pas fournir leurs services en raison de la pandémie. En ce qui concerne les mesures prévues, l'Estonie a adopté un programme de tutorat visant à soutenir les municipalités dans l'accomplissement de leurs missions de protection sociale, à favoriser le développement des organisations de protection sociale et à améliorer la qualité des mesures de protection sociale au niveau local. Des mesures de réadaptation sociale sans liste d'attente en cas de troubles psychologiques se manifestant pour la première fois ont également été prévues afin de garantir un soutien rapide et ininterrompu. La Roumanie a mis à jour les coûts standard des services sociaux pour les catégories vulnérables de bénéficiaires, à savoir les enfants, les adultes handicapés, les personnes âgées dépendantes, les victimes de violences domestiques ou les services sociaux pour les agresseurs.

L'augmentation des dépenses varie entre 44 % et 98 % pour différents types de services. Des actions ont également été entreprises au niveau local, telles que le report des paiements pour certains services rémunérés, le redéploiement de personnel, l'attribution d'installations supplémentaires (y compris pour les sans-abri), le lancement de téléservices et le transfert de services en ligne. Pour faire face à l'augmentation de la violence domestique, la Lituanie a mis en place un système qui permet aux victimes (éventuelles) de violences domestiques de contacter les autorités compétentes non seulement en les appelant, mais aussi en leur envoyant un SMS.

Les États membres ont pris des mesures pour soutenir l'accès aux services essentiels et lutter contre la pauvreté énergétique, également en réponse à la crise de la COVID-19. Les mesures visant à favoriser l'accès des personnes dans le besoin aux services essentiels tels que l'eau, l'assainissement, l'énergie, les transports, les communications numériques et les services financiers varient considérablement d'un État membre à l'autre. Elles comprennent des mesures générales de politique sociale ciblant les ménages à faibles revenus ou pauvres, telles qu'une aide au revenu pour leur permettre de payer des services ou de régler leurs factures, des bons, des lignes de crédit et des subventions, des exonérations fiscales, des interventions directes pour réduire le prix des services ainsi que des mesures de protection des consommateurs, telles que la fourniture minimale de services et la protection contre les interruptions de service²¹⁴. Au cours des dernières années, certains États membres ont adapté leurs cadres d'action pour élargir le soutien et faciliter l'accès à celui-ci. En Roumanie par exemple, de nouvelles prestations en espèces concernant la fourniture d'eau potable et l'évacuation des eaux usées ont été mises en place pour la population à faible revenu. En Italie, à partir de 2021, des primes pour l'eau et l'énergie seront automatiquement appliquées aux factures, en vue d'augmenter les taux de recours aux prestations. Si les services essentiels ont été assurés tout au long de la crise de la COVID-19, les groupes vulnérables pourraient être confrontés à des difficultés croissantes pour y accéder et les payer. Dans le cadre des actions d'urgence, les États membres ont adopté des mesures pour faire face à ce risque. Par exemple, l'Espagne a élargi la catégorie des clients ayant droit au tarif social de l'électricité pour y inclure certains travailleurs indépendants. Enfin, une attention renouvelée a été accordée à la pauvreté énergétique grâce aux plans nationaux pour l'énergie et le climat²¹⁵ et à la stratégie de la vague de rénovations pour l'Europe²¹⁶. Les plans nationaux pour l'énergie et le climat traitent également la question de l'accessibilité financière, souvent dans le contexte de la transition énergétique et climatique. C'est le cas en Autriche, en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Danemark.

²¹⁴ Réseau européen de politique sociale (2020), "Access to essential services for people on low incomes in Europe. An analysis of policies in 35 countries" (L'accès aux services essentiels pour les personnes à bas revenus en Europe. Une analyse des politiques dans 35 pays), Bruxelles, Commission européenne. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!rp96Kc>

²¹⁵ Les États membres ont été invités à élaborer un plan national pour l'énergie et le climat dans le cadre de l'Union de l'énergie et du paquet "Une énergie propre pour tous les Européens" adopté en 2019. Disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!WR76jF>

²¹⁶ COM/2020/662 final.

La crise de la COVID-19 aura probablement une incidence particulièrement lourde sur les familles à faible revenu avec enfants. Dans des circonstances normales, l'augmentation de la participation des parents au marché du travail est l'un des moyens les plus efficaces de s'attaquer aux causes profondes de la pauvreté infantile, les principales mesures d'intervention consistant à mettre en place des politiques actives du marché du travail et à développer des services de garde d'enfants abordables et de qualité, avec des horaires d'ouverture prolongés. Toutefois, la COVID-19 complique la situation. Non seulement les nouvelles possibilités d'emploi sont devenues plus rares en raison du ralentissement de l'activité économique, mais de nombreuses structures de garde d'enfants ont également limité leur capacité ou leurs horaires de travail, lorsqu'elles n'ont pas complètement fermé, afin d'atténuer le risque épidémique. Un seul État membre (la Suède) a maintenu ouverts les établissements préscolaires et scolaires pour les enfants jusqu'à 15 ans²¹⁷, ce qui a permis d'assurer la garde des enfants et un enseignement de qualité, et de maintenir les habitudes de travail des parents aussi proches que possible de la normale. Les réponses des États membres à ces défis éducatifs majeurs sont examinées en détail dans la section 3.2.2.

La plupart des nouvelles mesures dans le domaine des politiques familiales s'inscrivent dans le cadre de la réaction à la crise de la COVID-19. Elles ont généralement pris la forme de prestations financières supplémentaires et temporaires, ciblées sur les enfants et les familles les plus vulnérables (Belgique-Flandre, Bulgarie, Lettonie, Portugal, Roumanie), ou d'une extension de l'admissibilité aux prestations existantes (Pologne, Slovaquie, Lettonie). En outre, la Lituanie, Malte, la Slovénie et la Slovaquie ont augmenté de manière permanente les prestations familiales, et la Pologne et la Lettonie ont étendu l'admissibilité aux prestations pour enfants existantes. Dans le cadre d'une nouvelle loi sur la famille, l'Italie prévoit de mettre en place une allocation mensuelle universelle pour tous les enfants à charge, de réformer les différents types de congés familiaux, d'inciter les femmes ayant des responsabilités familiales à entrer sur le marché du travail et d'élaborer des politiques qui aideront les familles à faire face aux frais d'éducation et de scolarité. En Bulgarie, une approche universelle s'appliquait aux allocations familiales pendant la crise. En outre, à partir de 2021, les critères d'éligibilité en matière de revenus pour certaines allocations uniques seront supprimés et le montant des autres allocations sera augmenté.

²¹⁷ Avec une clause permettant une fermeture temporaire.

Étant donné que la pandémie de COVID-19 risque d'accroître les inégalités en Europe, tant en matière de revenus que d'éducation, des mesures correctives sont nécessaires. Parmi celles-ci, la garantie pour l'enfance occupe une place importante; elle vise à garantir aux enfants dans le besoin l'accès à des services tels que les soins de santé et l'éducation, ainsi qu'une nutrition adéquate (qui est la clé d'une croissance saine), des services de garde et d'éducation pour la petite enfance, des activités extrascolaires dans les domaines de la culture, du sport et des loisirs (qui complètent l'aspect d'intégration sociale de l'éducation), et dans la mesure du possible, un logement. La garantie européenne pour l'enfance contribuera à atténuer les effets négatifs de la crise économique post-COVID-19: elle s'efforcera de combler les écarts au niveau national en matière d'accès aux services et de promouvoir l'égalité des chances.

Alors que les États membres ont étendu de manière permanente la couverture des systèmes de protection sociale au cours des années précédentes, l'accent a été mis en 2020 sur l'adoption de mesures temporaires pour faire face aux situations d'urgence. La crise de la COVID-19 a braqué les projecteurs sur les personnes qui ne bénéficient pas, ou pas suffisamment, de la protection sociale, telles que les travailleurs atypiques ou les travailleurs indépendants. Au cours des premiers mois de la crise (mars/avril 2020), les pays ont donc étendu et renforcé les régimes existants et assoupli leurs conditions d'admissibilité (par exemple, les régimes de prestations de chômage ou de maladie). Les prestations de chômage ont été prolongées (par exemple au Danemark, en Grèce, en Bulgarie, en Slovaquie ou au Luxembourg) ou leur dégressivité a été gelée, comme en Belgique. Les travailleurs indépendants ont eu davantage de possibilités de bénéficier de régimes d'aide au revenu, principalement pour une période limitée ou au moyen de paiements ponctuels (par exemple en Belgique, à Chypre, en République tchèque et au Portugal). En République tchèque par exemple, le gouvernement a compensé la perte de revenus des travailleurs indépendants touchés par une baisse de leurs ventes par un paiement forfaitaire de 25 000 CZK (environ 915 EUR), pour la période du 12 mars au 30 avril. L'aide a été prolongée récemment pour toute la période de fermeture des magasins/commerces, et les travailleurs indépendants concernés recevront 500 CZK par jour (environ 18 EUR). À Chypre, un régime de subventions couvrira une partie des frais de fonctionnement des petites entreprises et des travailleurs indépendants. Les prestations de maladie ont été étendues pour couvrir les malades à partir du deuxième jour de maladie (Estonie) ou pour couvrir les salariés et les travailleurs indépendants souffrant de problèmes de santé préexistants qui doivent s'absenter du travail pour des raisons de sécurité sanitaire (Chypre), ainsi qu'aux cas d'absentéisme obligatoire sur instruction ou sur ordre des autorités (confinement/quarantaine obligatoire).

En Lettonie, l'État assume la responsabilité de la période de maladie précédemment payée par l'employeur (à partir du 2^e jour de congé), dans les cas liés à la COVID-19 (maladie et quarantaine obligatoire) jusqu'à la fin de 2020. En Lituanie, si le gouvernement déclare qu'une situation est extrême et qu'une quarantaine est nécessaire, les travailleurs indépendants et les personnes exerçant des activités agricoles individuelles bénéficient d'une aide mensuelle (257 EUR et 200 EUR)

La crise de la COVID-19 a rendu nécessaire l'adoption de mesures supplémentaires pour faire face à une incidence négative disproportionnée sur les personnes handicapées. Par conséquent, outre les mesures permanentes prévues, plusieurs États membres ont pris des mesures temporaires pour faciliter la situation des personnes handicapées. Les mesures permanentes et les mesures temporaires liées à la COVID-19 sont énumérées dans la présente section. La Belgique a mis en place une aide au revenu supplémentaire de 50 EUR par mois pendant 6 mois pour les bénéficiaires d'un revenu minimal, d'une prestation d'invalidité et de la garantie de revenus des retraités. En raison de la COVID-19, l'Estonie a automatiquement prolongé le statut d'invalidité des personnes dont le statut d'invalidité aurait autrement pris fin du début de la situation d'urgence jusqu'à la fin du mois d'août. En parallèle, le pays a augmenté les allocations pour enfants handicapés, qui n'avaient pas été augmentées depuis 2006. Pendant l'état d'urgence (jusqu'au 18 mai 2020), des allocations extraordinaires ont été versées aux parents d'enfants ayant des besoins spéciaux, pour un budget total de 10 millions d'euros. L'Estonie a également prolongé automatiquement le degré de handicap des enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de travailler en cas de handicap grave ou profond, qu'il soit stable ou évolutif. Auparavant, le degré de handicap était établi pour une durée d'un à trois ans. La France a prolongé certains droits sociaux de trois ou six mois, lorsque ces droits expiraient entre le 12 mars 2020 et le 31 juillet 2020, y compris l'allocation pour personnes handicapées, l'allocation pour la scolarisation d'un enfant handicapé et l'allocation d'indemnisation pour un handicap. Quant aux mesures permanentes, en Bulgarie, les travailleurs dans le domaine social et de la santé fournissent aux personnes âgées et aux personnes handicapées des services de soins de patronage, tels que des visites à domicile, des colis alimentaires, des repas chauds, des médicaments et des biens essentiels. La Lettonie a augmenté l'aide au revenu pour les personnes handicapées et a mis en place un service d'assistant pour les personnes handicapées dans l'enseignement supérieur (auparavant, seuls les étudiants souffrant de déficiences visuelles avaient droit aux services d'assistants). Afin d'améliorer l'accès aux services pour les personnes présentant des limitations fonctionnelles graves et très graves, des conditions plus favorables pour la fourniture de services d'assistant ont été mises en place dès 2021, y compris une augmentation de la rémunération des assistants. La Lituanie s'efforce de fermer tous les orphelinats institutionnels d'ici la fin de 2020, pour tous les enfants sans protection parentale (voir section 3.2).

Malte a augmenté ses pensions d'invalidité. Le Portugal a établi le statut juridique de l'aidant informel, simplifié le processus de vérification du handicap dans le statut des aidants informels et travaille actuellement à des projets pilotes visant à améliorer la situation des aidants informels. La Roumanie a mis à jour les normes de coût des services sociaux pour les groupes vulnérables, y compris les personnes handicapées, qui n'avaient pas été actualisées depuis 2015 (voir ci-dessus).

Pendant la crise de la COVID-19, de nombreux États membres ont pris des mesures d'urgence pour protéger les conditions de logement des plus vulnérables²¹⁸. Par exemple, un hébergement d'urgence a été fourni aux sans-abri pendant le confinement, dans des auberges et des foyers d'urgence notamment. Ce fut le cas par exemple en France, en Espagne et dans les principales villes d'Irlande et d'Autriche. Des moratoires sur le paiement des loyers pour les locataires gravement touchés ont été mis en place en Espagne, en Autriche, en Allemagne ou au Portugal, tandis qu'en Irlande et au Luxembourg, une aide financière a été accordée aux locataires incapables de payer leur loyer en raison de la crise²¹⁹. En Grèce, le gouvernement a autorisé une réduction temporaire (jusqu'à 60 %) des loyers pour les locataires ayant perdu leur emploi pendant la crise²²⁰. Des mesures similaires ont été prises par les administrations locales et dans certaines villes, comme à Lisbonne et Sintra (Portugal), où les loyers des logements sociaux ont été suspendus pendant plusieurs mois²²¹. L'Italie et les Pays-Bas ont mis en place des mesures, telles que la suspension des procédures de saisie pendant la période de confinement, afin de protéger les détenteurs de prêts hypothécaires contre le risque de perdre leur logement²²². Toutefois, ces mesures ont été pour l'essentiel temporaires et il est peu probable qu'elles correspondent à la durée des effets de la pandémie mondiale sur la capacité des ménages à supporter les coûts du logement, en particulier pour ceux qui ont subi des pertes d'emploi ou de revenus pendant la crise.

²¹⁸ <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/housing-amid-covid-19-policy-responses-and-challenges-cfdc08a8/>

²¹⁹ OCDE (2020), "Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges" (Logement dans le contexte de la COVID-19: réponses stratégiques et défis).

²²⁰ Ibid.

²²¹ OCDE (2020), "Policy responses to the COVID-19 crisis in cities" (Réponses stratégiques à la crise de la COVID-19 dans les villes).

²²² OCDE (2020), "Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges" (Logement dans le contexte de la COVID-19: réponses stratégiques et défis).

Du côté de l'offre, l'un des principaux défis de la politique du logement est la diminution des investissements publics dans l'offre de logements au cours de la dernière décennie²²³. Certains États membres ont pris des mesures pour accroître l'offre de logements sociaux et soutenir la reprise du secteur de la construction après la crise. Par exemple, l'Autriche, l'Irlande et les Pays-Bas ont mis en place un financement supplémentaire et/ou un assouplissement des conditions de prêt afin de fournir des liquidités aux promoteurs. Au Portugal, des exonérations fiscales ont été accordées sur les plus-values immobilières afin d'encourager les locations sur le marché locatif abordable pour les propriétaires exerçant leurs activités sur le marché de la location de vacances à court terme.

Les retraites constituent la principale source de revenus pour un Européen sur quatre et jouent un rôle majeur dans la résilience de l'économie pendant la crise économique de la COVID-19. Au cours de l'année écoulée, avant l'éclatement de la crise de la COVID-19, dans le contexte d'une croissance continue de l'emploi dans l'Union, qui a atteint le niveau le plus élevé jamais enregistré, les États membres ont poursuivi leurs efforts pour préserver l'adéquation des retraites. Plusieurs États membres ont poursuivi leurs efforts pour encourager l'allongement de la vie active et la retraite plus tardive, principalement au moyen d'incitations et d'autres mesures "douces", telles que la facilitation de la combinaison des pensions et de l'emploi (Slovénie), la facilitation de la retraite différée au-delà de l'âge de la retraite (Estonie, Suède) et la prolongation de la période d'admissibilité (Danemark, Lituanie). D'autres pays ont cherché à renforcer la capacité de maintien des revenus et le caractère inclusif des régimes de retraite, par exemple en révisant les règles de cumul (Estonie, Lituanie) ou d'indexation des retraites (Croatie), en augmentant les exonérations fiscales (Malte), en introduisant des crédits de pension pour la garde d'enfants (Slovénie) ou en renforçant l'épargne-retraite professionnelle (Pays-Bas, Pologne). Un certain nombre d'États membres ont adopté des mesures visant à réduire la pauvreté et/ou à protéger les revenus des retraités à faible revenu ayant eu une longue carrière, principalement par la création ou l'augmentation d'une retraite de base ou minimale (Italie, Slovaquie, Bulgarie, Lettonie) ou d'un supplément individuel à la retraite de base (Allemagne), ou même en ajoutant un petit supplément à toutes les retraites pendant la crise de la COVID-19 et en proposant des dispositions en faveur d'une augmentation permanente (Bulgarie). L'Allemagne, par exemple, a introduit un supplément à la retraite de base dans l'assurance retraite obligatoire pour les personnes comptant au moins 33 ans de cotisations obligatoires, en fonction de leurs cotisations et d'un critère de revenu.

²²³ Voir la page 13 de l'ouvrage de l'OCDE (2020), "Housing and Inclusive Growth" (Logement et croissance inclusive), Éditions OCDE, Paris. Disponible à l'adresse suivante: <https://doi.org/10.1787/6ef36f4b-en>

Certains États membres ont réformé le mode de financement de leurs systèmes de pension; par exemple, la Lituanie a transféré une partie du financement de la sécurité sociale vers le budget général et a effectué des transferts volontaires vers le pilier légal financé par capitalisation. Néanmoins, depuis le début de la crise, la plupart des États membres n'ont pas introduit de réformes importantes liées à la crise dans leurs systèmes de retraite, tandis que certaines réformes prévues précédemment ont été suspendues (par exemple, la réforme complète des retraites en France).

Tous les États membres ont adopté diverses mesures temporaires pour renforcer leurs systèmes de santé face à la pandémie et améliorer la résilience. Ces mesures comprennent des fonds supplémentaires alloués pour couvrir les coûts des soins de santé occasionnés par la pandémie de coronavirus (par exemple, les coûts liés à la réorganisation des prestations de soins dans les hôpitaux ou aux produits médicaux essentiels, tels que les équipements de protection individuelle, les produits pharmaceutiques ou les respirateurs) et pour accroître la capacité de recherche et d'innovation (en particulier concernant les vaccins et les mesures de réaction aux crises). Elles visaient également à renforcer les systèmes de santé en augmentant le nombre de lits en soins intensifs, en fournissant une assistance territoriale aux régions les plus touchées, en augmentant les effectifs du personnel de santé (par exemple, par le recrutement de personnel supplémentaire, le perfectionnement et la reconversion professionnels du personnel, le déploiement des étudiants en médecine ou des médecins en réserve), en finançant les heures supplémentaires du personnel de santé travaillant pour endiguer la COVID-19 et/ou en accordant une prime d'incitation au risque pour le personnel d'assistance sociale et de soins de proximité. Les États membres ont augmenté et amélioré leurs capacités de dépistage et d'analyse en laboratoire et adaptent en permanence les règles relatives aux tests, à la distanciation physique, aux déplacements, à la protection individuelle et à la quarantaine face aux situations épidémiologiques respectives.

La crise a révélé les faiblesses structurelles sous-jacentes des systèmes de santé dans de nombreux États membres et a souligné la nécessité d'une réforme et d'une modernisation. Elle a déjà donné lieu à des réformes visant à améliorer l'accessibilité des systèmes de santé, telles que la suppression des droits d'usage pour les soins primaires en Irlande, la couverture des soins liés à la COVID-19 même pour les personnes non assurées en Bulgarie, l'extension de la couverture des migrants au Portugal ou la prise en charge des cotisations pour les personnes sans emploi en Hongrie, en Slovaquie, en Grèce et en Croatie, dans une certaine mesure. En Allemagne et en France, les restrictions à l'utilisation des téléconsultations ont été encore réduites à la suite de la crise.

Les États membres continuent de moderniser leurs systèmes de santé, par exemple en augmentant l'accès et la disponibilité des services de soins de santé. Certains États membres accordent des incitations ou des subventions aux médecins de famille ou aux étudiants en médecine pour qu'ils travaillent dans des zones mal desservies (par exemple, en Estonie, en Lettonie, en France, en Allemagne et en République tchèque) ou augmentent les salaires (pour certaines professions) des professionnels de la santé (Bulgarie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Roumanie). Les soins primaires sont renforcés par la mise en place de centres de santé de proximité, d'unités locales de soins de santé ou de cabinets de médecins généralistes (Autriche, Estonie, Grèce, Luxembourg, Roumanie). La Lituanie fait état de progrès en ce qui concerne le raccourcissement des listes d'attente et la réduction du ticket modérateur aux prescriptions. Chypre a mis en œuvre la première phase des soins ambulatoires en 2019, qui devrait permettre de réduire considérablement les paiements directs et d'améliorer encore l'accès aux soins de santé. La dernière phase de la réforme générale du système de santé a été lancée le 1^{er} juin 2020, avec l'introduction de la prise en charge des soins hospitaliers dans le cadre du train de mesures sur les prestations. Certaines spécialités initialement prévues dans la phase 2 (diététique clinique, ergothérapie, orthophonie, kinésithérapie, psychiatrie, odontologie, rééducation médicale et soins palliatifs) ont été reportées à l'automne. Plusieurs États membres prévoient ou mettent en œuvre une amélioration de la planification et/ou de la formation du personnel de santé (Suède, Allemagne, France, Estonie, Espagne, Lituanie, Luxembourg, Lettonie).

Les efforts visant à améliorer la résilience, l'efficacité et l'efficience des prestations de soins se poursuivent. En Finlande, le nouveau gouvernement a relancé la réforme des services sociaux et des soins de santé en y apportant quelques modifications, tout en maintenant l'accent sur l'amélioration de l'accès aux soins. Dans un souci d'efficacité, l'Autriche a réduit le nombre de caisses d'assurance de 21 à 5 à compter du 1^{er} janvier 2020. Un nouveau système d'évaluation des performances est en cours d'élaboration en République tchèque et en Lettonie, et le Portugal a créé une structure formelle pour évaluer la gestion des hôpitaux publics. Le Luxembourg a créé un observatoire national des données de santé afin d'améliorer la disponibilité et la qualité des données de santé. En Grèce, une nouvelle autorité centrale d'achat pour le secteur de la santé (EKAPY) rendra opérationnels les marchés publics dans ce domaine. La France poursuit la consolidation des réseaux hospitaliers pour une meilleure coordination des soins en hôpital. Des systèmes de groupes homogènes de malades sont actuellement mis en place en République tchèque et en Grèce, et sont prévus au Luxembourg. Dans le domaine des soins de santé numériques, le système estonien de consultation en ligne permet aux médecins de famille de consulter des spécialistes par voie numérique sur leurs cas difficiles. Le pays a lancé en juillet 2019 un système central d'enregistrement numérique pour la réservation de soins hospitaliers. La République tchèque et la Pologne ont mis en œuvre, partiellement pour l'une et pleinement pour l'autre, les prescriptions électroniques, et la Lituanie teste actuellement un modèle pour la fourniture de services de soins de santé à distance. L'Allemagne s'apprête à mettre à disposition des dossiers de santé électroniques pour tous les patients à partir de 2021. La Roumanie prévoit de présenter une nouvelle stratégie pluriannuelle en matière de santé en 2021. La France a annoncé, au cours de l'été 2020, de nouveaux investissements dans les soins de santé et les soins aux personnes âgées, y compris dans les infrastructures, le personnel et les services numériques.

Face aux répercussions de la pandémie, de nombreux États membres ont pris des mesures pour protéger leurs systèmes de soins de longue durée et leurs bénéficiaires, et certains ont amélioré la situation dans le secteur formel et informel. La Finlande a adopté des modifications de sa loi sur les services de soins aux personnes âgées afin d'augmenter progressivement le niveau minimal des effectifs et d'améliorer la qualité des soins prodigués 24 heures sur 24 et des soins de longue durée en établissement pour les personnes âgées. Le nombre d'employés par patient passera ainsi de 0,5 en octobre 2020 à 0,7 d'ici avril 2023. Le Portugal a établi le statut juridique des aidants informels. En vue de protéger les bénéficiaires de soins pendant la pandémie, plusieurs États membres (par exemple l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la France, l'Irlande, l'Italie et la Slovénie) ont introduit des mesures visant à isoler les résidents des autres bénéficiaires de soins au sein de l'établissement de soins. Ces mesures comprennent le confinement des personnes nouvellement arrivées dans un établissement de soins pendant un certain nombre de jours, la séparation des établissements en zones de COVID-19 et zones exemptes de COVID-19 et l'isolement des résidents dans des chambres individuelles. Des États membres [par exemple la Belgique (Wallonie), la Bulgarie, l'Estonie, la France, l'Irlande, l'Italie et l'Espagne] ont également introduit des mesures visant à lutter contre l'augmentation de la solitude résultant de la pandémie et des mesures de confinement. Ces initiatives consistent notamment à permettre les visites de proches dans les établissements de soins dans des conditions réglementées, à utiliser des outils vidéo pour permettre la communication entre les résidents de ces établissements et leurs proches et à apporter un soutien psychologique au moyen de conseils téléphoniques. Alors que les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins de longue durée se sont aggravées au cours de la crise, certains États membres (par exemple l'Autriche, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Suède) ont introduit ou élargi des mesures visant à accroître la réserve de travailleurs de soins de longue durée. Ces mesures portaient notamment sur l'abaissement temporaire des exigences en matière de qualifications pour pouvoir recruter rapidement de nouveaux membres du personnel, des bénévoles, des étudiants en médecine et des retraités, l'assouplissement des règles relatives au temps de travail maximal, le redéploiement du personnel d'autres secteurs, le perfectionnement et la reconversion professionnels et l'apprentissage tout au long de la vie dans ce secteur et l'autorisation pour les prestataires de soins transfrontaliers d'entrer dans le pays malgré les fermetures de frontières. Des États membres (par exemple la Lituanie, le Luxembourg, la Slovaquie et l'Espagne) ont également introduit des mesures visant à soutenir les aidants informels pendant la pandémie, par exemple au moyen de prestations, qui permettent de réduire le temps de travail ou d'introduire des régimes de congés spéciaux.